

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM JORNALISMO**

LIGIA TESSER PEREIRA

**AS MULHERES NO JORNALISMO DO PARANÁ:
UMA ANÁLISE DE DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

PONTA GROSSA

2020

LIGIA TESSER PEREIRA

**AS MULHERES NO JORNALISMO DO PARANÁ:
UMA ANÁLISE DE DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Jornalismo para obtenção do título de Mestre pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, na área de concentração “Processos Jornalísticos.” linha de pesquisa Processos Jornalísticos e Práticas Sociais.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Karina Janz Woitowicz

PONTA GROSSA

2020

P436 Pereira, Ligia Tesser
 As mulheres no jornalismo do Paraná: uma análise de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho / Ligia Tesser Pereira. Ponta Grossa, 2020. 212 f.

Dissertação (Mestrado em Jornalismo - Área de Concentração: Processos Jornalísticos), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Karina Janz Woitowicz.

1. Jornalismo. 2. Estudos de gênero. 3. Mulheres jornalistas. 4. Desigualdades no mercado de trabalho. I. Woitowicz, Karina Janz. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Processos Jornalísticos. III.T.

CDD: 079.81

LIGIA TESSER PEREIRA

**AS MULHERES NO JORNALISMO DO PARANÁ: UMA ANÁLISE DE
DESIGUALDADES DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre no Programa de Pós-Graduação em Jornalismo da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Área de concentração: Processos Jornalísticos.

Ponta Grossa, 30 de abril de 2020.

Profa. Dra. Karina Janz Woitowicz
Doutora em Ciências Humanas (UFSC)
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Prof. Dra. Paula Melani Rocha
Doutora em Ciências Sociais (UFSCar)
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profa. Dra. Valquíria Michaela Jhon
Doutora em Comunicação e Informação (UFRGS)
Universidade Federal do Paraná (UFPR)



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Jornalismo

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaração de Compromisso Ético com a Originalidade Científico-Intelectual

Eu, Ligia Tesser Pereira, CPF 054.279,399-70, RG 8.305.159-0, responsabilizo-me pela redação do trabalho, aqui apresentado como dissertação de Mestrado em Jornalismo (UEPG), sob o título **As mulheres no jornalismo do paraná: uma análise de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho**, atestando que todos os trechos que tenham sido transcritos de outros documentos (publicados ou não), e que não sejam de minha exclusiva autoria, estão citados entre aspas, com a devida indicação de fonte (autor e data) e a página de que foram extraídos (se transcrito literalmente) ou somente indicados fonte e ano (se utilizada a ideia do autor citado), conforme normas e padrões da ABNT vigentes. Declaro, ainda, ter pleno conhecimento de que posso ser responsabilizada legalmente caso infrinja tais disposições.

Ponta Grossa, 30 de abril de 2020.

Ligia Tesser Pereira

Ligia Tesser Pereira

RA: 3100118012018

Dedico este trabalho ao meu pai, Itamar, que abriu caminhos para minha independência como mulher.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu pai, Itamar Martins Pereira, por sempre ser um incentivador nas minhas empreitadas da vida. À minha mãe, Nilse Terezinha (in memoriam), a primeira mulher feminista e contestadora do *status quo* que tive perto de mim. Ao meu irmão, Marco Antonio, por segurar a barra nos momentos mais difíceis e cuidar da minha mãe quando não estive presente.

Agradeço aos amigos e irmãos de vida, Andressa Kikuti, Fernando Lopes, Angélica Severgnini e Roberto de Wallau, os primeiros a bancarem a ideia de eu começar o Mestrado e me ajudarem até o fim. Também às amigas e comadres que estão sempre comigo, em todas as horas, Angelita Walker, Aline Maffioletti e Kalline Catani.

Agradeço imensamente à minha orientadora, Karina Janz Woitowicz, por não desistir de mim, ser compreensiva e me apoiar durante os anos do Mestrado. À minha banca, professora Paula Rocha, que também é inspiração para a elaboração deste trabalho, e Valquíria Michela John, que aceitou prontamente o convite para contribuir para este estudo.

Agradeço às minhas amigas, que levo no coração e estão sempre disponíveis para me acolher, minhas irmãs Aline Leonardo, Michelle Woicolesco, Juryelda Amaral, Fernanda Arend, Lorene Camargo, Carolina Palma de Lima, Roberta Bellon, Kerolin Vicari e Bruna Ricci. Aos amigos Motosserras MG, Paulo Reichert (in memoriam), Lucas Dolenkei, Fábio Guerreiro, Ed Macagnan, Rafael Barzotto e Evandro Crubelati, por estarem comigo como uma família, nas festas e nos momentos de dificuldades também.

Agradeço aos amigos que estão sempre de braços abertos, Maicon Portes, Gabriel Spenassatto, Felipe Saggin, Danilo Alvim, Rodrigo Tartari, Vinicius Urbano e Marcelo Demartini. Às amigas que me enchem de orgulho e carinho, Lia Faust, Mara Fornazari, Maiqueli Antonioli, Naiara Persegona e Mariana Fraga.

Pelo companheirismo de uma vida toda, agradeço à Laís de Paula. Ressalto o agradecimento à Isabela Flórido, que me apoiou durante o período da Graduação e do Mestrado. E também agradeço o apoio das novas amigas que Ponta Grossa me deu, Bruna Bronoski e Raiza Braga.

Um agradecimento especial aos colegas de Mestrado: Paula Evelyn (a qual tive o prazer de ser madrinha de casamento durante os nossos estudos), Larissa Cantuária, por sempre perguntar como eu estava, André da Luz, pelo incentivo e carinho, Regilson Borges, que,

mesmo longe, sempre lembra de mim, e Felipe Adam, que cantou sertanejo ao meu lado enquanto foi bolsista.

Neste caminho, sinto-me agradecida por ter a orientação e amizade da professora Cíntia Xavier, durante o Estágio Docência. Aos estudantes da T34 Jornalismo que tiveram paciência comigo nos meus primeiros passos da docência. Ao professor Felipe Pontes por compartilhar a pesquisa de Trajetórias Profissionais e estar sempre disponível para sugerir leituras. Agradeço ao professor Marcelo Bronosky pelas conversas regadas a muito café. Por fim, o agradecimento já saudosos à mais atenciosa secretária do Programa de Pós-Graduação em Jornalismo da UEPG, Joseli Terezinha Manoel Pinto.

Então, de forma literal, os homens governam o mundo. Isso fazia sentido há mil anos. Os seres humanos viviam num mundo onde a força física era o atributo mais importante para a sobrevivência; quanto mais forte a pessoa, mais chances ela tinha de liderar. E os homens, de maneira geral, são fisicamente mais fortes. Hoje vivemos num mundo totalmente diferente. A pessoa mais qualificada para liderar não é a pessoa fisicamente mais forte. É a mais inteligente, a mais culta, a mais criativa, a mais inovadora. E não existem hormônios para esses atributos. Tanto um homem como uma mulher podem ser inteligentes, inovadores, criativos. Nós evoluímos. Mas nossas ideias de gênero ainda deixam a desejar.

(Chimamanda Ngozi Adichie)

RESUMO

Pereira, Lígia Tesser. **As mulheres no Jornalismo do Paraná:** uma análise de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. 2020. 212 f. Dissertação (Mestrado em Jornalismo) - Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2020.

Esta pesquisa de Mestrado estuda o Jornalismo a partir das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho no Paraná. Assim, está fundamentada em dois campos do conhecimento: o Jornalismo e os Estudos de Gênero, utilizando como base, respectivamente, autores como Traquina (2005), Darnton (1990) e Tuchman (1983) e Pedro (2005), Scott (1995) e Saffioti (1993). O *corpus* da pesquisa é composto pela sistematização dos resultados do Perfil do Jornalista Brasileiro (2012) e da pesquisa Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros (2017), os quais compõem os dados quantitativos com respostas das *surveys* por 115 jornalistas paranaenses. Soma-se ao *corpus* a discussão sobre as desigualdades de gênero no âmbito da profissão por meio da análise dos dados e dos depoimentos de cinco jornalistas entrevistadas. Para isso, foram utilizados procedimentos metodológicos com auxílio do *Software* SPSS, pesquisa bibliográfica e entrevista semiestruturada, tornando-se uma pesquisa qualitativa. Esses mecanismos foram utilizados para responder ao seguinte problema: “Quais são as desigualdades de gênero enfrentadas pelas jornalistas no Paraná?”. Esta dissertação aferiu que o jornalismo do Paraná é formado, em sua maioria, por mulheres e essas sofrem assédios de fontes, colegas, superiores e também de suas superiores mulheres. Além disso, as jornalistas são mais especializadas e buscam a formação para justificar os cargos que ocupam e para fugir da precarização dos vínculos empregatícios, pois são as mais atingidas. O jornalismo ainda é marcado por constrangimentos e as mulheres acabam abandonando suas carreiras. Com o estudo das desigualdades de gênero enfrentadas pelas jornalistas no Paraná, pretende-se contribuir com o conhecimento e difundir as experiências das jornalistas no âmbito periférico, uma vez que esses estudos tendem a se concentrar em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo.

Palavras-chave: Jornalismo. Estudos de Gênero. Mulheres Jornalistas. Desigualdades no Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Pereira, Ligia Tesser. **Women in Paraná Journalism:** an analysis of gender inequalities in the workplace.. 2020. 212 p. Dissertação (Mestrado em Jornalismo) - Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2020.

This master's research studies journalism based on gender inequalities in the workplace in Paraná. Thus, it is built on two fields of knowledge: journalism and gender studies, based on authors such as Traquina (2005), Darnton (1990) and Tuchman (1983) and Pedro (2005), Scott (1995), respectively, and Saffioti (1993). The *corpus* of the research consists in the systematization of the results of the Profile of Brazilian Journalist (2012) and the Professional Trajectories of Brazilian Journalists (2017), which compose the quantitative data with *survey* responses by 115 journalists from Paraná. Added to the *corpus* is the discussion of gender inequalities within the profession through the analysis of data and testimonies of five interviewed journalists. In this regard, methodological procedures were used with the aid of the SPSS *Software*, bibliographic research and semi-structured interview, becoming a qualitative research. These mechanisms were used to answer the following problem: "What are the gender inequalities faced by journalists in Paraná?". This dissertation verified that the journalism of Paraná is formed, in its majority, by women, and they suffer harassment from sources, colleagues, superiors and also of their superior women. In addition, female journalists are more specialized and seek training to justify the positions they hold and to escape the precariousness of employment bonds, as they are the most affected. Journalism is still marked by constraints and women end up abandoning their careers. With the study of gender inequalities faced by journalists in Paraná, it is intended to contribute to the knowledge and disseminate the experiences of journalists in the peripheral scope, since these studies tend to concentrate in large centers, such as Rio de Janeiro and São Paulo.

