



2005-2025 FMC

REPRESENTAÇÃO DOS SERVIDORES DA CULTURA

46ª Reunião
Extraordinária
do Conselho Municipal de
Cultura de Belo Horizonte

Sobre a Representação dos Servidores

A Representação dos Servidores da Cultura existe desde 2012 oficialmente na Fundação Municipal de Cultura e incorporou os servidores da Secretaria Municipal de Cultura desde a sua recriação em 2017.

Tal representação é renovada periodicamente por Assembléia Geral da Categoria, coordenada atualmente pelo Sindibel, e formalizada junto aos gabinetes da pasta da Cultura, SMC/FMC.

Desde a fundação do Conselho Municipal de Política Cultural os servidores possuem cadeiras de representação, como poder público, eleitos entre os servidores, inicialmente 2 (duas) cadeiras de titulares e, com a recriação da SMC e ampliação das vagas atualmente com 3 (três) cadeiras de titulares e seus respectivos suplentes.

A Representação atua como mediadora entre os servidores e a gestão municipal, seja da Pasta da Cultura (SMC/FMC) quanto junto a Gestão Central, como por exemplo nas campanhas salariais.

O modelo de representação criado na Fundação Municipal de Cultura pelos seus servidores serviu como base para que o Sindibel criasse os núcleos do Sindibel que atualmente representam as 14 categorias profissionais filiadas a este.

Na gestão 2024-2026 são nove servidores na Representação da Cultura, maior número desde a sua criação, sendo 6 (seis) junto ao Comuc e 4(quatro) junto ao núcleo do Sindibel. Um dos colegas ocupa cadeira nas duas representações.

O aumento da representação coincide com a criação oficial da Carreira da Cultura em 2023/24 e com a incorporação por parte da gestão central de cargos de nível superior que possuem nomenclaturas diferentes na **Administração Indireta (FMC)** para uma padronização, o que levou a criação de pautas mais gerais, as quais a Cultura não apresentava pleitos.

Atualmente além do COMUC a Representação também integra a Mesa de Diálogo com a gestão e o Sindibel para discussões mais tópicas e que necessitam respostas pontuais, com previsão de realização mensal.

OBJETIVO

A presente reunião não tem como objetivo apontar uma saída imediata, que como já foi dito seria um concurso amplo para a Pasta da Cultura. Antes disso reconhecer este conselho como a instância de poder e pressão frente a gestão central, visto a apresentação e apreciação dos senhores e senhoras conselheiros do número de servidores hoje insuficientes para realizar os atendimentos básicos para toda a comunidade de Belo Horizonte.

Há que se contrastar os números vistos em eventos como a Virada Cultural, Descontorno, inauguração de novas unidades, nova sedes, novos editais etc..., frente ao aumento expressivo de trabalho, adoecimento físico e mental das equipes que compõem hoje o corpo de trabalho da Cultura.

Para além da situação dos servidores efetivos e cedidos, também é nossa obrigação observarmos em que situação se encontram hoje os aprovados no Processo Seletivo Simplificado (PSS's) que se encontram em atuação na Fundação Municipal de Cultura, dos Terceirizados, seja pela empresa Catedral, seja pelo convênio firmado com a Fundac para a Escola Livre de Artes.

O concurso é uma unanimidade entre aqueles que possuem o conhecimento de que a sua não realização compromete de forma exponencial o atendimento nas unidades de ponta, nas áreas meios e no planejamento feito junto a Sociedade Civil da Conferência Municipal de Cultura quando dos seus desejos, direitos e pleitos, visto que eles, mesmo aprovados ficam sujeitos a disponibilidade de pessoal para tornar real objetivos, metas e desejos.

INTRODUÇÃO

No ato de sua criação a Fundação Municipal de Cultura possuía os seguintes equipamentos culturais:

1. Arquivo Público da Cidade de Belo Horizonte
2. Biblioteca Pública Infante Juvenil de Belo Horizonte
3. Teatro Francisco Nunes
4. Teatro Marília
5. Museu de Arte da Pampulha

6. Museu Histórico Abílio Barreto
7. Casa do Baile
8. Centro de Cultura Belo Horizonte ¹ (Futuro Museu da Moda)
- 9. Centro Cultural Inter Regional Lagoa do Nado² (Futuro CRCP Lagoa do Nado)**
- 10. Centro Cultural Alto Vera Cruz**
- 11. Centro Cultural São Bernardo**
- 12. Centro Cultural Zilah Spósito**
- 13. Centro Cultural Pampulha**
- 14. Centro Cultural Liberalino Alves de Oliveira***
- 15. NUFAC***
- 16. CRAV (FUTURO MUSEU DA IMAGEM E DO SOM)**

(Obs. Este levantamento leva em consideração somente as unidades finalísticas)

Já na lei 9011/2005 que criou a FMC em seu anexo IV vemos:

ANEXO IV

FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE CULTURA CARGOS/EMPREGOS EFETIVOS

Técnico de Nível Médio	140
Técnico de Nível Superior	135

Ou seja, 275 cargos.

