

XV Conferência Brasileira de Comunicação Cidadã / Mídia Cidadã

**Tema central:
Comunicação Cidadã: gênero, raça, diversidade e redes
colaborativas no contexto da pandemia**

22 a 24 de junho de 2021, online

Iniciativa e Realização

Associação Brasileira de Pesquisadores e Comunicadores em Comunicação Popular,
Comunitária e Cidadã – **ABPCom**
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – **UNESP**
Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design – **FAAC**
Departamento de Comunicação Social – **DCSO**

GRUPOS DE TRABALHO

Diversidade cultural na sala de roteiristas: a experiência da Sala de Criação Novas Vozes ¹

Ana Heloíza Vita Pessotto

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Juliano Maurício de Carvalho

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Resumo: A sala de roteiristas consiste em um espaço em que roteiristas se reúnem e podem discutir ideias e escrever os roteiros. A falta de diversidade no audiovisual, inclusive na constituição desses grupos, a preocupação com a inclusão de minorias na formação das salas e os possíveis efeitos sociais e narrativos desse processo têm se tornado tema de investigação. O objetivo deste artigo é descrever como se deu a dinâmica de desenvolvimento da bíblia e dos roteiros da série “Tetos de Vidro”, resultado do projeto “Novas Vozes – Sala de Criação”, que foi a sala de roteiristas formada por minorias sociais, financiada pelo PROAC. Para isso, utilizaram-se a pesquisa participante e a análise de documentos. A série tornou-se uma forma de os roteiristas compartilharem suas vivências, possibilitando democratizar o acesso de uma minoria social aos meios de produção de conteúdo audiovisual. O processo refletiu nas personagens e conflitos apresentados pela série.

Palavras-chave: Salas de roteiristas; Roteiro; Diversidade; Produção Audiovisual; Minorias Sociais.

¹ Trabalho apresentado no GT1 – MEIOS E PROCESSOS DE COMUNICAÇÃO PARA A CIDADANIA da XV Conferência Brasileira de Comunicação Cidadã 2020-2021, de 22 a 24 de junho de 2021, na modalidade on-line – realizada pela ABPCOM – Associação Brasileira de Pesquisadores e Comunicadores em Comunicação Popular, Comunitária e Cidadã e UNESP – Universidade Estadual Paulista / FAAC – Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Departamento de Comunicação.

Introdução

As salas de roteiros são espaços em que roteiristas se encontram e desenvolvem roteiros, principalmente para produções audiovisuais seriadas (MARTIN, 2014). Kallas aponta a necessidade de “examinar a fundo o processo criativo de seus roteiristas [da sala de roteiros], bem como a natureza de sua colaboração” (KALLAS, 2016, p. 19).

O presente artigo descreve o processo criativo de desenvolvimento do roteiro de uma série televisiva, composta por roteiristas representantes de minorias sociais, no âmbito do projeto “Novas Vozes – Sala de Criação”, contemplado pelo EDITAL PROAC Nº 45/2018, “Concurso de apoio ao desenvolvimento de ações de fomento ao audiovisual do Estado de São Paulo”. Apresentam-se as etapas: a proposta do projeto, a seleção dos roteiristas, o perfil dos roteiristas e o modelo de gestão durante o período de trabalho na sala de criação. Este se constituiu de seis etapas: (1) etapa de criação; (2) etapa de desenvolvimento; (3) etapa de escrita coletiva; (4) avaliação dos roteiros finalizados; (5) revisão e escrita de novos tratamento; e (6) finalização dos roteiros. Busca-se observar se essa formação pode colaborar como uma alternativa para a democratização do acesso aos meios de comunicação e para o desenvolvimento de roteiros audiovisuais mais diversos e representativos.

Realizou-se uma pesquisa participante (PERUZZO, 2009): foram tomadas notas e mantido um diário, documentando as dinâmicas de criação, redação até o resultado final. O período de observação foi de 14 março a 27 de maio de 2019, na cidade de Bauru/SP. Realizou-se também análise dos documentos de proposta do projeto e do relatório final² dá respaldo à pesquisa.

Diversidade no audiovisual

A Constituição Federal de 1988 prevê, no Art. 215, que “O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais”, incluindo a “democratização do acesso aos bens de cultura” e a “valorização da diversidade étnica e regional” (BRASIL, 1988). A diversidade “se manifesta na originalidade e na pluralidade de identidades, assim como nas expressões culturais de povos e das sociedades que formam a humanidade” (UNESCO, 2005), incluindo pessoas que pertencem a minorias sociais. É preciso reconhecer a validade das diversas expressões culturais, dando-lhes a liberdade de criar, difundir e distribuir o produto originado dessas culturas (*Idem*). A diversidade também é entendida pela UNESCO (2005) como fator de desenvolvimento econômico,

² Ambos os documentos foram desenvolvidos pelos coordenadores do projeto: Bruno Jareta Oliveira e Felipe Eduardo Amaral.

social e cultural, sendo “um dos principais motores do desenvolvimento sustentável das comunidades, povos e nações”.

O audiovisual, enquanto meio de comunicação, é uma ferramenta de expressão cultural e, portanto, um elemento de desenvolvimento e transformação social. Os conteúdos têm o poder de transmitir valores, normas e representações sociais dos grupos. Nessa discussão é preciso compreender que as relações comunicacionais estão submetidas ao poder simbólico (BOURDIEU, 1989, p. 9). Para Bourdieu (1989, p. 14), o poder simbólico é o poder de construir uma enunciação, “fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo”, e que interfere na forma como os indivíduos agem sobre o mundo. O poder das palavras está na crença de sua legitimidade (*Idem*), que está associada, nas relações de comunicação, ao poder material ou simbólico acumulado pelos agentes envolvidos no processo. Assim, asseguram a dominação de uma classe sobre outra (BOURDIEU, 1989). É a partir do poder simbólico e do domínio dele que os agentes exercem a imposição da cultura hegemônica, que as diversidades culturais são deixadas de lado a favor do movimento hegemônico que centraliza o poder (PESSOTTO, 2016). O que fica evidente é a importância do papel do povo na construção do cenário cultural: “o povo interessa como legitimador da hegemonia burguesa, mas incomoda como lugar ocultado por tudo aquilo que lhe falta” (CANCLINI, 2008, p. 208).