Keywords: Journalism. Gender Studies. Female Journalists. Inequalities in the Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Tela Visualização de Variáveis.....	56
Figura 2 - Tela Visualização dos Dados.....	57
Gráfico 1 - Amostra por sexo	70
Gráfico 2 - Sexo por idade da amostra.....	72
Gráfico 3 - Sexo e raça no jornalismo do Paraná	77
Gráfico 4 - Estado civil por sexo em 2012	83
Gráfico 5 - Estado civil por sexo em 2017	84
Gráfico 6 - Fonte de renda por sexo 2012	89
Gráfico 7 - Fonte de renda por sexo 2017	90
Gráfico 8 - Horas de trabalho por sexo 2012	94
Gráfico 9 - Horas de trabalho por sexo 2017	95
Gráfico 10 - Área de atuação por sexo 2012.....	95
Gráfico 11 - Área de atuação por sexo 2017.....	96
Gráfico 12 - Grau de instrução por sexo 2012	101
Gráfico 13 - Grau de instrução por sexo 2017	101
Gráfico 14 - Ensino superior por sexo 2012	104
Gráfico 15 - Assédio moral	110
Gráfico 16 - Constrangimentos no trabalho	112
Gráfico 17 - Presenciou assédio sexual.....	118
Gráfico 18 - Percepção assédio sexual.....	119
Gráfico 19 - Formalização de denúncia	124
Gráfico 20 - Reconhecimento no trabalho.....	133
Quadro 1 - (2017) - Você está estudando atualmente?.....	55
Quadro 2 - Dados das entrevistadas.....	61
Quadro 3 - Vetores de expressão das desigualdades de gênero no jornalismo	108

LISTA DE ABREVIATURAS

ABRAJI – Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

DF – Distrito Federal

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

FENAJ – Federação Nacional dos Jornalistas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística

IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PR – Paraná

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SJPDF – Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal

UEPG – Universidade Estadual de Ponta Grossa

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UFRJ – Universidade Federal do Rio De Janeiro

UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste

USP – Universidade de São Paulo

UTP – Universidade Tuiuti do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 – ESTUDOS DE JORNALISMO E GÊNERO	20
1.1 O CAMPO DO JORNALISMO E SUAS ESPECIFICIDADES.....	22
1.2 MULHERES NO JORNALISMO: O CAMINHO DAS PEDRAS.....	27
1.3 GÊNERO: MULHERES E RELAÇÕES DE PODER.....	33
1.4 DESIGUALDADES DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E RELAÇÕES DE TRABALHO.....	38
1.5 PERCURSOS MARCADOS PELAS DESIGUALDADES.....	43
1.6 ESTUDOS SOBRE AS JORNALISTAS NO PARANÁ	46
CAPÍTULO 2 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	52
2.1 INDICADORES PARA VARIÁVEIS.....	55
2.2 TÉCNICAS DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	58
2.3 AS ENTREVISTAS	62
CAPÍTULO 3 – MULHERES JORNALISTAS NO MUNDO DO TRABALHO.....	66
3.1 HÁ MAIS MULHERES COM 20 ANOS DE IDADE NA PROFISSÃO E MENOS APÓS OS 60.....	70
3.2 JORNALISTAS HOMENS E MULHERES SÃO MAIORIA BRANCOS NO PARANÁ.....	76
3.3 EM CINCO ANOS CRESCE O NÚMERO DE JORNALISTAS CASADOS.....	82
3.4 MULHERES JORNALISTAS: ENTRE O TRABALHO, O CANSAÇO E O DESEMPREGO	87
3.5 MULHERES BUSCARAM MAIS A PÓS-GRADUAÇÃO ENTRE 2012 E 2017.....	99
3.6 PERCEPÇÕES SOBRE ASSÉDIO	105
3.7 PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO PARANÁ	109
3.8 PERCEPÇÃO SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL	117
3.9 VÍTIMAS NÃO DENUNCIAM ASSÉDIOS	123
3.10 QUANDO O ABUSO É REALIZADO POR OUTRA MULHER.....	127
3.11 DESIGUALDADES NA ASCENSÃO PROFISSIONAL: HOMENS TÊM CULDADES EM ACEITAR CHEFIAS FEMININAS	130
3.12 GRAVIDEZ E FILHOS FAZEM MULHERES REPENSAR CARREIRA NO JORNALISMO.....	137
CONSIDERAÇÕES FINAIS	142
REFERÊNCIAS.....	150
APÊNDICE A – ENTREVISTAS	157
APÊNDICE B – LIVRO DE CÓDIGOS PARA USO DO SPSS.....	209

INTRODUÇÃO

Seu conselho — disse, balançando a cabeça com um ar consternado — era que eu nunca, nunca me intitulasse feminista, já que as feministas são mulheres infelizes que não conseguem arranjar marido. Então decidi me definir como “feminista feliz”.

(Chimamanda Ngozi Adichie)

Ao se propor a desenvolver uma pesquisa sobre o campo do jornalismo, a(o) pesquisadora(o) se depara com múltiplas escolhas possíveis para eleger sua abordagem, desde a análise da notícia como produto, as rotinas produtivas ou mesmo a recepção das mensagens pelo público. O início da elaboração deste estudo deu-se a partir da percepção de que o cotidiano da sociedade brasileira, assim como das profissionais do jornalismo, é permeado por desigualdades e por disputas de poder. Essa observação foi ao encontro do que Eduardo Meditsch havia aferido, de que “como produto social, o Jornalismo reproduz a sociedade em que está inserido, suas desigualdades e suas contradições. Nenhum modo de conhecimento disponível está completamente imune a isto” (MEDITSCH, 1997, p. 11).

Com esta perspectiva, escolheu-se analisar o jornalismo a partir da ótica dos estudos de gênero, pois também se leva em consideração a expressão “relações de gênero”, como sugere Maria Lygia Quartim de Moraes (1998). Utilizada pelo campo das Ciências Sociais, a expressão designa “que as categorias diferenciais de sexo não implicam no conhecimento de uma essência masculina ou feminina” (MORAES, 1998, p. 100), mas orientam para a *ordem cultural* que modela mulheres e homens. Em outras palavras, o que chamamos de homem e mulher não é o produto da sexualidade biológica e, sim, de relações sociais baseadas em distintas estruturas de poder (MORAES, 1998, p. 100). Por isso, o tema desta dissertação está localizado na conjunção de dois campos de estudos, jornalismo e gênero, e é por meio deles que se pretende analisar as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho enfrentadas pelas jornalistas no Paraná.

Assim como demais pesquisas realizadas nas Ciências Sociais Aplicadas, parte-se da elaboração de um problema, ou seja, de uma pergunta. Neste estudo o problema proposto foi “quais são as desigualdades de gênero enfrentadas pelas jornalistas no Paraná?”. Durante o percurso do presente texto, esta questão parecerá um tanto redundante, justamente por ser através dela que se dá o engajamento para o desenvolvimento da análise.

Para tentar chegar às respostas, a pesquisa contou com o auxílio de abordagens metodológicas. Para começar o desenvolvimento da análise, a pesquisa fez uso do *software Statistical Package for the Social Science (SPSS - IBM)*, para cruzar os dados fornecidos por 115 profissionais paranaenses (homens e mulheres), que responderam tanto em 2012 quanto em 2017 às *surveys* elaboradas, respectivamente, pela pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro (MICK; Lima, 2013) e pela pesquisa Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros.

A *websurvey* aplicada em 2017, denominada de pesquisa de “Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros”, foi coordenada pelos pesquisadores Felipe Simão Pontes (UEPG)¹, Jacques Mick (UFSC)², Samuel Lima (UFSC)³ e Paula Melani Rocha (UEPG)⁴. Na época, as mesmas perguntas foram realizadas para os 4.200 jornalistas entrevistados em 2012, em todo o país. Porém, no último ano da pesquisa, o grupo recebeu 1.233 respostas que foram consideradas válidas (PONTES; MICK, 2018).

Esta etapa quantitativa desenvolvida pelos pesquisadores citados acima contribuiu para visualizar se houve mudanças nas respostas do primeiro para o segundo ano da aplicação da pesquisa. Em 2017, foram adicionadas à *survey* questões como percepções de assédio no ambiente de trabalho, que não estavam presentes em 2012 e foram muito úteis à presente análise. Os dados quantitativos contribuem para dar indícios - em um primeiro momento - às diferenças de gênero vivenciadas pelas jornalistas do Paraná em seus ambientes de trabalho.

Num segundo momento, a leitura dos dados, com a pesquisa bibliográfica, contribuiu também na elaboração das perguntas, que fazem parte da entrevista semiestruturada. Assim, são combinadas as técnicas metodológicas propõem-se uma pesquisa qualitativa.

Embora existam estudos sobre o mercado profissional e a feminização da profissão, considera-se que essa pesquisa empírica deve oferecer cenários de como isso se dá no estado do Paraná. Até o momento, não foram sistematizados dados ou realizada uma pesquisa com amostragem tão ampla no estado. Não há intenção de estabelecer nenhuma tendência ou verdade absoluta sobre as profissionais que atuam no Paraná, mas, sim, contribuir aos estudos realizados até aqui e àqueles que virão.

A pesquisa, por exemplo, considera a constatação de Aline Leite (2015) sobre um novo perfil do jornalismo que surge como parte de um processo de reorganização profissional,

¹ Professor da Pós-Graduação em Jornalismo na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

² Professor da Pós-Graduação em Jornalismo e da Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina. (UFSC)

³ Professor do curso de jornalismo da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

⁴ Professora da Pós-Graduação em Jornalismo na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

que passou a contar com indivíduos jovens, ser mais feminino, com diploma na área e condição de trabalho precarizada.

Ainda no levantamento feito por Leite (2015) através da RAIS 2013, em São Paulo, das mulheres registradas como jornalistas, 75,1% tinham até 39 anos de idade. Na mesma pesquisa, a autora identificou que 84,64% das mulheres registradas tinham no mínimo o nível superior incompleto; enquanto, entre os homens, 77,61% tinham a mesma escolaridade.

Importante notar que, na conclusão de sua tese, Leite (2015) observa que, além das diferenças de gênero - entre homens e mulheres - dentro da profissão, as mulheres também percebem formas de diferenças entre si. Essa percepção indica um caminho frutífero para a realização de entrevistas com as mulheres jornalistas, a fim de fornecer as diversas faces que podem existir no conflito entre relações de gênero e poder. Por exemplo, quando o assédio no ambiente de trabalho é realizado por outra mulher.