O Edital/FMC 001/2008 especifica no seu Item 1, subitem 1.1:

O presente concurso destina-se ao provimento das vagas existentes e das que venham a ser criadas durante o seu prazo de validade, bem como à formação de cadastro de reserva para os cargos (...) descritos na Lei Municipal nº 9011 de 1º de janeiro de 2005 e alterações.

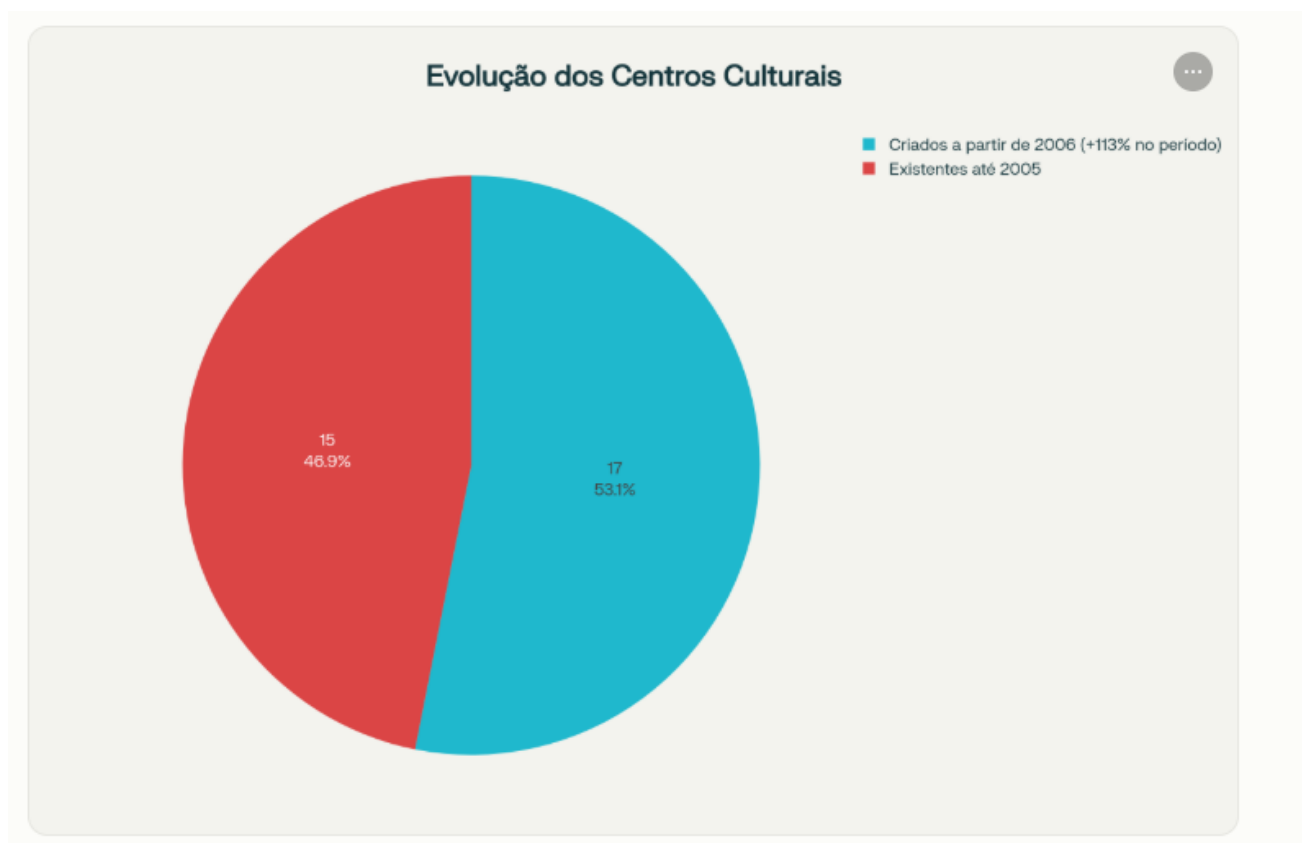
Que se destaque, **não houve alterações.**