Assim, no contexto de alto consumo midiático de vídeos³, a diversidade na produção audiovisual ganha relevância na construção de narrativas que legitimam identidades emergentes (BHABHA, 1998), através da possibilidade de produção e veiculação de histórias contadas a partir de perspectivas diversas. “A articulação social da diferença, da perspectiva da minoria, é uma negociação complexa, em andamento, que procura conferir uma autoridade aos hibridismos culturais que emergem em momentos de transformação histórica” (BHABHA, 1998, p. 20).

Pensar democratização da comunicação na TV, e nas plataformas de exibição audiovisual, é pensar a pluralidade e a diversidade nas fontes, nas temáticas, nos formatos, nos agentes envolvidos nas produções e nas veiculações dessas obras (PESSOTTO, 2016). Martin-Barbero e Rey já destacavam em 2004 uma preocupação com a diversidade do conteúdo televisivo disponível, pois “apesar de existir um aumento da oferta televisiva, sua diversidade e, sobretudo, seu pluralismo não são tão abundantes e consistentes” e afirmavam que a “oferta global de programação é reduzida,

³ Em 2019, segundo dados da TIC Domicílios 2019, 74% dos usuários de internet afirmaram ter assistido a programas, filmes, vídeos ou séries on-line no ano da pesquisa (CETIC, 2020a). A adoção de medidas de paralisação de determinadas atividades, o distanciamento social e a restrição à circulação devido à pandemia de Covid-19 ocasionaram aumento na contratação de serviços pagos de vídeo, que foi de 34%, em 2018, para 43% durante a pandemia (CETIC, 2020b).

repetitiva e previsível, além do que a publicidade favorece os negócios e desfavorece os cidadãos” (MARTÍN-BARBERO & REY, 2004, p. 70).

Pessotto (2016) observou a diversidade das obras ficcionais exibidas nos canais de espaço qualificado da TV paga brasileira que tiveram estreia entre os anos de 2012 e 2014 e constatou que o perfil do protagonista das produções audiovisuais nesse período era: homens, adultos, brancos e heterossexuais. Coincidentemente, um perfil similar ao dos realizadores⁴.

Para que exista diversidade, Bhabha (1998) defende que é preciso que os representantes de grupos minoritários possam acessar os meios de produção, ser narradores de suas próprias histórias e exercer o direito de serem ouvidos.

Segundo a pesquisa (ANCINE, 2016), entre os roteiristas de longas-metragens comerciais lançados em 2016, 65,5% são homens – desses, 2,1% negros⁵ – 16,2% mulheres, e não há mulheres negras. Dos filmes analisados, dois possuem roteiristas brancos e pretos, dois possuem roteiristas brancos e pardos, e um possui roteiristas brancos e amarelos na mesma equipe. Apenas 20,4% das equipes foram consideradas mistas nos indicadores gênero e raça, sendo 16,9% mista pois possuía mulheres brancas e homens brancos, e 3,5% contaram com homens brancos e negros na mesma equipe. Não houve caso em que mulheres brancas estiveram em equipes com homens negros. Em obras de ficção, os homens foram roteiristas em 68% das obras, e 91,8% das produções foram desenvolvidas apenas por pessoas brancas, 5,2% apresentaram equipes mistas, e 2,1% roteirizada por pessoas negras. No elenco principal dos 97 filmes ficcionais analisados, de um universo de 802 pessoas, 480 eram homens e 321 mulheres, sendo 651 pessoas brancas, 70 pretas (13,3%), 37 pardas e 4 amarelas. Em 42,3% das obras, não havia atores ou atrizes negras no elenco. A pesquisa relacionou os cargos de direção, roteiro e elenco e constatou que, quando um diretor é negro, a chance de haver um roteirista negro na obra cresce 43,1% e a chance de haver atores negros no elenco aumenta 65,8%. O roteirista ser negro faz com que a chance de haver mais um ator ou atriz negros no elenco aumente em 52,5% (ANCINE, 2016).

A pesquisa não apresenta números referentes a pessoas LGBTQI+ e outras minorias.

Sala de Roteiristas

As salas de roteiros foram criadas na década de 1950 pelos roteiristas de programas televisivos de comédia e, a partir de 1980, foram muito utilizadas para *Sitcoms*⁶. Elas serviam para que os roteiristas pudessem ler suas piadas uns para os outros (BICKS *apud* KALLAS, 2016, p. 91,

⁴ Pessotto (2016) analisou o perfil de 138 realizadores, na função de direção e produção.

⁵ Equivalente absoluto a três pessoas.

⁶ Gênero de série de comédia com personagens estereotipados em ambientes familiares em situações do cotidiano (RUSSELL, STERN & STERN, 2006).

219). Na década de 1990, com a complexificação das narrativas televisuais, as salas começam a ser usadas para o desenvolvimento dos roteiros de séries de diferentes gêneros.

A estruturação das salas varia em cada produção e depende da relação com o estúdio, prazos e episódios, complexidade das narrativas, mas, acima de tudo, varia de acordo com as necessidades e estilo de trabalho do *showrunner*⁷ (MARTIN, 2014, p. 97). Uma sala de roteiristas, normalmente, conta com a liderança do *showrunner*, uma média de dois a quinze ou mais⁸ roteiristas, e um profissional responsável por anotar as ideias (KALLAS, 2016; MARTIN, 2014).