As desigualdades de gênero continuam presentes na sociedade atual, mesmo com os avanços das últimas décadas. A inferioridade atribuída à mulher ainda é motivo de luta e essa condição permeia todos os âmbitos da vida, seja privada ou social, como constatado na ocupação dos cargos de chefia, remuneração desigual para o mesmo cargo ocupado por homens e a dificuldade de se manter em carreiras majoritariamente masculinas, como antevisto por diversas pesquisas (ROCHA, 2004; VELOSO, 2013; LEITE, 2015; LELO, 2018).

No jornalismo, esse cenário se repete nas relações hierárquicas e de poder. Marcia Veiga da Silva (2010) apontou em sua pesquisa que “os jornalistas aparecem claramente como sujeitos construídos de gênero” (VEIGA, 2010, p. 100). A pesquisadora percebe que esta dimensão de gênero está para além dos sujeitos, mas também se constitui nas instituições. E, ao observar a crescente inserção das mulheres na profissão, que tradicionalmente foi vista como um espaço masculino, levantou-se o objetivo de investigar as desigualdades de gênero enfrentadas pelas jornalistas no Paraná.

A pesquisa propõe esta abordagem, pois compreende a importância em se ter um panorama da feminização da profissão no estado do Paraná e de entender os desafios enfrentados pelas profissionais. Assim, se apresentam os seguintes objetivos específicos: qual o perfil das jornalistas, como idade, cor e grau de instrução; quais as dificuldades encontradas para ascensão na carreira; quais os principais assédios sofridos por elas; há dificuldades específicas para mulheres negras no jornalismo; por que saem do campo profissional ou não se sentem motivadas a permanecer no jornalismo.

Possivelmente, a temática da presente pesquisa começou a nascer muito antes da escolha pelo curso de graduação em Jornalismo. A angústia em perceber o tratamento diferenciado dado às meninas e aos meninos já se apresentava ainda no ensino básico, marcada na lembrança pela indignação de se privada da prática de alguns esportes ou de fazer parte de brincadeiras em razão de não ser do sexo masculino. Indignações como estas cresceram ao longo da vida escolar, social e familiar. A sociedade tolhe as mulheres e as pressiona a fazer escolhas diárias de modo diferente aos homens e foi assim, com percepções empíricas, que a estudante entrou no curso de Graduação em Comunicação Social - Jornalismo, da UEPG, em 2007.

Na época, o curso ainda não contava com o Grupo de Pesquisa de Jornalismo e Gênero, mas o ímpeto pela mudança nas condições das mulheres e a crença na ciência enquanto força motriz para fazer a diferença social, no terceiro ano de graduação, levaram a acadêmica de jornalismo a propor um projeto de pesquisa para investigar quais eram os estudos feitos pelos comunicadores sociais no âmbito dos estudos de gênero. Ao olhar para trás, pode-se tentar entender que aquela proposta teve a intenção de conhecer melhor os dois campos, uma vez que contava somente com o contato com um deles, o da comunicação.

Incentivada a dar continuidade àquela pesquisa, no ano de 2009, o professor Emerson Cervi⁵, que ministrava a disciplina de Metodologia da Pesquisa ao terceiro ano da graduação, colaborou para o entendimento de como se davam os primeiros passos de uma pesquisa científica monográfica. Em decorrência de problemas de saúde na família, a então graduanda precisou transferir a conclusão do curso para uma faculdade próxima à sua cidade natal (Francisco Beltrão), para a Faculdade de Pato Branco (Fadep), o que a inviabilizou de concluir a monografia. Contudo, o contato com o mercado de trabalho abriu inúmeras possibilidades de visualizar a desigualdade vivida por mulheres jornalistas, na qual passou a estar inserida.

Sem delongas com experiências, parte-se para a mais substancial e consciente, foi a partir do momento que a mestranda passou a ser repórter de um jornal diário, cargo que ocupou nos últimos cinco anos que antecederam o ingresso à pós-graduação. Nesta atribuição percebeu o pequeno número de mulheres na redação e, também, na empresa, onde notou a ausência de mulher em cargos de chefia. Com isso, passou a frequentar as aulas da disciplina

⁵ Atualmente, professor associado do Departamento de Ciência Política; professor permanente do programa de pós-graduação em Ciência Política e do programa de pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal do Paraná (UFPR). (Informação Departamento de Ciências Políticas - UFPR).

de Seminário Temático - Jornalismo e Gênero, em 2017, ofertada pelo Programa de Pós-Graduação em Jornalismo da UEPG, já com vistas à investigação das desigualdades de gênero no campo jornalístico.

Naquele momento, as leituras orientadas pelas doutoras Karina Janz Woitowicz⁶ e Paula Melani Rocha⁷ colaboraram para fomentar e embasar o projeto de pesquisa proposto ao Mestrado. A contribuição de ambas permanece até hoje, a primeira como orientadora e a segunda integrante da banca de defesa. É com base na participação entre os anos de 2017 e 2019, tanto nas disciplinas quanto no grupo de Jornalismo e Gênero, que esta investigação tem se construído. Além disso, é preciso registrar a contribuição do Grupo de Pesquisa O Conhecimento no Jornalismo, sob a linha de pesquisa Jornalismo, Conhecimento e Profissão, que proporcionou novas leituras e bases teóricas para a presente proposta de investigação científica.

Neste espaço, destaca-se a contribuição do professor Felipe Simões Pontes, que propôs à mestranda que colaborasse com a sistematização dos dados da Pesquisa do Jornalista Brasileiro (MICK; LIMA, 2013) e com a sequência da pesquisa Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros, em 2017. Desta maneira, o presente estudo integra uma ampla pesquisa, intitulada “Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros: Um Estudo Qualitativo de Gênero, Cor e Faixa etária no Contexto de Crises (2012- 2022)”.

Para a elaboração dos resultados, este estudo teve acesso aos dados da pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” (MICK; LIMA, 2013), colhidos em 2012, e às informações da pesquisa “Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros”, de 2017. Para compreender melhor como será o recorte dessas informações, discorre-se sobre alguns dados fornecidos sobre as Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros (2012-2017)⁸, que, em grande parte, ainda não foram publicados até o momento. O plano amostral de respostas via *survey*, em 2012, foi de 2.761 jornalistas de todo o país. Na época, 63% dessa amostra eram mulheres, brancas (73%), jovens, solteiras, com alta taxa de escolaridade, trabalhavam mais do que o

⁶ Professora no Curso de Jornalismo e no Mestrado em Jornalismo da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG/PR), onde coordena projetos de pesquisa e extensão e desenvolve pesquisas sobre os seguintes temas: mídia alternativa, estudos de gênero, jornalismo cultural e folkcomunicação. (Informações CNPQ)

⁷ Pesquisadora-colaboradora da Universidade Estadual de Campinas e professora do Programa de Pós-Graduação em Jornalismo e da graduação em Jornalismo da Universidade Estadual de Ponta Grossa. É coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Jornalismo da UEPG. (Informações CNPQ)

⁸ Dados fornecidos pelo professor doutor Felipe Pontes, coordenador do Grupo de Pesquisa Jornalismo, Conhecimento e Profissionalização da Universidade Estadual de Ponta Grossa. A realização da pesquisa foi feita em conjunto com Laboratório de Sociologia do Trabalho – PPG Sociologia Política (UFSC) e pela equipe: FlexMediaLives; Trajetórias; e Perfil do Jornalista.

período regulamentado e ganhavam abaixo de cinco salários mínimos. Dos que responderam à pesquisa, 55% trabalhavam na mídia, 40% fora da mídia e 5% eram professores.

O objetivo de refazer a pesquisa *survey* em novembro de 2017 deu-se com o propósito de ter um novo retrato, a fim de medir alguns aspectos como as questões relacionadas ao assédio sofrido pelas(os) jornalistas. Desta vez, a pesquisa contou com 29% de respostas daqueles que participaram em 2012. Então, são esses os dados que ainda estão em análise pelos(as) pesquisadores(as) que integram o projeto.

Em 2017, ao todo, houve 1.233 respondentes, sendo 61% mulheres, a maioria na faixa de 25 a 40 anos, que estavam casadas ou em união estável. Quanto à cor que se identifica, 73% branca, 20% parda e 5% preta. A prévia da pesquisa demonstra que há diferença significativa quanto à identidade de cor em relação ao Nordeste e ao Sul do país, por exemplo. Enquanto no Nordeste 39% dos respondentes declararam ter pele branca, 47% parda e 11% preta; no Sul, 90% dos entrevistados afirmam ser de cor branca.

Os dados do Paraná, como mencionado, são compostos quantitativamente por 115 entrevistados (as), sendo que para esta pesquisa foram escolhidas as respostas de 20 perguntas. Entre os dois anos da *survey* mais de 60 perguntas foram feitas aos jornalistas participantes. Contudo foi preciso realizar um recorte para a elaboração deste estudo. Assim, para que as respostas fossem cruzadas, foram selecionadas perguntas como sexo, idade, raça, grau de instrução, questões relacionadas ao assédio e a respeito da valorização no trabalho.

Com estes dados organizados, cinco jornalistas que atuam no Paraná foram convidadas a participar das entrevistas semiestruturadas. A seleção das entrevistadas começou a partir do banco de dados fornecido pela Pesquisa do Jornalista Brasileiro. No primeiro recorte foram selecionadas 14 jornalistas que, em 2017, declararam estar inseridas em uma rotina de redação, dentro e fora da mídia. Com auxílio dos dados fornecidos em redes sociais foram selecionadas novamente sete jornalistas que, em 2019, afirmavam trabalhar em ambientes com formato de redação. Dessas sete, cinco delas se dispuseram a participar desta pesquisa. Essas profissionais são repórteres de TV, assessoras de imprensa (iniciativas pública e privada) e jornalistas de *web*.

Como as perguntas correspondem à vida pessoal e podem gerar constrangimentos no ambiente de trabalho, as entrevistadas foram mantidas em anonimato neste estudo. O que interessa ao presente estudo é a contribuição dos depoimentos para compreender as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no cotidiano da profissão.

Como último tópico da Introdução, apresenta-se a estrutura geral do trabalho, dividida em quatro capítulos. No Capítulo 1 são abordados os referenciais e conceitos teóricos que embasam a pesquisa, a partir dos quais se contextualizam as especificidades da organização e rotinas jornalísticas através de Traquina (2005), Tuchman (1983) e Darnton (1995), bem como as discussões de gênero abordadas por Scott (1990), Pedro (2005) e Saffioti (1993). Devido à complexidade das experiências das jornalistas, também são contempladas as questões de raça e classe por meio, principalmente, das contribuições de Saffioti (1992) e Davis (2015).

No Capítulo 2 são apresentados os procedimentos metodológicos, como o uso do *software* SPSS para sistematização e cruzamento dos dados quantitativos fornecidos para a presente pesquisa. Além disso, neste trecho é justificada e demonstrada a aplicação da entrevista semiestruturada, desde a seleção das entrevistas, passando pela elaboração do questionário e o processo de edição dos depoimentos.