Quando da realização do Concurso Público em 2008, e a investidura em cargo, (a grande maioria somente em 2010) o número de equipamentos já era o seguinte:

17. Centro Cultural Venda Nova | 12 de agosto de 2007
18. Centro Cultural Vila Marçola | 18 de agosto de 2007
19. Centro Cultural Vila Fátima | 21 de junho de 2008
20. Centro Cultural Vila Santa Rita | 22 de junho de 2008
21. Centro Cultural Urucuia | 28 de junho de 2008
22. Centro Cultural Lindeia Regina | 28 de junho de 2008
23. Centro Cultural Jardim Guanabara | 5 de dezembro de 2008
24. Centro Cultural Padre Eustáquio | 6 de dezembro de 2008
25. Centro Cultural Salgado Filho | 7 de dezembro de 2008
26. Centro Cultural São Geraldo | 12 de dezembro de 2009

Somam-se ainda a essas unidades:

27. Centro Cultural Usina de Cultura | 16 de dezembro de 2016
28. Centro Cultural Bairro das Indústrias | 24 de outubro de 2015
29. Teatro Raul Belém Machado | 2016
30. Casa Kubitschek
31. Cine Santa Teresa | 26 de abril de 2016
32. ELA/NUFAC* | 18 de novembro de 2014
33. CRDança |
34. CRURB | 11 de dezembro de 2023



Recursos Humanos

Como ficou demonstrado no item anterior, a **Pasta da Cultura** aumentou o número de equipamentos em mais de 100%. Como veremos a seguir, a lógica seguiu o caminho inverso quando se trata de recursos humanos.

Desde o início as equipes de atuação eram bastante reduzidas, ainda assim, com servidores remanescentes da antiga SMC e terceirizados havia uma maior condição de atendimento. Vejamos os números de 2012:

2012

Tirando os porteiros e usando a lógica de que teríamos em 16 unidades culturais 144 trabalhadores, sem a distinção de estagiários, terceirizados ou monitores*.

Em 2013/14 esse assunto (*A falta de pessoal*) já era um tema recorrente nas reuniões de servidores e de servidores com a gestão. Em 14/05/2014 um abaixo assinado foi protocolado pela representação da época com 136 assinaturas contrárias ao modelo proposto de contratação proposto para suprir a necessidade. Transcrevo na íntegra abaixo:

"Senhor Presidente da Fundação Municipal de Cultura,

Os servidores da Fundação Municipal de Cultura, abaixo-assinados, posicionam-se contrários à realização de Processo Seletivo Simplificado – PSS para preenchimento de vagas remanescentes do Concurso para a FMC realizado em 2008.

Enfatizamos que nosso interesse é pela realização, no mais curto prazo, de novo concurso público por entender ser este o meio adequado e legítimo para o recrutamento de servidores que desempenharão funções permanentes da Fundação Municipal de Cultura e de seus equipamentos.

Consideramos que a realização do PSS será prejudicial à instituição, adiando a realização de novo concurso, promovendo a precarização dos trabalhadores contratados, desqualificando os serviços prestados pela instituição e contrariando a previsão legal de que funções permanentes do órgão devem ser realizadas por meio de servidores selecionados por concurso público.

Esperando reflexão dos gestores e a reconsideração em favor da realização de novo concurso.

Cordialmente,"

--

Campanha Salarial 2014 - Servidores da Cultura

Mas não foram essas 136 assinaturas de servidores que pesaram para que o processo não ocorresse (lembrando que houve mudança na legislação desde então) e sim um parecer do MPMG recomendando a não realização do Processo Seletivo Simplificado, no entendimento há época de que o PSS fugia com a obrigação da Gestão em realizar concurso público para ocupar as vagas necessárias. Esse PSS caso realizado, contaria com um total de 100 vagas

Em **2014** no relatório anual da FMC já se constatava:

“Destacamos que, durante o ano de 2014, a FMC continuou operando com quadro técnico de servidores reduzido, não apenas pelo processo de evasão como também pela reabertura de alguns equipamentos culturais, o que exigiu um remanejamento interno dos funcionários. Para auxiliar o trabalho desenvolvido pelo corpo funcional, foram ampliadas as contratações de estagiários, bem como a cessão de servidores de outros órgãos da Prefeitura Municipal.”