Existem diversos modelos de sala. Mesmo enfatizando que não há um modelo fixo, Martin (2014) descreve um pouco do modelo de trabalho e elementos comuns nas salas: os roteiristas se reúnem ao redor de uma mesa central e usam as paredes como espaços para organizar as ideias, em quadros-brancos, quadro de avisos ou cartões.

Para Martin (2014), nenhuma forma de arte é tão colaborativa quanto os programas dramáticos de TV por causa das salas de roteiristas. A “sala é mais inteligente que o indivíduo. É um cérebro maior” (LEIGHT *apud* KALLAS, p. 56).

A seleção da equipe que constituirá a sala de roteiristas é uma etapa importante, pois influenciará o produto final. Apesar das vantagens criativas e das possibilidades de benefícios de salas com diversidade cultural para contemplar diferentes narrativas, o mercado audiovisual ainda explora pouco essa potência. Em 2018, a roteirista Janet Mock foi a primeira mulher trans negra a roteirizar e dirigir um episódio de uma série na história da TV americana. No Brasil, no mesmo ano, Luh Maza tornou-se a primeira roteirista trans de série de TV e, conseqüentemente, a primeira trans negra nessa função⁹, ao roteirizar *Sessão de Terapia* (2012-2019). Outras séries que se destacam por contar com diversidade em suas salas são a brasileira *Sintonia* (Netflix, 2019, Br), a série estadunidense *I Love Dick* (2016-2017), desenvolvida em uma sala de roteiristas sem homens cis gênero, composta por mulheres e pessoas de gênero “não conformativo”¹⁰, a também estadunidense *Atlanta* (2016-) conta com uma sala de roteiristas composta exclusivamente por homens e mulheres negras.

Novas Vozes – Sala de Criação

O projeto Novas Vozes – Sala de Criação foi contemplado pelo EDITAL PROAC Nº 45/2018, “Concurso de apoio ao desenvolvimento de ações de fomento ao audiovisual do Estado de

⁷ O *showrunner* dirige a sala de roteiristas. Sua função aproxima-se da função do produtor executivo criativo.

⁸ Dados retirados das entrevistas com os roteiristas e *showrunners* americanos, realizadas por Christina Kallas (2016).

⁹ Disponível em: <<https://revistatrip.uol.com.br/tpm/luh-maza-roteirista-de-sessao-de-terapia-fala-sobre-sua-transicao-cinema-e-representatividade>>.

¹⁰ Disponível em: <https://web.archive.org/web/20190125202821/https://www.huffpostbrasil.com/2017/07/03/i-love-dick-e-o-poder-revolucionario-de-uma-sala-de-roteirista_a_23014454/>.

São Paulo”. O projeto consistiu na criação de uma sala de desenvolvimento de roteiros para produto serializado ficcional destinado a pessoas que pertencem a grupos de minorias sociais, marginalizadas devido a aspectos econômicos, sociais, culturais, físicos ou religiosos (NOVAS VOZES, 2018). Coordenado por profissionais pertencentes à comunidade LGBTQI+, sendo um deles negro, o objetivo do projeto foi desenvolver coletivamente roteiros que tratassem de questões como racismo, preconceito de gênero e orientação sexual, a partir da vivência dos participantes, garantindo a representatividade (NOVAS VOZES, 2018).

Seleção dos participantes

O projeto divulgou o processo seletivo de forma on-line nos perfis criados para o projeto nas mídias sociais *Facebook*, *Twitter* e *Instagram*¹¹ e por meio de matérias veiculadas pela imprensa de Bauru e Região; houve a distribuição dos materiais impressos, folhetos e cartazes que foram colocados em locais diferentes da cidade, inclusive em ônibus urbanos com destino para todas as regiões da cidade. O material de divulgação continha uma arte gráfica com a seguinte mensagem: “Procuram-se roteiristas! Sua voz está sendo representada no audiovisual? Gostaria de ter a oportunidade de criar e escrever uma série? Venha participar da Sala de Criação Novas Vozes!”.

Para participar do projeto, os candidatos deveriam ser maiores de dezoito anos, ter conhecimento sobre escrita de roteiros e fazer parte de minorias sociais.

As inscrições foram realizadas por meio de Formulário *Google*¹², com envio de carta de intenção e currículo. Das cinquenta pessoas que se inscreveram, apenas dez preencheram os pré-requisitos. Entre os inabilitados estavam candidatos que não moravam na região¹³, que não faziam parte, segundo critérios dos coordenadores, de minorias sociais, e pessoas sem conhecimento sobre roteirização. Em seguida, os coordenadores realizaram entrevistas por meio de videoconferência. Dos dez, seis¹⁴ foram selecionados para integrar a equipe do projeto. Formou-se uma lista de espera, caso algum participante precisasse ser substituído.

A equipe de roteiristas, incluindo os coordenadores do projeto, foi formada por pessoas que se identificam com o gênero feminino e com o masculino, pessoas cis gêneros¹⁵ e transgêneros¹⁶. Quanto à orientação sexual, o grupo contou com pessoas bissexuais, homossexuais e

¹¹ *Facebook*: www.fb.me/projetonovasvozes; *Instagram*: www.instagram.com/projetonovasvozes; *Twitter*: www.twitter.com/proacnovasvozes.

¹² Serviço gratuito para criar formulários on-line.

¹³ O projeto previa a seleção de profissionais na região de Bauru tendo em vista a proposta do PROAC e a sua preocupação com a descentralização da produção cultural.

¹⁴ Número previsto no orçamento do projeto.

¹⁵ São cis gêneros indivíduos cuja identidade de gênero corresponde ao gênero biológico de nascimento.