No Capítulo 3, o trabalho mostra seu maior esforço e fôlego, a fim de cruzar as pesquisas já realizadas sobre desigualdade de gênero e trajetórias profissionais com os dados de 2012, 2017 e os depoimentos das entrevistadas. Assim, esse Capítulo, subdividido em 12 tópicos, desenvolve o *corpus* da pesquisa e apresenta panorama do que é possível identificar na vivência pessoal e profissional das jornalistas paranaenses.

Por fim, o tópico Considerações Finais é reservado às reflexões oriundas do processo de investigação, articulando o conhecimento adquirido com a análise do objeto empírico e as possíveis contribuições do estudo para a área de pesquisas de Jornalismo e Gênero.

CAPÍTULO 1 – ESTUDOS DE JORNALISMO E GÊNERO

Quer dizer, o que é uma mulher? Juro que não sei. E duvido que vocês saibam. Duvido que alguém possa saber, enquanto ela não se expressar em todas as artes e profissões abertas às capacidades humanas.

(Virginia Woolf)

O primeiro capítulo da pesquisa traz reflexões teóricas, conceituais e históricas, que dão direcionamento ao trabalho. São leituras que apoiaram o desenvolvimento da investigação, desde sua idealização até a etapa analítica. O suporte bibliográfico foi fundamental, inclusive, para a discussão dos dados, sejam eles quantitativos - ofertados pelas pesquisas *surveys* - ou qualitativos, resultantes dos depoimentos das entrevistadas.

Aproveita-se este espaço para frisar a importância de pesquisas anteriores que investigaram as desigualdades enfrentadas pelas mulheres nos ambientes de trabalho, durante suas trajetórias profissionais. Ademais, as pesquisas direcionadas ao jornalismo em seu campo do conhecimento criaram caminhos para chegar à presente análise, assim como as pesquisas e os estudos de gênero oportunizaram analisar a mulher através das óticas cultural, social e histórica.

Com bases nas Ciências Sociais, a priori, compreende-se que para estudar aspectos sociais considera-se oportuna a perspectiva da interdisciplinaridade, por meio da soma de conhecimentos de diferentes áreas de estudo. Contudo, esta pesquisa é formada no seio das Teorias do Jornalismo e não poderia deixar de ressaltar que seu principal objetivo é contribuir justamente para os estudos de Jornalismo, porém a partir do viés de gênero.

Assim, neste tópico serão percorridas algumas discussões teóricas acerca do jornalismo e dos estudos de gênero. Para isso, parte-se da concepção de Bourdieu (2005), de que o jornalismo se constitui como um campo de conhecimento, mesmo havendo disputas com demais campos, e dos aspectos evidenciados por Traquina (2005) a partir da Teoria Organizacional, na qual existem práticas próprias da cultura jornalística e as dinâmicas nas organizações influenciam no trabalho jornalístico.

A perspectiva de que várias interações entre os próprios atores dessa profissão e a rotina de produção da notícia são fatores importantes na composição dessa atividade profissional foi confirmada por meio de amplo estudo feito por Tuchman (1983) nas redações

norte-americanas. Essas induções das particularidades existentes na profissão dos(as) jornalistas também podem ser observadas através de Darnton (1990), que relatou sobre sua experiência como repórter no *New York Times*.

Na sequência, é abordada a entrada da mulher no Jornalismo por meio dos relatos de Ramos (2010), Buitoni (2009) e dos estudos de Costa (2013) e Tuchman (1983). O percurso das mulheres no jornalismo sempre foi sublinhado com desconfiança pelos pares do sexo masculino. No entanto, caminhos foram abertos para que hoje as mulheres sejam a maioria na profissão. Mesmo ainda não havendo equidade entre os gêneros, a participação das mulheres na imprensa deixou marcas particulares.

A partir disso, passa-se a pensar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres nos ambientes de trabalho jornalísticos, discutindo a utilização da categoria gênero por meio das reflexões de Moraes (1998), Pedro (2005), Scott (1990) e Saffioti (1992).

Este estudo também se apoia teoricamente em discussões sobre raça e classe. Para tanto, ampara-se nas contribuições de Saffioti (1992; 1993), que defende que as Ciências Sociais utilizem de uma amplitude de discussões ao envolver gênero, incluindo outras categorias que se articulam para tratar de desigualdades. Para reforçar a análise de cenário foi lançado à mão o estudo de classe no Brasil realizado por Itaboraí (2015) e problematizado questões de gênero e raça a partir das autoras Davis (2015) e Carneiro (2002). Estas referências vão ao encontro do resgate histórico da contribuição da população negra à imprensa brasileira feito por Pinto (2006) e as análise de trajetórias profissionais de mulheres negras no Rio de Janeiro por Louback (2018).

Antes de finalizar, este estudo aborda trabalhos que têm contribuído para os estudos sobre a inserção das mulheres no jornalismo e os desafios enfrentadas pelas profissionais. A primeira referência é o levantamento feito por Almeida (2018), que registra as dissertações e teses produzidas na área que cruzam Jornalismo e gênero. Juntamente à análise de Almeida (2018) também se estabelece um diálogo com os recentes trabalhos de Lelo (2019) e Bandeira (2019).

No último tópico deste capítulo são discutidas pesquisas sobre as mulheres paranaenses. Este exercício é um regate tanto das contribuições históricas das mulheres jornalistas do Paraná quanto reflexão sobre a carência de pesquisas com esse recorte. Teixeira (2018) conta a história de Leonor Castellano, a primeira mulher a publicar textos feministas nos jornais impressos do Paraná. Destaca-se, também, a contribuição de Rocha e Kosvoski (2017), que relembrou as trajetórias das primeiras mulheres na *Gazeta do Povo*; assim

como Silva e Lima (2019), que tratam das primeiras jornalistas a ascender no veículo. Dessa forma, este capítulo mostra os aportes teóricos e as discussões que permeiam o estudo.

1.1 O CAMPO DO JORNALISMO E SUAS ESPECIFICIDADES

Entende-se aqui que o jornalismo tem especificidades e dinâmicas próprias no ambiente de trabalho. Tradicionalmente conhecido como “redação”, o local de trabalho dos jornalistas tem mudado muito, inclusive por um fator discutido nesta pesquisa: a precarização das relações de trabalho no Brasil. Uma das mudanças consiste em trabalhar mais de casa. Contudo, as entrevistadas da etapa qualitativa desta pesquisa trabalham em um ambiente muito semelhante à tradicional “redação”, com outros colegas jornalistas, mesas com computadores (antigamente máquina de escrever), acesso às máquinas fotográficas e/ou filmadoras e com uma hierarquia de funcionamento - com superiores, chefia da empresa, chefes de setor ou redação, coordenadores de editoria, editores e assessores de imprensa ou colegas repórteres.

De acordo com Traquina (2005), a questão sobre o jornalismo ser ou não profissão foi levantada durante todo século XIX e ressurgiu também no século XX, quando houve a expansão da imprensa norte-americana e quando emergiu a figura do repórter. Esse novo grupo criou técnicas e procedimentos específicos, que os transformaram em especialistas. Destaca-se aqui que na virada para o século XX surgiram os primeiros códigos deontológicos⁹ do repórter.

Dessa forma, segundo o autor, a existência de códigos deontológicos pressupõe regras e padrões de conduta repetidos, o que caracteriza os atores dessa profissão como uma comunidade, possuidora de uma identidade profissional. No caso do jornalismo, é como fazer parte e estar nesta profissão, sendo assim existe um *ethos* profissional.

Assim, a chave é a definição da representação dos jornalistas, isto é, ‘*um corpo de papéis*’. Seja ‘função’ ou ‘papel’, ambos os conceitos apontam para a existência de uma clara definição que é partilhada tanto pelo ‘corpo social’ como pelos membros do ‘grupo profissional’; e a definição é importante para a legitimidade social do jornalismo. (TRAQUINA, 2005, p. 98).

⁹ Deontologia: normas e códigos de deveres de uma determinada profissão.

O autor ressalta como atributo das profissões o código deontológico, pois ele “não define apenas normas para os membros da comunidade, mas esboça também todo um *ethos*¹⁰ para os membros composto por conceitos básicos como o universalismo” (2005, p. 119).

Em relação à cultura jornalística, Traquina defende:

Se os jornalistas não foram capazes de fechar o seu ‘território’ de trabalho, foram capazes de forjar uma forte identidade profissional, isto é, uma resposta bem clara à pergunta ‘o que é ser jornalista’, parte de toda uma cultura constituída por uma constelação de crenças, mitos, valores, símbolos e representações que constituem o ar que marca a produção das notícias. A vasta cultura profissional dos jornalistas fornece um *modo de ser/estar*, um *modo de agir*, um *modo de falar*, e um *modo de ver* o mundo. (TRAQUINA, 2005, p. 121).

Como é possível observar no livro de Traquina (2005), são muitos fatores que contribuem para a formação da cultura jornalística. Uma mudança importante citada pelo autor é justamente o aumento de profissionais com ensino superior. Como será visto adiante, o acesso à universidade também contribui para o aumento das mulheres no jornalismo. Segundo o autor, “no fim do século XX, é geralmente reconhecido o papel central do ensino universitário, em particular na própria área científica da comunicação e do jornalismo, na formação de futuros jornalistas” (TRAQUINA, 2005, p. 116).

Essa mudança externou ainda mais a dicotomia presente na formação do jornalista entre a valorização do conhecimento empírico e, por muitas vezes, o negligenciamento do conhecimento técnico - sendo este, para Traquina, um dos fatores enfrentados na profissionalização do jornalismo. Amparado em Bourdieu, o autor considera que a “atividade jornalística precisa ser localizada no campo intelectual” (TRAQUINA, 2005, p. 117).

Bourdieu (2005) aborda em seu ensaio a relação entre o campo político, o campo da ciência social e o campo do jornalismo. Salienta-se aqui sua visão sobre o campo do jornalismo:

¹⁰ Conjunto dos costumes e hábitos fundamentais, no âmbito do comportamento (instituições, afazeres etc.) e da cultura (valores, ideias ou crenças), característicos de uma determinada coletividade, época ou região.

[...] é um campo muito fracamente autônomo, mas essa autonomia, por mais fraca que seja, significa que não se pode entender o que acontece ali simplesmente com base no conhecimento do mundo circundante: para entender o que acontece no jornalismo, não é suficiente saber quem financia as publicações, quem são os anunciantes, quem paga a publicidade, de onde vêm os subsídios e assim por diante. Parte do que é produzido no mundo do jornalismo não pode ser entendido a menos que se conceitualize esse microcosmo como tal e se esforce para entender os efeitos que as pessoas envolvidas nesse microcosmo exercem umas sobre outras. (BOURDIEU, 2005, p. 32, tradução nossa)¹¹.