Quadro de Pessoal da FMC 2013 – 2014		
	2013	2014
Efetivos	198	171
Recrutamento amplo	26	21
Cedidos	102	116
Terceirizados	81	84
Estagiários (nível superior e médio)	76	132
Menores Aprendizizes AMAS	31	31
Totais	514	555

Apesar dessa situação, a FMC conseguiu ampliar suas ações contando com a qualidade e o comprometimento dos funcionários na prestação de serviços para o desenvolvimento da cultura em Belo Horizonte.

Em 2016 um concurso público para a área da cultura foi aprovado, e a empresa executora chegou a ser licitada:

EDITAL/FMC Nº 01/2016

Concurso Público para provimento de cargos públicos efetivos do Quadro de Pessoal da FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE CULTURA - FMC, entidade integrante da Administração Indireta do Município Belo Horizonte criada pela Lei nº 9.011, de 1º de janeiro de 2005.

De ordem do Exmo. Sr. Prefeito de Belo Horizonte, Dr. Marcio Araujo de Lacerda, o Presidente da Fundação Municipal de Cultura – FMC – Leônidas José de Oliveira, no uso de suas atribuições, torna público que será realizado Concurso Público nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal, do art. 45, da Lei Orgânica do Município e suas alterações e regulamentos, observadas ainda as disposições da Lei Municipal nº 7.169 de 30 de agosto de 1996, Lei Municipal nº 8.690 de 19 de novembro de 2003, Lei Municipal nº 9.011 de 1º de janeiro de 2005, Decreto Municipal 12.207 de 4 de novembro de 2005, Decreto Municipal 13.075 de 03 de março de 2008 e do Decreto Municipal nº 15.352 de 21 de outubro de 2013, e suas alterações e regulamentos e demais legislações pertinentes e normas estabelecidas neste Edital.

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1. O concurso público será realizado pela Fundação de Apoio e Desenvolvimento da Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - FRAMINAS, em todas as suas etapas, visando ao provimento das vagas dispostas no ANEXO I, durante seu prazo de validade, de acordo com a necessidade e a conveniência da Fundação Municipal de Cultura.

1.1.1. A Comissão Organizadora do Concurso Público, instituída pela Portaria FMC nº 096/2015, publicada no Diário Oficial do Município – DOM de 18 de setembro de 2015, alterada pela Portaria FMC nº 022/2016 publicada no DOM de 26 de fevereiro de 2016, acompanhará toda a execução do certame.

Este concurso, que previa 01 (uma) única vaga para cada um dos cargos, foi posteriormente cancelado por ordem do então prefeito.

Vagas	Cargo
102	Cedidos PBH
163	Efetivo FMC em exercício
112	Recrutamento Amplo
94	Terceirizados
14	Servidores à disposição
108	Estagiários Ensino Superior
23	Estagiários Ensino Médio
546	Total

Fonte: Dados apresentados pela Diretoria de Planejamento
do Conselho Municipal de Políticas Culturais - COMUC - 2016.

Mais recentemente tivemos um Processo Seletivo Simplificado para a contratação de 33 vagas.

Segue o pedido original da atual gestão e o retorno da SUGESP/CCG

OF. CCG/SMC-FMC/Nº688/2023

Prezadas,

Vimos informar a deliberação da Câmara de Coordenação Geral - CCG, em reunião realizada dia 13/09/2023, relativa à seguinte solicitação:

- **Nº 2901/2023 (RH)** - Contratação Temporária de 52 profissionais, sendo 6 APGG, 29 APP e 17 TNM por PSS.
 . Como medida emergencial para suprimento de um mínimo necessário de vagas, enquanto não se procede um novo concurso para recomposição da força de trabalho na pasta da Cultura Municipal, podendo levar à paralização de várias atividades do calendário de eventos da cultura e, até mesmo, o fechamento de equipamentos culturais aos finais de semana ou definitivamente. Sem contar a potencialização dos prejuízos humanos e profissionais aos trabalhadores da Cultura de um modo geral.
 Custo anual: R\$4.387.722,12.

CARGO	SOLICITAÇÃO CCG-SMC/FMC	LOTAÇÃO SMC	LOTAÇÃO FMC	DEFESA SUGESP SMC/FMC
APGG - ADMINISTRAÇÃO	8	4	4	5
APGG - CONTABILIDADE	2	1	1	2
APGG - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	1		1	1
APP - CIÊNCIAS SOCIAIS	2	2		0
APP - DESIGN	1		1	1
APP - HISTORIADOR	2		2	0
APP - ARQUIVOLOGIA	2		2	2
APP - ARTE EDUCAÇÃO	7		7	1
APP - BIBLIOTECOMIA	2		2	2
APP - LITERATURA	2		2	0
APP - PATRIMÔNIO CULTURAL	7		7	1
APP-COMUNICAÇÃO SOCIAL	4	1	3	1
APP - MUSEOLOGIA	1		1	1
APP - CONSERVAÇÃO/RESTAURAÇÃO	1		1	1
APP - PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL	1		1	1
TCNM-PRODUÇÃO CULTURAL	17		17	15
	60	8	52	34