¹⁶ São transgêneros indivíduos cuja identidade de gênero não corresponde ao gênero biológico de nascimento.

heterossexuais. No critério de religiosidade, havia participantes praticantes de religiões de matriz africana, como umbanda e candomblé. Destacam-se apenas essas por terem sido compreendidas como fatores de preconceito religioso pelos próprios participantes praticantes. Quanto a raça, o grupo contou com pessoas brancas, negras e parda. A equipe também contou com mães. Quanto à faixa etária, a pessoa mais nova tinha 19 anos e a mais velha 43 anos no início do projeto. Dos participantes selecionados, cinco moravam na cidade de Bauru e um morava na cidade Pirajuí, parte da região administrativa de Bauru.

Embora a formação não fosse critério de seleção dos participantes, cinco tinham ensino superior completo na área do audiovisual, e já possuíam alguma experiência com roteiro, dois deles com pós-graduação na área. Todos os componentes tinham alguma conexão com arte: artista de circo, atores, músicos, performers, escritores, roteiristas, artistas visuais. Três participantes nunca tinham tido a experiência de escrever roteiros para séries audiovisuais, mas já haviam escrito obras de outra natureza. Todo o grupo foi convidado a participar das oficinas de roteiro ofertadas gratuitamente pelo projeto, no período noturno no mesmo espaço, e ministradas pelos coordenadores. Essa foi uma preocupação fundamental do projeto, tendo em vista que a dificuldade de acesso das minorias aos conhecimentos específicos de determinadas áreas de atuação pode prejudicar a inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

Local Físico

Os encontros presenciais foram realizados no Espaço Cultural Protótipo Tópico¹⁷, na região central de Bauru, próximo à Avenida Rodrigues Alves, uma importante via de acesso na cidade, que possui grande e diverso fluxo de ônibus urbano e suburbano. O fácil acesso foi um dos critérios de escolha e essencial para a realização dos encontros, pois o projeto contou com pessoas de diversas regiões e também realizou encontros nos finais de semana. Por ser um espaço cultural, os coordenadores acreditavam que seria um ambiente mais inspirador. O projeto incentivou a ocupação desse espaço e o financiamento do mesmo¹⁸.

Durante a duração do projeto, alguns finais de semana, a equipe escolheu encontrar-se fora do horário de trabalho para confraternizar no Espaço Cultural Protótipo Tópico, que já era um local de convívio para a maioria.

¹⁷ O Espaço era destinado ao teatro e às artes em geral. Já recebeu peças de teatro, exposições, workshops.

¹⁸ Como a intenção do projeto era ser composto por minorias sociais, era essencial para os coordenadores, que o espaço físico fosse acessível à cadeirantes. Como o Protótipo Tópico não possuía tal acessibilidade, recebeu um recurso do projeto para a adaptação do banheiro. Infelizmente, o projeto não recebeu inscrições de cadeirantes, entretanto, deixou-se de legado a adaptação de um espaço cultural para cadeirantes além de incentivo a existência de locais destinados à cultura na cidade de Bauru.

Processo de Criação na sala de roteiristas

As atividades da sala de roteiro foram de 14 de março a 27 de maio de 2019. O trabalho foi dividido em seis etapas: (1) etapa de criação; (2) etapa de desenvolvimento; (3) etapa de escrita; (4) avaliação dos roteiros finalizados; (5) revisão e escrita de novos tratamentos; e (6) finalização dos roteiros. A maioria dos dias foram de encontros presenciais, apenas a etapa da escrita do roteiro foi à distância, com orientações individualizadas com os coordenadores.

A etapa de criação durou de 14 a 18 de março e deu início aos encontros presenciais do grupo. O objetivo dessa etapa foi estabelecer as premissas dramáticas e elencar pontos importantes para a história. No primeiro dia, coordenadores apresentaram o projeto, os objetivos, o cronograma detalhado com prazos e entregas, os resultados esperados, como se dariam as questões burocráticas, e se puseram à disposição para tirar dúvidas a qualquer momento do projeto.

Além das questões formais da dinâmica de trabalho, os coordenadores e os roteiristas firmaram um acordo de confidencialidade, com a intenção de gerar um elo de confiança entre os profissionais e garantir o ineditismo da obra. Ficou combinado que todos ouviriam as histórias, cada participante tentando não as julgar. Terence Winter, *showrunner* da série *Família Soprano* (HBO, 1999-2007), defende a necessidade de os profissionais terem a capacidade de se expor dentro da sala de roteiro. Ele fala sobre a importância da “disposição da pessoa [roteirista] de se abrir a respeito de si mesma, de seu passado, de coisas que a embarçam, estranhezas que ela tem – a pessoa precisa abrir suas veias e deixar o sangue na sala de roteiristas” (WINTER *apud* KALLAS, 2016, p. 44). No caso do *Novas Vozes*, o acordo foi fundamental para que os roteiristas falassem sobre suas experiências e sentimentos, colaborando para a construção de personagens tridimensionais e de histórias mais verossímeis. Assim, no segundo momento do primeiro dia de trabalho, os roteiristas se apresentaram, contando um pouco da sua história de vida e tiveram tempo para se conhecerem melhor. As conversas fluíram em tom mais pessoal e íntimo.

Diferente dos processos de criação em sala de roteiro explicitados por roteiristas de séries sucesso¹⁹ a Kallas (2016) e Martin (2014), em que os *showrunners* já vão para a sala com a trama da primeira temporada e conhecendo seus personagens (WINTER *apud* KALLAS, 2016), no projeto *Novas Vozes* não havia uma ideia inicial. Começaram a história do zero, sem definições prévias de gênero, trama, personagens, conflito principal ou temática. A dinâmica de equipe não seguiu o modelo hierárquico clássico estadunidense. No geral, as salas de roteiro contam com

¹⁹ *The Sopranos* (1999-2007), *Seinfeld* (1989 - 1998), *Sex and the City* (1998-2004), *30 Rock* (2006-2013), *Mad Men* (2007-2015), *Game Of Thrones* (2011-2019), *Friends* (1994-2004), entre outras.