A respeito das relações exercidas pelas pessoas, umas sobre as outras, dentro do microcosmo, vale observar primeiramente a perspectiva de Traquina (2005) sobre a Teoria Organizacional, que amplia a visão dos efeitos dos indivíduos na produção da notícia ao considerar como operam os *constrangimentos* da organização sobre a atividade profissional. A crença de que o jornalista é socializado pelas dinâmicas da empresa acontece, de acordo com o autor, por meio de um processo de *recompensa e punição*.

Neste âmbito, o trabalho de Darnton (1990) traz descrições do processo de “aprendizagem” na organização do trabalho pelo qual passa o jornalista. O autor retrata o comportamento de jornalistas em um veículo de comunicação de massa, o jornal *New York Times*, incluindo sua própria participação dentro da redação. Um dos aprendizados do jornalista refere-se à interpretação da hierarquia da redação, depois constitui um mapa mental de quem ficou com os melhores assuntos a partir da leitura da publicação do jornal (DARNTON, 1990).

O autor descreve como, na sua época, o editor e o editor chefe distribuíam gratificações aos repórteres mais bem-sucedidos, a exemplo de “tapinhas nas costas” e prêmios em dinheiro para a melhor história. Ou seja, quanto mais os esforços são reconhecidos, mais aumenta o *status* do jornalista dentro da empresa. “Os repórteres naturalmente escrevem para agradar aos editores que controlam o sistema de recompensas do outro lado da sala, mas não existe nenhuma maneira direta de receber um reforço redigindo a melhor matéria possível” (DARNTON, 1990, p. 73).

¹¹ “It is a very weakly autonomous field, but this autonomy, weak though it is, means that one cannot understand what happens there simply on the basis of knowledge of the surrounding world: to understand what happens in journalism, it is not sufficient to know who finances the publications, who the advertisers are, who pays for the advertising, where the subsidies come from, and so on. Part of what is produced in the world of journalism cannot be understood unless one conceptualizes this microcosm as such and endeavors to understand the effects that the people engaged in this microcosm exert on one another.” (BOURDIEU, 2005, p.32).

A insegurança crônica alimenta o ressentimento. Enquanto brigam entre si pela aprovação dos editores, os repórteres desenvolvem uma grande hostilidade em relação aos outros que ficam do lado oposto da sala, e cria-se uma certa solidariedade de grupo como força para contrabalançar a competitividade. Os repórteres se sentem unidos por um sentimento de eles-contra-nós, que expressam em brincadeiras e gozações [...] Para eles [repórteres], um editor é uma pessoa que, mais do que qualquer outra coisa, tenta melhorar sua posição dentro de sua própria hierarquia à parte, subindo com ideias brilhantes e fazendo com que sua equipe escreva de acordo com elas. O poder do editor sobre o repórter, assim como o do diretor sobre o editor, realmente gera uma tendência na maneira de redigir as notícias, como assinalam os estudos sobre o controle social na sala de redação. (DARNTON, 1990, p. 75-76).

Essas dinâmicas descritas acima acontecem dentro do microcosmo do campo jornalístico e acabam por criar uma cultura própria desta profissão, pois se perpetuam entre aqueles que “jogam o jogo”, tornando permanente essa lógica de poder. Durante as análises dos depoimentos das entrevistadas, é possível perceber como essa dinâmica presente nas redações se torna ainda mais perversa quando as mulheres ascendem a cargos de chefia, seja como editora-executiva, editora-chefe ou chefe de redação, dependendo das empresas de comunicação.

As brincadeiras e gozações descritas por Darnton, inclinadas aos superiores, quando se tratam das mulheres como chefia, podem levar a jornalista a deixar a profissão. Além do mais, essa lógica também pode favorecer a tendência de que as mulheres precisam repetir o comportamento das chefias masculinas, partindo da percepção de que o próprio autor não menciona colegas mulheres em sua descrição. Esse aspecto remete à perspectiva de Marcia Veiga da Silva (2010), a qual o jornalismo é orientado pelas lógicas culturais do masculino.

Durante dez anos, Tuchman (1983) realizou um estudo com base na observação participante em redações jornalísticas dos Estados Unidos, com foco nas dinâmicas de jornais impressos, que ainda eram muito relevantes na época, e em veículos de televisão. No período de análise da socióloga, ela compreendeu vários rituais assumidos pelos jornalistas no ambiente de trabalho. Além de contribuir com a sistematização de hábitos e ofícios dos(as) jornalistas, a autora também teve contato com feministas na década de 1970 e pôde questioná-las a respeito da representação do movimento através dos meios de comunicação.

Dessa forma, a autora norte-americana não poderia ficar ausente desta pesquisa, devido à sua relevância para os estudos de rotina dos(as) profissionais jornalistas. Tuchman (1983) entende que a rede de informação acaba por impor uma ordem social, pois elege quais acontecimentos têm sua atenção, deixando outros de lado. Os(as) repórteres acabam por escrever seus textos a partir de sua classe social ou mesmo de sua situação geográfica.

Idêntica importância alcança sua observação de que a rede de informação é um sistema hierárquico de coletores de informação, de maneira que o *status* dos repórteres na rede informativa pode determinar qual informação de qual repórter será identificada como notícia. (TUCHMAN, 1983, p. 37, tradução nossa)¹².

Ao discutir como os fatos se tornam matéria-prima para a notícia, Tuchman (1983) questiona se o sexismo começou quando Betty Friedan deu esse nome a um problema enfrentado pela sociedade. “Ou o sexismo é um fenômeno em curso, presente em toda a história humana, e por isso se trata de um fenômeno mesmo a ser desqualificado como não noticiável?” (TUCHMAN, 1983, p. 149, tradução nossa)¹³.

Sua reflexão é justamente acerca de como alguns movimentos sociais têm mais dificuldade em serem cobertos pela imprensa do que outros, como é o caso das pautas feministas. Tuchman salienta que muitas vezes os movimentos sociais precisam se adequar para entrar como pauta de um noticiário, a exemplo de reunirem-se em horário apropriado (1983).

Necessariamente, então, assim como o trabalho informativo transforma eventos em acontecimentos informacionais, também deve transformar a dinâmica das perguntas (conforme definidas pelos proponentes de um movimento social) quando as molda como histórias informativas. A cobertura do movimento feminista fornece um exemplo dessa transformação, realizada de maneiras ligeiramente diferentes à medida que o movimento se tornava mais poderoso. (TUCHMAN, 1983, p. 150, tradução nossa)¹⁴.

Vale ressaltar justamente o trabalho de observação da socióloga em compreender que os movimentos feministas tiveram que se adaptar às lógicas de produção dos jornalistas para que suas pautas fossem publicadas com maior frequência. Embora a força do movimento no período considerado tenha colaborado para que conseguisse estar mais presente nas páginas da *Times*, a autora salienta que havia uma resistência dos chefes de redação em veicular esse

¹² “Idêntica importancia alcanza la observación de que la red informativa es un sistema jerárquico' de acopiadores de información, de manera que el status de los reporteros en la red informativa puede determinar qué información de qué reportero será identificada como noticia.” (TUCHMAN, 1983, p. 37).

¹³ “¿O el sexismo es un fenómeno en curso, presente en toda la historia humana, y por eso se trata de un fenómeno a ser descalificado como no noticiable?” (TUCHMAN, 1983, p.149).

¹⁴ “Necesariamente, pues, así como el trabajo informativo transforma a los sucesos en acontecimientos informativos, así también tiene que transformar la dinámica de las cuestiones (tal como las definen los proponentes de un movimiento social) cuando les da forma como relatos informativos. La cobertura del movimiento feminista ofrece un ejemplo de esa transformación, cumplida de maneras ligeramente diferentes a medida que el movimiento se iba haciendo más poderoso.” (TUCHMAN, 1983, p.150).

tema somente na editoria de mulheres, um espaço dominado por temas considerados não urgentes.

Segundo o relato de Tuchman (1983, p. 167), o movimento feminista norte-americano contou com a ajuda de mulheres jornalistas para divulgar suas informações. Contudo, a autora pondera que o fato de aquelas mulheres escreverem o que viram disseminou a ideia de que o movimento feminista era composto por mulheres brancas e de classe média. Ressaltando algo positivo, Tuchman mostra que as editorias femininas proporcionaram o espaço para mostrar a necessidade de mudanças políticas e de legislação a favor das pautas das mulheres.

1.2 MULHERES NO JORNALISMO: O CAMINHO DAS PEDRAS

Assim como relatado por Tuchman (1983), o movimento feminista norte-americano contou com ajuda das mulheres jornalistas para divulgar suas pautas nos grandes jornais daquele país, como para produzir seus próprios informativos. O percurso de ascensão e permanência das mulheres nos empregos, tradicionalmente atribuído para homens, na sociedade moderna nunca foi fácil. Entretanto, o sexo feminino sempre se “infiltrou”, mesmo que em alguns momentos fosse necessária - no caso do jornalismo e da literatura - a utilização de pseudônimos.

Esta pesquisa aborda os desafios e as desigualdades de gênero enfrentados pelas mulheres jornalistas do estado do Paraná durante suas trajetórias profissionais na atualidade. Não obstante, é oportuno relembrar brevemente o caminho trilhado por aquelas que abriram as portas para a profissão. Os trabalhos presentes neste tópico também destacam a influência recebida pela imprensa feminina brasileira, como da imprensa francesa e da norte-americana.

Costa (2013), em seu estudo sobre a jornalista norte-americana Nellie Bly - reconhecida pela fase do jornalismo performático - reflete sobre as jornalistas que atuaram no fim do século XIX nas redações jornalísticas nos Estados Unidos. Este período foi importante para o reconhecimento das mulheres nas redações americanas.

Em sua análise, a autora se apoia na perspectiva histórica e observa que não há arquivos históricos referentes à participação das mulheres como correspondentes durante a Guerra Civil Americana (1861 a 1865). No entanto, passado esse período, ocorreram grandes mudanças no *status* da mulher na sociedade ocidental (COSTA, 2013). Segundo a

pesquisadora, essa mudança está diretamente relacionada com sua maior presença das mulheres no mercado de trabalho.

A fim de relembrar a participação da mulher no início do jornalismo dos Estados Unidos, Costa (2013) cita que a presença feminina se deu com a instalação da primeira prensa em 1638, quando pelo menos 17 mulheres trabalhavam como tipógrafas. Outro grifo da autora é a participação de Sara Josepha Hale, coeditora da revista *Godey's Lady's Book* entre os anos 1836 e 1877. Com isso, a pesquisadora destaca o envolvimento das mulheres com o jornalismo, inclusive no período conhecido como *penny press*¹⁵, de grande expansão comercial da imprensa.