Deliberação da CCG: Aprovado o PSS para 33 profissionais, conforme quadro acima; o cargo de psicólogo não está aprovado. Além disso, para as especialidades de Design e Comunicação Social, não deverá ser realizado concurso; para as demais especialidades, realizar PSS com autorização para concurso, conforme lei 11.175/19, art 2, V.

Atenciosamente,

Secretaria Executiva da Câmara de Coordenação Geral - CCG

Chamamos a atenção neste ponto para a lei 11.175/19, art 2, V que diz:

V – número de servidores efetivos insuficiente para a continuidade dos serviços públicos essenciais, desde que não haja candidatos aprovados em concurso público aptos à nomeação, ficando a duração dos contratos limitada ao provimento dos cargos mediante concurso público subsequente;

É desta lei também a seguinte orientação:

§ 5º - Caso os procedimentos para a publicação de edital destinado à realização do concurso para provimento dos cargos a que se refere o inciso V do caput deste artigo não sejam iniciados em até 6 (seis) meses após as contratações efetuadas para essa finalidade, fica a administração municipal impedida de efetuar novas contratações dessa mesma natureza.

E 2025?

Neste ano de 2025, mais uma vez nós servidores efetivos da cultura apresentamos em todas as oportunidades possíveis sobre a necessidade de realização de um concurso público amplo e efetivo para a Cultura.

O números de atendimentos das atividades das atividades culturais são realmente expressivos, mas junto a eles também vem o aumento:

- 1) do adoecimento de servidores;
- 2) da busca por outras oportunidades (pedidos de exoneração);
- 3) Aposentadorias;
- 4) Falecimentos;
- 5) Diminuição de atendimento regionais, ou descentralizados
- 6) Eventual fechamento de unidades*
- 7) Terceirização e precarização

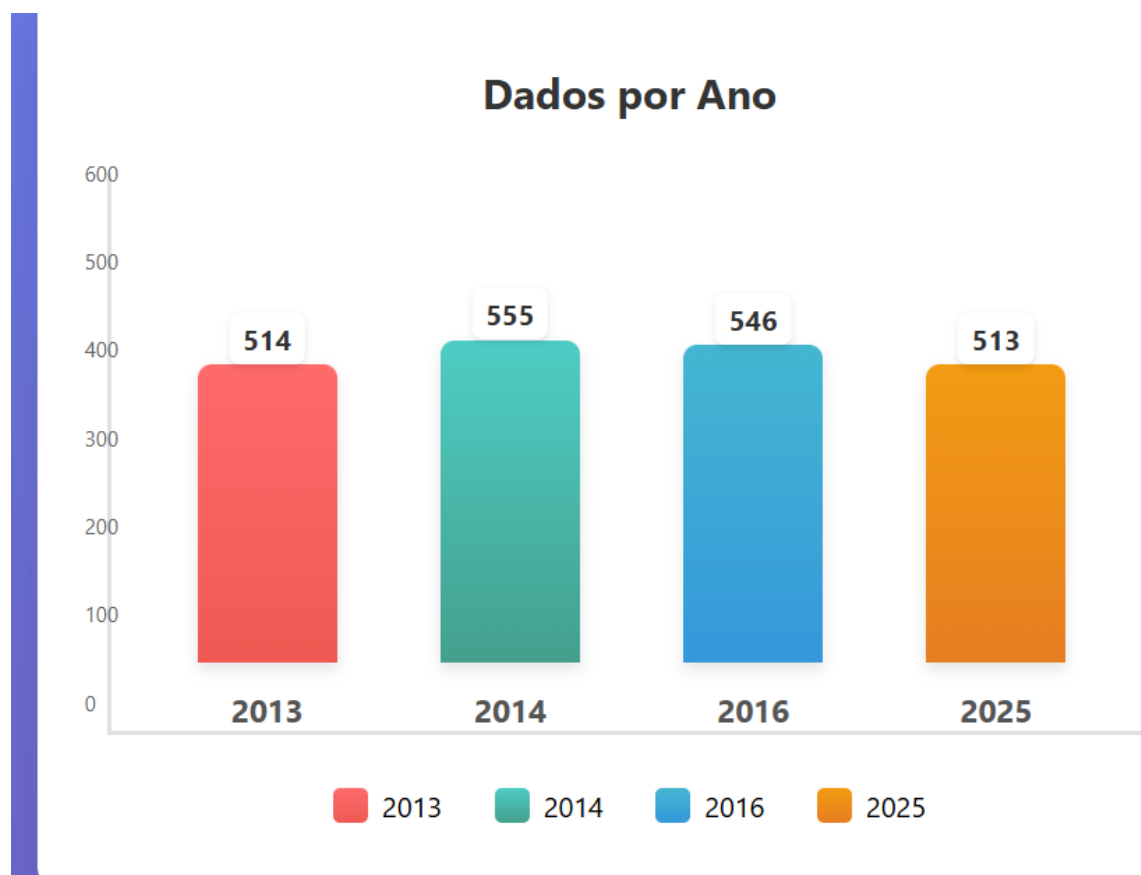
Em julho deste ano foi enviado pelo presidente da CMBH, Sr. Vereador Professor Juliano Lopes, atendendo a pedido do Vereador Pedro Patrus o Requerimento de Comissão nº 1.770/2025 o qual foi respondido pela Sra. Secretária de Cultura Eliane Parreiras no Ofício GAB-SMC-FMC/SMGO-DALE/Nº0105/2025 quem em resumo presta as devidas informações das quais destacamos que:

No total de servidores efetivos, estagiários e terceirizados na Secretaria Municipal de Cultura constam um total de **78 pessoas**

No total de servidores efetivos, estagiários e terceirizados na Fundação Municipal de Cultura constavam um total de **435 pessoas**

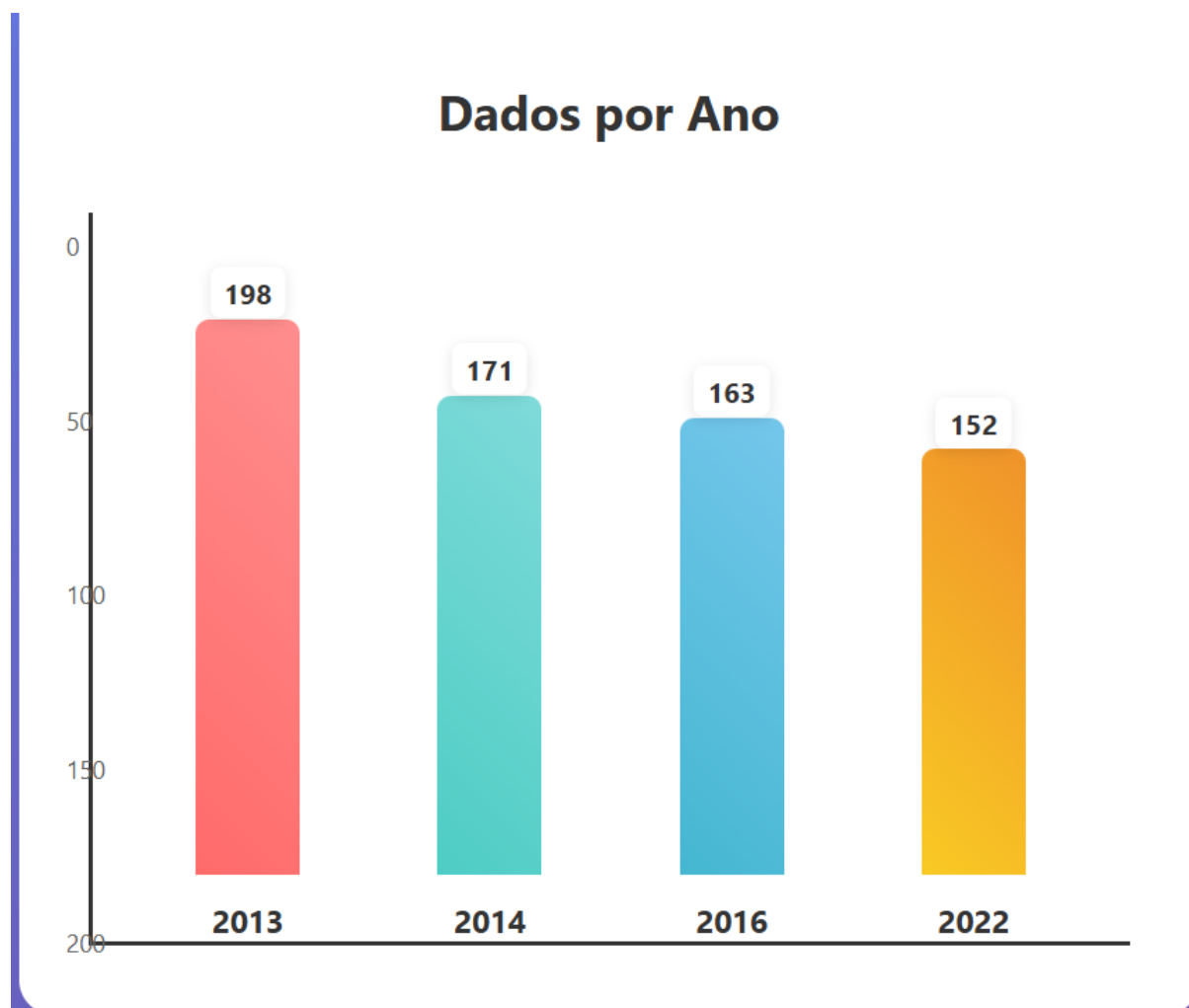
Somadas SMC/FMC o total bruto seria então de **513 pessoas**