Roteirista júnior, editor de história, editor de história executivo, coprodutor, produtor, produtor supervisor, produtor coexecutivo, produtor executivo – é uma maneira de delinear o nível em que você está funcionando, é cada vez mais em termos de posto, como nas Forças Armadas, de soldado raso a general. Há um aumento na remuneração, há um aumento na responsabilidade, é um reconhecimento de que você está na profissão há muito tempo, de que tem um histórico maior, e é também uma maneira de delinear quem está fazendo o quê. (WINTER *apud* KALLAS, 2016, p. 34)

A opção dos realizadores foi criar uma estrutura horizontalizada de trabalho, em que todos os participantes tivessem o mesmo grau de poder para tomada de decisões e a mesma remuneração pela função de roteirista. O principal objetivo foi ampliar o potencial colaborativo e a liberdade criativa dos roteiristas. Todas as ideias tinham o mesmo peso.

Após a conversa inicial e as apresentações, o grupo expôs o desejo de ter as minorias das quais fazem parte representadas na série. Desejo esse, segundo relato dos roteiristas na sala, impulsionado pela falta de personagens no audiovisual com os quais se identifiquem e/ou pelo incômodo com a imagem estereotipada de diversos grupos sociais nas ficções. Essa decisão iniciou o direcionamento do processo criativo, porém abriu muitas possibilidades para a história.

No dia 14 de março, os coordenadores propuseram uma atividade: cada roteirista deveria trazer para a sala no dia seguinte histórias da vida real, vividas por eles mesmos, por alguém conhecido, ou algo visto em uma notícia, que poderiam ser transformados em série ou cena.

No dia seguinte, os coordenadores perguntaram aos roteiristas quais os gêneros cinematográficos²⁰ que eles tinham mais interesse em escrever. Os gêneros mais citados foram: comédia, ficção científica, terror e drama. A narrativa distopia²¹ também foi considerada uma opção. Foram elencados o potencial e as dificuldades oferecidas por cada um dos gêneros.

Enquanto estrutura, discutiram-se modelos de obras tradicionais lineares, episódicas²², seriadas²³, antológicas²⁴. Nessa discussão, que durou alguns dias, os roteiristas e

²⁰ “Os gêneros apontam as fórmulas que regem a produção, os gêneros constituem as estruturas que diferem os textos entre si [...]” (ALTMAN, 2000, p. 34). No caso, o termo foi utilizado para iniciar um diálogo, tendo em vista que a classificação em gêneros é objeto de questionamentos quanto ao conceito e à prática de construção narrativa, por pesquisadores como Ismail Xavier (1993). O objetivo era compreender o tipo de narrativa com que os roteiristas tinham familiaridade e interesse, podendo a partir daí se desligarem e construir narrativas até mesmo com gêneros híbridos.

²¹ O termo *distopia* surge de utopia e “[...] as utopias buscam a emancipação ao visualizar um mundo baseado em ideias novas, negligenciadas ou rejeitadas; as distopias buscam o assombro, ao acentuar tendências contemporâneas que ameaçam a liberdade” (JACOBY, 2007, p. 39-40). As distopias são como utopias “quebradas”, utopias como sonhos inalcançáveis e distopias os pesadelos reais. As distopias têm como objetivo a crítica ao futuro ideal, à opressão, desespero e privação. Totalitarismo, autoritarismo, tecnologia como controle. A crítica social é forma de chamar atenção para o que pode acontecer, ferramenta de transformação.

²² Caracteriza-se por arcos narrativos curtos que se resolvem em um episódio (MITTEL, 2012, p.31).

²³ Caracteriza-se por arcos narrativos longos, que percorrem os episódios e/ou temporadas (MITTEL, 2012, p. 31).

²⁴ Conjunto de obras agrupadas por temáticas. Um exemplo de obra audiovisual antológica é *Black Mirror* (2017 -).

coordenadores/roteiristas conversaram sobre referências²⁵ e trouxeram situações que consideravam interessantes, ideias advindas do exercício do primeiro dia de sala.

A distopia e o terror foram duas possibilidades detalhadamente trabalhadas em sala como opções para série. Foram trazidas à tona as referências dos filmes *Corra* (2017), e das séries *Black Mirror* (2011-), *The Handmaid's Tale* (2017) e *3%* (2016-2020).

Dentre as ideias, destacou-se uma premissa que partia do desaparecimento de uma criança. Os roteiristas elencaram possíveis motivos e explicações para esse sumiço, pensando no gênero terror, além de potencializações dessa história com base no modelo distópico. Foram criadas as seguintes perguntas: “Quem é a criança que desapareceu?”; “Por que essa criança desapareceu?”; “Onde ela desapareceu?”; “Onde ela foi parar?”; “Outras crianças vão desaparecer?”. O gênero terror foi cogitado como forma de materializar medos das minorias sociais por meio de monstros que estes não conseguem destruir, seguindo uma temática narrativa de sobrevivência. Os “monstros” seriam usados como signos representativos de temáticas e medos maiores.

Após o *brainstorm* e um tempo de trabalho dedicado a possíveis premissas narrativas de terror e distopias, os coordenadores questionaram os roteiristas quanto à expectativa que tinham sobre a produção²⁶ da série. A provocação teve como objetivo compreender se o grupo considerava deixar o processo criativo ser influenciado pelo mercado, como estratégia de aumentar o potencial de venda da obra. O grupo avaliou os prós e contras e chegou ao consenso de que valia a pena pensar em um produto que pudesse ser atrativo para canais e ou produtoras que tivessem interesse pela temática, aumentando as chances da série de ser produzida. Entre os critérios para essa escolha estavam a chance de ter a série produzida e exibida, a importância do projeto, produção e exibição como forma de dar um retorno social maior, tendo em vista o financiamento público recebido pelo projeto, e a própria dinâmica de produção de séries desenvolvida no Brasil. Este último fator gerou uma mudança substancial no projeto, influenciando os roteiristas a criarem narrativas financeiramente mais viáveis e coerentes com orçamentos de produção no Brasil.