Segundo Costa (2013), a presença de mulheres no jornalismo dobrou em termos percentuais entre 1880 e 1900, com destaque para a participação delas como colunistas, liderando a competição entre os homens de prestígio. “Mas a grande novidade para as jornalistas nesse período em relação às décadas anteriores foi a demarcação de espaço que elas alcançaram” (2013, p. 8).

A pesquisadora refere-se à técnica que ficou conhecida como jornalismo performático, em que as mulheres jornalistas passaram a ser reconhecidas pelo seu trabalho. O período de maior proeminência dessa prática foi de 1880 a 1930:

O historiador Frank Luther Mott explica que uma das características do *stunt* se refere ao método utilizado para obter informações. [...] Jean Marie Lutes argumenta que ao usar a técnica de disfarce, o próprio corpo das repórteres se tornava o canal para que elas conseguissem transmitir as notícias.

Além disso, Jean Marie Lutes argumenta que o trabalho das mulheres nos jornais, no final do século XIX, foi menosprezado porque ia de encontro ao ideal de objetividade que foi se tornando mais claro no início do século XX. (COSTA, 2013, p. 9).

Importante destacar que, mesmo sendo uma prática jornalística contrária aos ideais universais do jornalismo, mantidos até hoje, a participação dessas mulheres foi de grande importância para abrir espaço para as demais profissionais até hoje.

¹⁵ Para conhecer melhor sobre a história do jornalismo americano e da imprensa *penny press*, indica-se a leitura do livro *Descobrendo a notícia: uma história social dos jornais no Estados Unidos*, de Michael Schudson (Editora Vozes, 2010).

O modelo de práticas jornalísticas norte-americano continuamente é reproduzido e até inspirou o modelo brasileiro, como destaca Buitoni (2009), ao analisar a importância da imprensa feminina no Brasil no contexto cultural.

Assim como outros estudos sobre a presença das mulheres no jornalismo, a autora - que revisa a imprensa feminina no século XX - contribui aqui para lembrar a participação histórica das mulheres no Brasil e o modo como suas demandas foram tratadas pela imprensa, com ênfase no mercado de consumo. Segundo Buitoni (2009), a imprensa feminina no país não conta com muito espaço no jornalismo informativo tradicional, apesar de vários diários dedicarem, ao longo do tempo, seções para temas ligados às particularidades das mulheres, ainda que de forma semanal ou quinzenal. A autora também observa que as publicações femininas se localizam longe do factual, como antevisto por Tuchman (1983).

Em sua análise, Buitoni (2009) observa que houve uma grande dificuldade para encontrar textos publicados sobre a chamada condição feminina, que se torna mais próspera a partir do século XX. A autora pontua que a mulher é retratada fora do contexto em que vive, reforçando um estereótipo e/ou mito do feminino.

Outras características gerais da imprensa feminina, que aparecem numa análise panorâmica, são: os assuntos (ou editorias) predominantes e o desprezo pela atualidade. Ambas estão relacionadas com o tratamento das matérias. Os temas tradicionais da imprensa feminina resumem-se a meia dúzia de itens: moda, beleza, culinária, decoração, comportamento, celebridades, um conto etc. Naturalmente, esses assuntos privilegiados pela imprensa feminina apresentam pequena ligação com o momento atual. (BUITONI, 2009, p. 24-25).

Muitas dessas características permanecem presentes nas editorias e/ou produtos voltados para o sexo feminino, sendo um reforço do *status quo*. Buitoni (2009) constata que esses elementos reforçam a visão da mulher como um mito e favorecem a ideologia dominante. A autora destaca que, ao fazer isso, a imprensa feminina “propõe modelos culturais como sendo lógicos e naturais” (2009, p. 25).

Buitoni (2009), em um resumo da evolução da imprensa feminina, esclarece que a presença de contos para mulheres e receitas de cozinha se mantiveram até as primeiras décadas do século XX. De acordo com a autora, a imprensa feminina no Brasil foi influenciada pela imprensa feminina francesa, passando por três fases: a “senhora”, a “mulher” e, posteriormente, a “consumidora”.

A imprensa feminina no Brasil só começou por volta de 1820, com publicações de moda e literatura. Os textos também eram dirigidos à ‘senhora’, num tom bastante formal, mesmo quando o cronista ou folhetinista falava mais coloquialmente com suas leitoras, por exemplo na *Revista da quinzena* do ‘Folhetim do Novo Gabinete de Leitura ou Revista das Modas, dos theatros, bailes e outros acontecimentos da quinzena’, que era uma das partes do *Novellista Brasileiro ou Armazem de Novellas Escolhidas*, publicado em 1851, no Rio de Janeiro [...]. (BUITONI, 2009, p. 189).

Os termos de tratamento utilizados em referência às leitoras demonstram uma mudança editorial e, mais do que isso, refletem uma transformação na própria sociedade. Esses aspectos vão ao encontro de um movimento crescente de ocupação de espaços por mulheres em relação à sociedade em que estavam inseridas.

No entanto, a ‘mulher’ surgiu no século XIX, nos jornais que defendiam os direitos femininos e que, por imposições da época, também usavam a linguagem predominantemente – mais formal. Então, embora a mulher esteja presente no conteúdo, muitas vezes ela se esconde sob o tratamento de ‘senhora’, ou sob os adjetivos da prosa desse tempo. (BUITONI, 2009, p. 193).

O trabalho da autora sistematiza as mudanças dentro da imprensa feminina e o reflexo de como o sexo feminino era representado. Infelizmente não há espaço para recuperar todo o esforço das mulheres através do tempo a fim de conquistar o ensino formal, o direito ao voto e a ocupação em diversas funções no mercado de trabalho, contudo o levantamento feito por Buitoni (2009), traz marcadores de mudanças dentro do mercado editorial.

O momento em que a mulher se torna consumidora no Brasil, segundo a autora, é em 1940, ou seja, as mulheres passaram a ser importantes porque poderiam consumir. Assim, com jornais recheados de anúncios, Buitoni (2009) relata que o tratamento passa a ser “você”, mas trata a consumidora como uma “amiga”. De acordo com a autora, é nos 1950 que a mulher se tornou “jovem”, ponto alto da sociedade do consumo. A renovação agora, segundo ela, acontece todos os dias.

Não é o novo revolucionário, crítico, conscientizador. Não é a busca da modernidade que instaura novas formas de apresentação da realidade. É o novo pelo novo, por fora, de superfície. É o novo que se originou talvez na moda, sistema que exige mudanças a cada estação. Se a imprensa feminina nasceu veículo de difusão de moda, dificilmente se afastaria desse novo, razão de ser de seu assunto principal. E o novo acabou contaminando qualquer conteúdo que fosse incluído em páginas dedicadas à mulher. (BUITONI, 2009, p. 195).

Para a autora, apesar do incremento das tecnologias no trabalho jornalístico e até mesmo nas inovações ligadas ao *design*, as revistas femininas populares não inovaram muito com o passar do tempo. Este retrato do cenário da imprensa especializada, que no Brasil se encontra em expansão a partir dos anos 1950, coincide com o momento em que as primeiras mulheres se formam no ensino superior específico, voltado à carreira de jornalista.

Assim, é importante ressaltar a experiência de quem viveu aquele momento. Regina Helena Paiva Ramos (2010) formou-se em jornalismo pela Cásper Líbero, em 1952, e dedica-se em seu livro a biografar as principais jornalistas mulheres precursoras no ofício. Segundo ela, quando entrou no mercado de trabalho, no mesmo ano em que se formou, São Paulo tinha 2 milhões de pessoas e muitos veículos de comunicação.

Diferentemente das pesquisas atuais, em que a presença de mulheres predomina tanto nas escolas de jornalismo quanto nas redações e assessorias de imprensa, na época em que Helena Ramos iniciou a carreira de jornalista o cenário era diferente. Segundo a autora e jornalista, em toda a imprensa paulista havia um pouco mais de 30 mulheres.

A maior parte atuando em páginas femininas, em colunas sociais ou escrevendo sobre assuntos amenos. Claro que já com exceções impressionantes para época. Ao recordar-me dessas mulheres e das dificuldades para que acreditassem em nós, batem-me saudades e até admiração. (RAMOS, 2010, p. 16).

No final da década de 1950 e início dos anos 1960, o ofício de assessor de imprensa ainda era raro, nem mesmo tinha essa nomenclatura (no Brasil, o ofício surge somente na década de 1980). Além disso, nas empresas que contavam com departamento de comunicação, a função costumava ser confundida entre profissionais do jornalismo e de relações públicas, ou seja, os veículos tradicionais, como rádio e jornais impressos, ainda eram os principais empregadores de jornalistas. De acordo com Ramos (2010), na época, havia grande oferta de trabalho e poucos profissionais. A autora relembra seu primeiro emprego no jornal *O Tempo*.

Vergnlaud Gonçalves, o redator-chefe, tinha acabado de voltar de uma faculdade de jornalismo no Missouri, Estados Unidos, e aplicava no jornal as coisas que lá aprendera. Herminio Sacchetta era aquela glória de secretário geral. Bravo que nem um bicho! Humano e competente. Engraçadíssimo é que ele tinha o hábito de falar alguns palavrões — aliás, modestos para os padrões de hoje — e, sempre que um desses lhe escapava, olhava para mim, punha a mão na testa como se recordando da minha presença e despejava um ‘desculpe, minha filha’. Fico me perguntando se a presença feminina na redação o incomodava? Não sei. Talvez lhe tirasse a liberdade das descomposturas nos repórteres. Mais certo seria apostar que não desprezava a mão de obra feminina. Na contramão da época, homem moderno e desempoeirado, Sacchetta proporcionou o primeiro emprego a uma boa porcentagem de biografadas neste livro. (RAMOS, 2010, p. 20).

Mas não só de boas memórias é feito o relato desta experiente jornalista. Ramos relembra um embate por uma pauta:

Muito tempo depois, na década de 60 - já tinha mais de dez anos de profissão me julgava uma veterana -, levei uma semana discutindo com Salomão Schwartzman, diretor da sucursal da *Manchete*. Eu achava que podia fazer uma matéria sobre medicina nuclear e ele achava que tinha que dar o trabalho a um repórter. ‘O que você entende de medicina nuclear?’, perguntou com ar de deboche. Ao que respondi: ‘E os outros repórteres entendem o quê?’ A matéria acabou sendo minha, mas não foi fácil. (RAMOS, 2010, p. 27).

O relato é de uma jornalista da década de 1960, mas pode ser presenciado ainda hoje por meio das experiências das jornalistas contemporâneas. A descrença sobre a capacidade intelectual ou certas responsabilidades persiste como sombra na carreira das jornalistas, que acabam se tornando ainda mais especializadas e buscam a partir disso legitimar o espaço que ocupam - esse cenário é discutido posteriormente neste estudo.