Por esse número informado, bruto, temos uma pessoa a menos que no balanço oficial publicado em 2013, mesmo com a criação da Secretaria de Cultura e dos equipamentos culturais já citados.



Em consulta anterior, no ano de 2022 em resposta ao Requerimento de Comissão nº 588/22 o Sr. Giovanni Ornellas, Diretor Financeiro, informou que existiam, naquele momento, **152 servidores efetivos nos quadros da FMC**.

Atualizando o balanço de 2014, com o recorte dos servidores efetivos temos:



Optamos por nos debruçar sobre esses números e fizemos alguns recortes para que o entendimento fique mais claro.

Nos Centros Culturais e CRCP:

Segundo a compilação que fizemos, dos dados informados no Requerimento de Comissão nº 1.770/2025 existem hoje nos CC's e CRCP:

Categoria	Quantidade	Percentual (%)
Servidores Efetivos	29	25,89
Servidores Cedidos	11	9,82
PSS's	16	14,29
Estagiários	39	34,82
Terceirizados	17	15,18
Total	112	100,00

Cargo	Vínculo	Carga Semanal	Observações	Quantidade
AEG - Agente Executivo Governamental	Servidor FMC	40h		5
APP - Arte e Educação	Servidor FMC	40h		3
APP - Biblioteconomia	Servidor FMC	40h		12
APP - Literatura	Servidor FMC	40h		1
APP - Patrimônio Cultural	Servidor FMC	40h		4
TCNM - Produção Cultural	Servidor FMC	40h		4
AEG - Agente Executivo Governamental	Cedido PBH	40h		7
APP - Biblioteconomia	Cedido PBH	40h		2
Direção Assessoria Municipal TSS	Cedido PBH	40h		1

TSS - Fonaudiologia	Cedido PBH	40h		1
PSS - Produção Cultural	PSS	40h	Contrato encerra abril 2026	14
PSS (Biblioteconomia)	PSS	40h	Contrato encerra abril 2026	2
Encarregado	Catedral	44h	Contrato	1
Recepcionista	Catedral	44h	Contrato	15
Supervisor	Catedral	44h	Contrato	1
Estagiário Nível Médio	Estágio PBH	20h	Não trabalha no local sem supervisão	15
Estagiário Nível Superior	Estágio PBH	20h	Não trabalha no local sem supervisão	24

E e o que isso quer dizer? *(É muito provável que você esteja se perguntando sobre isso)*

Servidores efetivos e cedidos: São servidores concursados em 2008 ou servidores concursados cedidos de outras pastas. Representam 38,71 % da força de trabalho, sendo que um pouco menos que a metade encontram-se em posição de **Coordenadores de Unidades Culturais**

PSS's - Agentes Públicos Municipais que passaram em um Processo Seletivo Simplificado e que já tiveram o seu tempo de serviço de um ano, prorrogado por mais um, **encerrando o contrato** em maio/2026, em cerca de seis meses. **Representam 15 %** da força de trabalho

Estagiários: "Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho..." - Atualmente os estagiários representam **34,82 da força de trabalho**, sendo que a Lei Federal 11.788/2008 que o estágio seja SUPERVISIONADO "O(a) Supervisor(a) tem papel fundamental no estágio, devendo orientar e acompanhar os estagiários no desempenho de suas atividades." - Também vale ressaltar que a carga horária da maioria dos estagiários é de 4 (quatro) horas, com vínculo máximo de 2 (dois) anos.