Levando em conta esse novo contexto, a distopia foi descartada, e os roteiristas optaram por desenvolver um drama realista em que os personagens fossem o ponto central, e a partir deles os

²⁵ Entre as referências citadas estavam: *The OA* (2016-2019); *Precisamos falar sobre Kevin* (2012 - Lynne Ramsay); *Girl* (2018 – Dir. Lukas Dhont - Bélgica); *Justiça* (2016); *Crash* (2005 – Dir. Paul Haggis); *Relatos Selvagens* (2014 - Damián Szifron); *Transpoting* (1996 – Dir. Danny Boyle); *Babel* (2006 – Dir. Alejandro González Iñárritu); *Que horas ela volta* (2015 – Dir. Anna Muylaert), *Coisa mais linda* (2019 –), *Era o Hotel Cambridge* (2016 – Dir. Eliane Caffé). *Hannah Gadsby: Nanette* (2018 - Hannah Gadsby); *Sob pressão* (2017 -); *Desperate Housewives* (2004 - 2012); *Can you ever forgive me?* (2019 – Dir. Marielle Heller); *Me chame pelo seu nome* (2018 – Dir. Luca Guadagnino); *O labirinto do Fauno* (2006 – Dir. Guillermo del Toro); *Dois dias e uma noite* (2018 – Dir. Luc Dardenne, Jean-Pierre Dardenne); *Gosto de cereja* (1997 – Dir. Abbas Kiarostami); *A vida como ela é ...* (1996); *American Horror Story* (2011 -); *Estrelas ao longo do tempo* (2016); *Assassination Nation* (2018 – Dir. Sam Levinson); *Objetos cortantes* (2018); *Mãe morta e querida* (2017 - Dir. Erin Lee Carr); *Garota exemplar* (2014 – Dir. David Fincher); *Chaves* (1972-1983); *Ensaio sobre a cegueira* (2008 – Dir. Fernando Meirelles); *Sense8* (2015 – 2018); *Sex Education* (2019 -).

²⁶ Aqui entende-se produção como a etapa de gravação da série.

roteiristas poderiam compartilhar suas experiências, suas realidades e gerar empatia para temáticas de diversidade. Esses personagens seriam representações de grupos, e foi dessa decisão que a história tomou características de uma metonímia. Buscou-se um espaço que pudesse representar mais do que ele mesmo, surgiu então a ideia de um condomínio residencial como um microuniverso que espelha as relações sociais. As vantagens dessa escolha estavam na possibilidade de se aprofundar a história dos personagens. Para a questão de produção, a série seria desenvolvida em cenários reduzidos; e, como um condomínio tem muitas pessoas, a série poderia continuar em muitas temporadas, focando em personagens diferentes ou em novas relações e ordens sociais.

Na criação, utilizaram-se dois métodos para a escolha dos personagens e conflitos. Um método em que o grupo elencou temáticas a serem abordadas e posteriormente possíveis personagens para representá-las; e outro método que consistia no fluxo contrário: personagens que o grupo gostaria que fossem representados e, a partir deles, quais conflitos eles poderiam ter na série. No início, o método de temáticas foi mais utilizado. Os temas elencados nessa etapa foram: a solidão da mulher negra, a solidão da mãe solo, o afeto na vida da mulher transexual, a violência contra pessoas trans, a masculinidade na sociedade, o racismo e a homofobia. A solidão da mulher negra e a solidão da mãe solo foram aglutinadas em uma só personagem, a Lidiane. Durante a construção da Lidiane, uma das discussões na sala foi sobre a sexualização da mulher negra, o racismo com cores de pele distintas entre pessoas de pele preta, e buscou-se compreender as maiores dificuldades dessa mulher. Um fator essencial para a construção da Lidiane foi compreendê-la enquanto mulher e não a reduzir ao papel de mãe. A temática do afeto na vida da mulher transexual deu origem a uma personagem mulher transexual em um relacionamento complicado.

Para ampliar o conflito dentro da história, procurou-se colocar pessoas e grupos distintos em relação. Ao trazer as temáticas e personagens que sofriam conflitos baseados nas temáticas, pareceu natural ao grupo a necessidade de uma família que seguisse o padrão e que se veria, de alguma forma, como a régua do “normal” dentro da história. Estabeleceu-se que a família padrão seria constituída de pai/marido, mãe/esposa, filho e filha adolescentes.

A criança desaparecida, que era o centro da história na versão distopia rascunhada nos primeiros dias, virou o tema de um episódio. Mas a equipe gostou muito da ideia de um suspense logo no início da série, então o sumiço da criança deu lugar à queda de um corpo de cima do edifício do condomínio. Na primeira etapa de trabalho, o grupo estabeleceu a premissa: em uma noite, em um condomínio, um corpo cai do edifício, e a série conta a história dos personagens do prédio de 48 horas antes até a queda do corpo. Cada episódio mostra a vida de um dos núcleos familiares do condomínio.

A série foi desenvolvida para criar um desconforto no espectador. Premissas principais: mãe solo negra retinta tem seu filho desaparecido, pai e filho negros precisam aprender a conviver novamente, família padrão branca se esconde atrás de uma imagem de família “perfeita”, mulher transexual tem um caso com homem casado em busca de afeto enquanto tenta sobreviver.