Ramos (2010) esclarece que para falar de cargos de chefia ocupados por mulheres jornalistas, ela precisou olhar uma década à frente da sua turma de formadas, ou seja, os primeiros cargos de chefia no jornalismo atribuídos às mulheres surgiram a partir da década de 1960 no Brasil. Assim, a autora relembra o relato da jornalista Jacyra Octaviano, que se formou na Casper Líbero em 1967: “na década de 80 - agora, ali atrás - fora convidada para ser pauteira de ‘Cidades’ na *Folha de S. Paulo*, mas ‘desconvidada’. Seu Frias tinha observado que ela era competente... mas mulher” (RAMOS, 2010, p. 28).

A representação das mulheres pela imprensa e os caminhos percorridos por elas para conquistarem espaços no jornalismo constituem dois aspectos reveladores de uma trajetória marcada por estereótipos, discriminação e um lugar de desprestígio. Apesar da significativa presença das mulheres nos ambientes de trabalho jornalísticos ser relativamente recente, a

desigualdade sempre marcou essa história. Ao se debruçar sobre os relatos até aqui referenciados em bibliografia e as declarações das entrevistadas para esta pesquisa, considera-se que as discussões de gênero se mostram oportunas para problematizar acerca das condições de acesso e permanência das mulheres no jornalismo.

1.3 GÊNERO: MULHERES E RELAÇÕES DE PODER

Para discutir as desigualdades de gênero vivenciadas pelas mulheres durante suas trajetórias profissionais, busca-se entender o uso do termo “relações de gênero” através da perspectiva de análise *relacional*. Isto é, procura-se uma definição que não seja sustentado no sexo biológico, masculino e feminino, e que tenha plasticidade para compreender como a ordem cultural dominante impacta em questões, também, entre as mulheres, lançando-se para além da relação de poder tradicionalmente dada como uma vantagem social ao homem.

Assim, parte-se do que Moraes (1998) propõe acerca de gênero, sendo este uma categoria de análise que extrapola os limites teóricos do feminismo. Compreende-se também que a categoria gênero transcende a semelhança da categoria de classe.

A expressão relações de gênero, tal como vem sido utilizada no campo das ciências sociais, designa, primordialmente, a perspectiva culturalista em que as categorias diferenciais de sexo não implicam no reconhecimento de uma essência masculina ou feminina, de caráter abstrato e universal, mas, diferentemente, apontam para a ordem cultural como modeladora de mulheres e homens. Em outras palavras, o que chamamos de homem e mulher não é o produto da sexualidade biológica, mas sim de relações sociais baseadas em distintas estruturas de poder. (MORAES, 1998, p. 100)

Na perspectiva do presente trabalho, a constituição de gênero recebe influência da sociedade em que se está inserido; não se trata de definir gênero com neutralidade, mas, sim, um conceito com plasticidade, conforme pressupõe Moraes (1998).

Por outro lado, afirmar a plasticidade do corpo biológico não significa negá-lo, superdimensionando a força cultural e do simbólico. Mais ainda, as formulas genéricas (como gênero) obrigam uma reflexão sobre a relação específica entre o corpo e psique e, conseqüentemente, uma teoria da constituição da identidade humana. Além disso, não se deve esquecer que o gênero concerne tanto aos homens como às mulheres, não obstante o grosso das análises que utilizam tal categoria estarem referindo-se às mulheres. (MORAES, 1998, p. 101).

Apesar de esta pesquisa abordar as diferenças de gênero entre homens e mulheres no jornalismo, o conceito de relações de gênero também permite tratar das relações entre as próprias mulheres. Nesse sentido, compreende-se que não houve espaço para analisar o material empírico a partir da compreensão da construção de identidade de gênero, podendo, assim, abrir espaço para novas análises que aprofundem este aspecto.

A historiadora Joana Maria Pedro (2005) explica que o uso da palavra gênero tem sua predominância na década de 1980, por meio dos movimentos sociais, feministas, de gays e lésbicas, na busca de substituir a palavra “sexo” pela definição de “gênero”, termo relacionado à cultura. “Para o feminismo, a palavra ‘gênero’ passou a ser usada no interior dos debates que se travaram dentro do próprio movimento, que buscava uma explicação para a subordinação das mulheres” (PEDRO, 2005, p. 79).

Ao abordar o surgimento do uso da palavra gênero ainda na década de 1960, quando o Ocidente é marcado pela segunda onda feminista, ainda se utilizava o termo “mulher”. Pedro (2005) esclarece que naquele momento buscava-se questionar o que era *universal* na sociedade e, segundo a autora, o universal é o masculino. Contudo, essa separação entre as diferenças vividas pelo homem e pela mulher permitiu que “mulheres negras, índias, mestiças, pobres, trabalhadoras, muitas delas feministas, reivindicaram uma ‘diferença’ - dentro da diferença” (PEDRO, 2005, p. 82).

Por conseguinte, segundo a historiadora, utilizou-se o termo “mulheres” para tentar contemplar as diferenças existentes entre as pessoas desse grupo, contudo “as sociedades possuem as mais diversas formas de opressão, e o fato de ser uma mulher não a torna igual a todas as demais” (PEDRO, 2005, p. 82). Dessa maneira, a autora transita da categoria “mulheres” para a categoria “gênero”, que passou a ser utilizada pelo movimento feminista, por historiadoras e demais pesquisadoras de forma articulada com as relações de poder.

Para explicar como gênero é constituído por relações sociais, Joana Maria Pedro recupera o pensamento da historiadora Joan Scott:

Portanto, concluía Scott, ‘gênero é a organização social da diferença sexual’. Por outro lado, ela lembrava que gênero não refletia ou implementava diferenças fixas e naturais entre homens e mulheres, mas ‘um saber que estabelece significados para as diferenças corporais’.

O que motiva esta autora, ao teorizar sobre ‘gênero’, era a mesma coisa que motivava o movimento feminista e as historiadoras feministas a escreverem a história das mulheres, ou seja, ‘apontar e modificar as desigualdades entre homens e mulheres’. (PEDRO, 2005, p. 86-87).

A partir da compreensão de Joana Pedro (2005) a respeito do trabalho de Scott (1990), segue-se aqui a mesma perspectiva, ou seja, insistir no desafio de identificar e tentar modificar as desigualdades ainda existentes, principalmente entre homens e mulheres. Para a autora e também historiadora Joan Scott (1990), são as relações de poder que dão significado ao conceito de gênero.

Scott (1990, p. 06) reflete que as categorias gênero e raça não têm como base teorias como a marxista ou a weberiana constituem a categoria classe; sendo assim, “no caso do gênero, seu uso implicou num leque tanto de posições teóricas como de referências descritivas das relações entre os sexos”. Isso acontece justamente porque, segundo a autora, os historiadores se sentem mais à vontade com a descrição do que com as teorias.

A historiadora explica que a utilização do termo gênero também é empregada para indicar as relações sociais entre os sexos, pois exclui a importância dada puramente ao biológico. Isto é, rompe com a leitura determinista de divisão dos sexos em papéis biológicos consolidados ao longo do tempo, como aqueles que atribuem ao homem a força física e à mulher a reprodução da vida.

O gênero torna-se, antes, uma maneira de indicar ‘construções sociais’ — a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero, é, segundo esta definição, uma categoria social importa sobre um corpo sexuado. Com a proliferação dos estudos dos sexos e da sexualidade, o gênero tornou-se uma palavra particularmente útil, pois ele oferece um meio de distinguir a prática sexual consignados às mulheres e aos homens. Ainda que os pesquisadores reconheçam a relação entre o sexo e (o que os sociólogos da família chamaram) os ‘papéis sexuais’, estes pesquisadores não traçam entre os dois uma ligação simples e direta. O uso de “gênero” põe a ênfase sobre todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas ele não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade. (SCOTT, 1990, p. 07).

Para Scott (1990), deve-se levar em consideração a maneira como as sociedades representam e utilizam o gênero, a fim de organizar as relações sociais existentes nelas ou mesmo para instituir um sentido para suas experiências. A autora considera que “sem o sentido não há experiência; sem o processo de significação não há sentido” (1990, p. 11). Apesar de ressaltar que a função da linguagem não é o todo em uma sociedade, esta expressa

os papéis, os símbolos e as metáforas e considera que “os conceitos jogam na definição da personalidade e da história humanas”.

Esta pesquisa parte da concepção de Scott (1990, p. 12): “Precisamos de uma maneira de conceber a ‘realidade social’ em termos de gênero”. Dessa forma, para poder pensar e discutir as desigualdades enfrentadas pelas mulheres é necessário ir além do antagonismo sexual.

Grifa-se aqui parte da conceituação de gênero elaborada por Scott (1990) para guiar a elaboração do presente trabalho:

O núcleo essencial da definição repousa sobre a relação fundamental entre duas proposições: o gênero é um elemento construtivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas sobre os sexos, e o gênero é o primeiro modo de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudança nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um único sentido. (SCOTT, 1990, p. 14).

Entende-se que, por meio dos estudos de gênero, é possível analisar e compreender as complexas relações existentes na sociedade atual. Sendo assim, os estudos voltados às relações de gênero explicitam as desigualdades presentes quando há disputas de poder, que acabam por determinar as construções da vida social.

Nesse sentido, do mesmo modo como as relações de gênero são permeadas pelas relações de poder, assim se manifesta a esfera do jornalismo. Para abordar a cultura hegemonicamente masculina das redações, Márcia Veiga (2010) se baseia no padrão social ocidental, em que os sujeitos nascem homens ou mulheres e, a partir disso, são orientados por atributos distintos e que essencialmente se identificam como heterossexuais. Nessa lógica, Veiga (2010) analisa que as relações sociais se estabelecem em um padrão de heterossexualidade.

O que significa ser homem ou mulher, assim como o entendimento de que se nasce naturalmente heterossexual, é algo praticamente inquestionável no senso comum e, também, em grande parte das investigações científicas reconhecidas como ‘legítimas’ em nossa cultura. Mas é igualmente pouco questionável a posição dos lugares ocupados por aquelas e aqueles que não correspondem ao padrão hegemônico, seja de gênero, seja de classe, sexualidade, etc., apesar de alguns avanços em distintas esferas da sociedade. (VEIGA, 2010, p. 53).

Com o desafio de aproximar estudos de gênero e jornalismo, recorre-se para a discussão sustentada por Saffioti (1993), pesquisadora brasileira que questiona o conhecimento cartesiano e ressalta que seguidores dessa vertente científica reformularam muito das teorias, embora mantiveram suas bases epistemológicas. Segundo a autora, as bases do pensamento de Descartes partem de uma perspectiva dualista, por isso, os principais críticos dessa corrente, de acordo com a pesquisadora, são os pós-estruturalistas, influenciados pelos questionamentos do positivismo e do neopositivismo.