Terceirizados: Na FMC há dois tipos de agentes terceirizados. Os vigias e o pessoal de limpeza, via contrato com a empresa MGS, e os terceirizados que tratamos neste ponto e não entram na conta geral, mas falaremos deles. Os 19 terceirizados são

contratados normalmente como supervisores e exercem os papéis mais comuns de AeGs (Assistentes administrativos, Produtores ou assistentes de biblioteca). São contratados por empresa terceirizada via processo licitatório e regime celetista. **Representam 15,18 % da força de trabalho.**

Serviço: Prestação de serviços comuns de cessão de mão de obra de apoio e conservação para a Fundação Municipal de Cultura, nas condições estabelecidas no edital e seus anexos

- Art. 90, §2º: Permite à Administração, caso o licitante vencedor não assine o contrato ou não aceite/retire o instrumento equivalente no prazo e nas condições do edital, convocar os licitantes remanescentes (na ordem da classificação), para celebrar o contrato nas mesmas condições propostas pelo licitante vencedor.
- Art. 90, §7º: Em caso de rescisão contratual, a Administração pode convocar outros licitantes classificados para contratar o remanescente da obra, serviço ou fornecimento, aplicando os mesmos critérios dos §§ 2º e 4º. Ou seja, pode seguir a ordem de classificação dos participantes originais para suprir o objeto do contrato rescindido, buscando as melhores condições possíveis.

Resumindo: Esse fundamento é usado para justificar a contratação de empresas remanescentes após a desistência ou rescisão contratual do vencedor, respeitando sempre a ordem de classificação e as condições originalmente ofertadas, garantindo legalidade e eficiência no processo de contratação pública.

Deste recorte podemos chegar ao número de aproximadamente 2 (dois) servidores efetivos por unidade, sendo que um, provavelmente, estará na Coordenação da mesma, conforme anexo.

Observações:

Os porteiros e pessoal de limpeza da MGS por falta de pessoal exercem funções que “teoricamente” não deveriam ser de atribuição deles. São pessoas que conhecem os frequentadores, que agem como mobilizadores e articuladores, na maioria das vezes sem esse reconhecimento.

A realidade apresentada aqui não se resume aos Centros Culturais e Centros de Referência, mas servem para ilustrar os problemas e desafios enfrentados, que para além de um concurso público necessita de um plano emergencial efetivo para lidarmos com a realidade que temos.

Considerando os números que foram levantados, que se pese que há situações muito particulares aos Teatros, aos Museus, ao Cine, a Escola Livre de Arte, cujo modelo de gestão foge dos apresentados junto aos Centros Culturais e Centros de Referências, mas já é mais do que passada a hora de chamarmos também a ELA para encorpar o coro por um concurso público que também abarque os profissionais ali lotados.

A situação não é exatamente melhor na área meio, uma vez que as atividades finalísticas dependem diretamente do esforço feito pelas áreas de recursos humanos, financeira, de manutenção. Tudo o que foi dito para a FMC se reflete também na SMC, cujo cuidado precisa ser redobrado.

CONCLUSÕES

Muitos desafios se colocam em nosso caminho na busca por melhorias na **Pasta da Cultura**, seja para os servidores em exercício, quanto para a política cultural, que deve estar no mesmo patamar que a Assistência Social, da Saúde e da Educação. Não são desafios novos. Talvez por isso muitas vezes tenhamos a impressão de estar repetindo perguntas.

A primeira dessas perguntas viaja por gestões: Qual é o quantitativo mínimo de servidores para que uma unidade cultural possa abrir e permanecer aberta?

Dentro da lógica apresentada, quais unidades conseguem manter o funcionamento 5 dias por semana em três turnos?

Ao Conselho Municipal de Política Cultural, será que já não é chegada a hora de sentarmos com o Gabinete do Prefeito, com as legislaturas e apresentarmos esse quadro surreal que vivemos?

Deixo essas perguntas apenas como ponto de reflexão. Algumas respostas nos foram dadas, mas elas carecem de cronograma, quantitativo.

A última reflexão que eu gostaria de fazer aqui, enquanto utilizei da palavra é que essa é a voz de todas e todos os colegas, que saem de casa para garantir o ganha pão. Que se esforçam e que merecem respostas ante as angústias. Podemos não representar os PSS's mas uma equipe só é uma equipe com todos os seus membros presentes, e neste momento eles precisam de um retorno sobre como se dará o seu futuro. Há alguma outra perspectiva que não seja a letra fria da lei?

O meu muito obrigado aos colegas conselheiros e conselheiras de cultura que nos dedicaram um pouco do seu tempo.