A etapa 2, o desenvolvimento, transcorreu de 18 de março a 14 de abril. Nesse período o grupo tinha como meta evoluir com as premissas escolhidas, desenvolver sinopse, argumento e escaleta. Cada roteirista selecionado ficou incumbido de um roteiro. Cada participante teve a chance de optar por qual episódio gostaria de escrever, a escolha foi consensual. Dedicou-se um dia a cada leitura e desenvolvimento de escaleta. Nesse momento, foi preciso firmar um novo acordo. No caso do roteirista ser contra a ideia de um colega, deveria vir com argumentos e outra solução. Isso porque a crítica muitas vezes embasada em gosto e estilo não estava colaborando com o andamento do projeto, ainda mais que o período de desenvolvimento da história já havia passado e poderia ser prejudicial a entrega final se alongar em uma discussão sobre uma decisão que já tinha sido feita.

Na etapa 3, de escrita, que durou de 14 de abril a 26 de abril, os roteiristas passaram a trabalhar nos tratamentos dos roteiros. Cada episódio ficou sob responsabilidade de um roteirista, contabilizando-se seis episódios. Os coordenadores não escreveram nenhum tratamento, eles supervisionaram o processo, deram orientações e revisaram os textos. Ficaram responsáveis por fazer com que os tratamentos dos roteiros fossem coerentes entre si e formassem uma unidade, tomando muito cuidado para que não houvesse contradições. Nessa etapa, não houve encontros presenciais. Os coordenadores fizeram dois encontros por videoconferência com cada roteirista, individualmente, e deram *feedbacks*.

Na etapa (4), de avaliação dos roteiros, que ocorreu de 14 de abril a 6 de maio, realizaram-se reuniões diárias e coletivas. Os roteiros foram lidos, e todos puderam dar seus *feedbacks* sobre o material. Os roteiristas saíram dessa etapa com orientações para o segundo tratamento dos roteiros.

A etapa (5), revisão e escrita de novos tratamento, durou duas semanas, e os roteiristas trabalharam individualmente em novos tratamentos do roteiro, sem encontros presenciais, fazendo adaptações com base nos apontamentos feitos pelo grupo na sala de roteiristas na etapa anterior.

A etapa (6), de finalização dos roteiros, levou os roteiristas de volta à sala de forma presencial, com reuniões diárias, durante uma semana. Consistiu em dias de leituras coletivas dos roteiros em voz alta. O cronograma teve de ser ajustado conforme o decorrer do projeto, o que fez com que o período dedicado a essa etapa fosse reduzido. Iniciou-se o processo de leitura com todos os participantes acompanhando a leitura de um mesmo episódio. Entretanto, já no segundo dia de trabalho, os coordenadores observaram que esse processo seria mais longo e não haveria tempo, optando, portanto, por separar o grupo em dois, e cada coordenador ficou responsável por um grupo. Os grupos se dividiram segundo a relação dos personagens e de seus episódios, tendo em

vista os eventos comuns. Por estarem no mesmo espaço, a comunicação era facilitada, então, nos casos de dúvida sobre determinado acontecimento de um episódio do outro grupo, era só ir até os colegas e perguntar. Os tratamentos finais foram desenvolvido presencialmente e com a participação de todos.

O resultado foi a série dramática *Tetos de Vidro*, de seis episódios de 45 minutos de duração cada.

Sinopse: “Num prédio, um corpo cai. *Tetos de Vidro*, série dramática em seis episódios fruto da sala de criação Novas Vozes, financiada pelo ProAc e composta por roteiristas pertencentes a minorias sociais, narra 48 horas antes da queda. Uma mãe solo negra enfrenta julgamentos enquanto vive múltipla jornada e precisa lidar com o sumiço do filho. Na véspera de seu aniversário, uma travesti negra tem medo de não superar a expectativa de vida de mulheres transexuais no Brasil. Um adolescente negro e gay assumido vive com o pai com quem compartilha da mesma orientação sexual, porém reprimida: este precisa aprender a viver, o outro a ensinar. Uma família branca mantém as aparências: uma mãe que impõe à filha um padrão de beleza, uma filha que se sente mais acolhida pelos seguidores na internet, um filho em crise de identidade, e um pai endividado que esconde a relação afetiva com a travesti. Todos moram no condomínio. Vidas que se colidem e expõem a frágil estrutura da nossa sociedade. Quem caiu e por quê?”. (NOVAS VOZES, 2019, p. 5-6)

Concluíram que *Tetos de Vidro* é o encontro do documentário *Edifício Master* (2002), de Eduardo Coutinho, e da série televisiva *Segunda Chamada* (2019-), criada por Jô Bilac, Carla Faour e Júlia Spadaccini.

O roteiro foi registrado na Biblioteca Nacional no nome dos oito roteiristas, que dividem igualmente os direitos autorais da obra. Os créditos e os direitos são dois elementos importantes na consolidação deste processo como colaborativo e equitativo.

O roteiro já foi apresentado em rodadas de negócio (nos eventos FRAPA 2019 e Série Lab 2019) às produtoras Prana e Panorânimica, e recebeu pedido para avaliação do projeto pela Netflix e pela O2 Filmes. Até o momento, as conversas não se desenvolveram para além da reunião inicial (NOVAS VOZES, 2019).

Considerações Finais

A experiência da sala de roteiristas Novas Vozes foi bem-sucedida ao realizar, como proposto pelo projeto, a bíblia e roteiro de uma temporada completa de seis episódios. Foi possível juntar um grupo composto por indivíduos pertencentes a minorias sociais, indicando que as formas de divulgação e os critérios de seleção foram efetivos. Como o grupo também era internamente diverso, as diferentes vivências dos roteiristas e seus diferentes repertórios foram elementos que estimularam discussões complexas e aprofundadas sobre como vivem as minorias no Brasil e como elas foram e são representadas pelo audiovisual.

A dinâmica de trabalho passou por adaptações durante o processo, sempre buscando garantir liberdade criativa e participação aos roteiristas envolvidos.

A formação da sala implicou mais diversidade no elenco principal da série. *Tetos de Vidros* apresenta personagens com vivências, preocupações, medo e paixões similares aos dos grupos minoritários representados na sala. A obra tornou-se uma forma de expressão e legitimação dessas identidades emergentes. O projeto foi uma ferramenta de acesso das minorias aos processos de produção de narrativas audiovisuais, incluindo as oficinas ofertadas de forma gratuita, que contaram com outros alunos além dos participantes da sala de criação.

Entretanto, cabe destacar que a Sala de Criação Novas Vozes teve como objetivo a inclusão desses grupos, e seus materiais de divulgação indicavam, desde o início, um estímulo a esse comportamento dentro da sala de desenvolvimento, por meio de frases como “Sua voz está sendo representada no audiovisual?”. O projeto ter sido financiado por políticas públicas também é um fator que pode ter influenciado na narrativa da série. Todos os roteiristas receberam pelo trabalho desenvolvido na sala de roteiristas, não sendo o pagamento vinculado à venda ou não da série para produção. A lógica horizontal escolhida pelos coordenadores pode ter facilitado a inclusão de personagens de minorias sociais.

Como os estudos mais recentes indicaram, ainda é pequena a diversidade cultural nas etapas de produção de obras audiovisuais comerciais. Mas é preciso destacar os dados sobre a relação roteirista e elenco quanto à raça: mostram que ter um roteirista negro aumentou em 52,5% a chance de haver um negro no elenco principal. Assim, roteiristas diversos têm potencial de adicionar mais diversidade nas obras audiovisuais.

Referências

ALTMAN, Rick. **Los géneros cinematográficos**. Barcelona: Paidós Comunicación, 2000.

ANCINE. **Diversidade de gênero e raça nos lançamentos brasileiros 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://www.gov.br/ancine/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/apresentacoes/ApresentacaoDiversidadeFINALEM250118HOJE.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BHABHA, Homi K. **O local da cultura**. Tradução de Myriam Ávila, Eliana Lourenco de Lima Reis e Gláucia Renate Gonçalves. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

CANCLINI, Nestor Garcia. **Culturas híbridas: estratégias para entrar e sair da modernidade**. São Paulo: Edusp, 2003.

CETIC. **Painel Tic Covid-19: Pesquisa Sobre o uso da internet no Brasil durante a pandemia do novo coronavírus.** 1ª Edição: Atividades na Internet, Cultura e Comércio Eletrônico. São Paulo: CGI.br, 2020. Disponível em: <https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20200817133735/painel_tic_covid19_1edicao_livro%20eletr%C3%B4nico.pdf>. Acesso em: 27 set. 2020.

CETIC. **Tic Domicílios 2019:** Principais resultados. São Paulo: CGI.br, 2020. Disponível em: <https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2019_coletiva_imprensa.pdf>. Acesso em: 27 set. 2020.

FERREIRA, Letícia. Primeira transexual a escrever roteiro para uma série de TV, ela fala sobre “Sessão de Terapia”, sua transição tardia e o mercado de cinema. **Revista Trip**, 30 ago. 2019. Disponível em: <<https://revistatrip.uol.com.br/tpm/luh-maza-roteirista-de-sessao-de-terapia-fala-sobre-sua-transicao-cinema-e-representatividade>>. Acesso em: 7 maio 2021.

GRAY, Emma. **'I Love Dick' e o poder revolucionário de uma sala de roteiristas sem homens cis gêneros: Jill Soloway e Sarah Gubbins falam do que acontece quando mulheres escrevem... papéis de e para mulheres.** Disponível em: <https://web.archive.org/web/20190125202821/https://www.huffpostbrasil.com/2017/07/03/i-love-dick-e-o-poder-revolucionario-de-uma-sala-de-roteirista_a_23014454/>. Acesso em: 7 maio 2021.

JACOBY, Russell. **Imagem imperfeita: pensamento utópico para uma época antiutópica.** Editora Record, 2007.

KALLAS, Christina. **Na sala de roteiristas: Conversando com os autores de *Friends*, *Família Soprano*, *Mad Men*, *Game of Thrones* e outras séries que mudaram a TV.** Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

MARTIN, Brett. **Homens difíceis: os bastidores do processo criativo de *Breaking Bad*, *Família Soprano*, *Mad Men* e outras séries revolucionárias.** São Paulo: Alphe, 2014.

MARTIN-BARBERO, J.; REY, G. **Os exercícios do ver: Hegemonia audiovisual e ficção televisiva.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2004.

MITTELL, Jason. Complexidade narrativa na televisão americana contemporânea. 2012. **Matrizes**, São Paulo, Brasil. Ano 5, nº 2, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/38326>. Acessado em: 31 ago. 2019.

NOVAS VOZES, 2019. **Relatório final – PROAC Editais 2018.** Documento interno do projeto. Bauru, 2019.

PERUZZO, Círcia Maria Krohling. Observação participante e pesquisa-ação. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antônio. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação.** São Paulo: Atlas, 2009, p. 125-145.

PESSOTTO, Ana Heloíza Vita. **De coadjuvante a protagonista? Os desafios da diversidade cultural, da produção audiovisual independente e regional na TV Paga.** Orientadora: Maria Teresa Miceli Kerbauy. Dissertação (Mestrado), Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Bauru, 2016. 197 f.

RUSSELL, Cristel Antonia; STERN, Barbara B.; STERN, Barbara B. Consumers, Characters, and Products: A Balance Model of Sitcom Product Placement Effects. **Journal of Advertising**, v. 35, n. 1, p. 7-21, 2006.

UNCTAD. **Relatório de Economia Criativa – 2010/Economia Criativa: Uma opção de desenvolvimento viável.** UNCTAD, 2010.

UNESCO. **Convenção sobre a proteção e promoção da Diversidade das Expressões Culturais.** Disponível em: <<http://www.ibermuseum.org/wp-content/uploads/2014/07/convencao-sobre-a-diversidade-das-expressoes-culturais-unesco-2005.pdf>>. Acesso em: 1º maio 2021.