Para este trabalho, entende-se a importância da perspectiva da autora ao situar o feminismo em oposição à concepção cartesiana, pois a considera como uma visão não neutra e que coloca o feminino em sentido de inferioridade ao homem. Saffioti também esclarece que, ao considerar o corpo no processo de conhecimento, há um contraste com os ideais de Descartes. Análises feministas transcendem e marcam a crítica contra o falocentrismo, presente desde a filosofia clássica até os princípios da ciência ocidental.

A misoginia constitui, por conseguinte, componente intrínseca à razão dualista. A absolutização da emoção, do corpo, da heteronomia femininos, assim como do privado, espaço ao qual a mulher é adscrita, não deixa lugar para uma ontologia relacional, da mesma maneira como a absolutização da razão, do espírito, da autonomia masculinos só pode servir à construção de uma ontologia androcêntrica, congelada em seus limites rígidos, de um Homem igual a si mesmo e, portanto, isolado em sua insegurança ontológica. (SAFFIOTI, 1993, p. 147)

Nesta lógica, o ser mulher não se posiciona em contradição ao ser homem, nem como inferior, porque o feminino é um não-ser - o que, para a autora, inviabiliza uma ontologia feminina. Sendo assim, não se explora a coletividade feminina e suas diferenças, tanto de raça quanto de classe, por exemplo.

Em defesa da perspectiva feminista, Saffioti (1993) reconhece as divergências entre as mesmas, mas esclarece que a composição política-científica do feminismo é menos parcial que a do endrocentrismo. Isso porque a perspectiva feminista considera os agentes sociais e suas diversas relações. A presente pesquisa se ampara nesta lógica, pois acredita-se que para se fazer uma investigação científica não é necessário ser neutro, mas estar atento às variáveis socioculturais.

Saffioti (1993) também esclarece que o feminismo procura uma nova forma de epistemologia, que possa compreender a interação entre as pessoas, como elas percebem o mundo e como elas o entendem a partir de onde estão alocadas. “Por via de consequência, a

formulação de teorias críticas a partir da óptica feminista exige uma base interpretativa do processo de investigação teórica mais ampla do que a requerida pelo positivismo” (SAFFIOTI, 1993, p. 150).

É com base na perspectiva de Saffioti (1993) que se buscará olhar para o objeto de estudo de forma ampla, na tentativa de compreender os aspectos do gênero no jornalismo, a partir principalmente dos marcadores de desigualdades, como diferença de salário, acesso à ascensão a cargos, desequilíbrios na jornada de trabalho, aspectos familiares, entre outros.

1.4 DESIGUALDADES DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde o início das leituras, houve uma orientação teórica a fim de compreender a correlação entre gênero e raça e classe. No entanto, objeto de estudo aproximou-se outras leituras para dialogar com o *corpus* da pesquisa, como as especificidades do jornalismo, o tratamento da temática assédio no ambiente de trabalho, entre outros. Não obstante, com o objetivo de não negligenciar um dado importante para esta pesquisa, isto é, a colaboração de uma jornalista negra sobre as desigualdades de gênero enfrentadas em sua trajetória profissional, traz-se aqui algumas reflexões teóricas para embasar a discussão.

Saffioti (1992), ao também considerar questões de classe e etnia, conclui que o mundo é vivenciado de formas diferentes entre homens e mulheres.

Obviamente, este fenômeno não é tão simples quanto pode parecer, porque a contradição entre as categorias de gênero nem é a única, nem opera autonomamente. A ligeira incursão realizada atrás para mostrar como o gênero impede a realização de uma lei da acumulação do capital (o capital tenta equalizar as forças de trabalho) revela uma das numerosas intersecções entre os antagonismos de gênero e de classe. (SAFFIOTI, 1992, p. 199).

Em sua postulação, Saffioti (1992) sugere que pesquisadores(as) das Ciências Sociais utilizem o ponto de vista dos oprimidos, o que tornará menos parcial uma análise científica. Sua defesa se situa contrária à concepção positivista, pois a autora ressalta a importância de levar em conta grupos étnicos, classes sociais e gênero.

Dessa maneira, sugere uma epistemologia dos oprimidos, que pode ser opção concreta, a partir da qual os agentes sociais passam a fazer sua história e subverter a ordem dominante. Assim, Saffioti (1992) também acredita que uma epistemologia feminista pode ser uma via para essa forma de conhecimento.

Em relação aos estudos recentes que discorrem acerca de relação de classe e gênero, Nathalie Reis Itaboraí (2015) contribui ao abordar as transformações ocasionadas no sistema de trabalho capitalista, principalmente no século XX. Segundo o que verificou, a autora afirma que houve uma transferência do trabalho braçal para um trabalho mais intelectual, o que “favoreceria” a inserção das mulheres no mercado. Em relação a esse cenário, portanto, a profissionalização se tornou mais importante do que constituir uma família, o que surge como consequência de um processo de individuação.

Para a autora, os índices que medem as desigualdades entre homens e mulheres no mundo contribuem para perceber que a equidade se dá de maneira diferente em cada país/cultura. Contudo, esses mesmos indicadores são criticados por medirem as mudanças das condições das mulheres na esfera pública e não na privada.

Itaboraí reporta a pesquisa etnográfica realizada por Landes no Brasil (nas décadas de 1950 e 1960), a qual identifica uma diferença de classe em relação às experiências familiares. Quanto aos estudos na América Central, a autora cita Gonzales, que pesquisou no mesmo período de Landes e percebeu que mulheres de classes baixas tinham mais autonomia.

Estes modelos de autodeterminação feminina constatados por antropólogas estrangeiras nos anos 50 nas classes baixas do Brasil e América Latina, três décadas depois serão relativizados, aqui, por pesquisas que argumentavam que a matrifocalidade expressava a falência do modelo patriarcal, o qual se mantinha, não obstante, como uma aspiração comum às diferentes classes. Neves, por exemplo, associa a família matrifocal à impossibilidade do marido exercer o papel de provedor, seja pelo desemprego, seja pela insuficiência ou a irregularidade de seus rendimentos. Esta situação é vista como transitória ou uma variação diante de situações críticas, mas realça que, ainda que as mulheres sigam buscando um companheiro que corresponda às expectativas de sustento da família, o poder da mulher se amplia nestas situações. (ITABORAÍ, 2015, p. 35).

Segundo Itaboraí, pesquisas realizadas entre as décadas de 1950 a 1980 no Brasil mostravam um sistema de moralidade, o qual pesava muito mais para as mulheres. Para abordar as questões relativas à raça e gênero, leva-se em conta os apontamentos de Angela Davis, que em seu trabalho *Mulheres, Raça e Classe*, publicado no Brasil em 2015, traz dezenas de exemplos e descrições dos abusos causados durante a escravidão norte-americana. O tratamento dado aos negros pelas famílias brancas e detentoras dos mesmos é de completa desumanidade e ultrapassa o nível de maldade que qualquer mente sã consiga imaginar.

O valor dado aos homens negros e às mulheres negras era o mesmo ou até menor do que qualquer animal de uma fazenda, segundo relato de Davis (2015), isso porque a igualdade

entre os gêneros estava submersa sob a tempestade da opressão racial. Davis (2015) ressalta que mulheres negras desempenhavam as mesmas funções de trabalhos que homens — mesmo grávidas. Além disso, elas executavam o mesmo trabalho de alguns animais, como puxar cargas, vagões e carroças. A filósofa mostra um agravante ainda mais comum da escravidão feminina: os abusos sexuais relatados comumente na época.

De acordo com Davis (2015, p. 33), “as mulheres resistiam e desafiavam a escravidão o tempo todo. Devido à contínua repressão sofrida, ‘não é de se estranhar’, diz Hebert Aptheker, que ‘a mulher negra frequentemente apressasse as conspirações de escravos’”. Com a base histórica sobre o período da escravidão norte-americana contada por Davis (2015), dá-se continuidade à abordagem por meio da óptica de Sueli Carneiro (2002), em que analisa a relação de gênero e raça na construção da sociedade brasileira. Ao trabalhar a questão dos estereótipos das escravas negras brasileiras, a autora sublinha:

No decorrer do século XX, persiste essa visão que limita a mulher negra a ser destinada ao sexo, ao prazer, às relações extraconjugais. Para as mulheres negras consideradas como destituídas de atrativos reserva-se a condição de ‘burro de carga’, como se entrevê o dito popular ‘Preta pra trabalhar, branca para casar e mulata para fornicar’. Essa é a definição de gênero/raça, instituída por nossa tradição cultural, patriarcal e colonial para as mulheres brasileiras, além de estigmatizar as mulheres em geral, ao hierarquiza-las do ponto de vista do ideal patriarcal de mulher, introduz contradições no interior do grupo feminino. (CARNEIRO, 2002, p. 172).

Triste constatação da autora, a incorporação da mentalidade racista e preconceituosa no cotidiano brasileiro passou a ser “normalizada”. Além disso, Carneiro (2002) traz diversos exemplos sobre comércio sexual de adolescentes negras brasileiras e a discrepante condição sexista e racista no Brasil.

A autora se pergunta: “como é possível, diante disso, que o racismo, a discriminação racial e a violência racial permaneçam como tema periférico no discurso e na militância sobre a questão da violência contra mulher?” (CARNEIRO, 2002, p. 179). Para ela, a resposta remete à “conspiração de silêncio que envolve o tema do racismo em nossa sociedade e à cumplicidade que todos partilhamos em relação ao mito da democracia racial e tudo o que ele esconde” (CARNEIRO, 2002, p. 179).

O movimento de mulheres negras, diz Carneiro, tem uma luta tríplice: gênero, raça e classe. Em sua conclusão, frisa que: “Na sociedade brasileira, a questão da mulher negra tem potencialmente a possibilidade de redefinir as prioridades da questão de gênero, pela síntese

que ser mulher negra opera enquanto elemento que agrega as contradições de raça, classe e gênero” (CARNEIRO, 2002, p. 191).

Ao relembrar a história da imprensa negra no Brasil, Ana Flávia Magalhães Pinto (2006) se dedica a narrar as pautas dos periódicos do início do século XIX e as disputas com a política da Corte Portuguesa. A pesquisadora reflete que o início da imprensa negra foi tão conturbado quanto a própria história do início da imprensa no país. Segundo a autora, o primeiro jornal da imprensa negra brasileira foi o *pasquim* “O Homem de Côr”, publicado por meio da Tipografia Fluminense de Paula Brito, em 1833.

Entre mulheres e homens negros, com o passar do tempo, ser escravizado, liberto ou livre - pela hierarquização explícitas nessas posições - passou a informar conjuntos de ações específicas. Certas investidas, como o envolvimento duradouro na edição de jornais, ficaram mais restritas à parcela livre e liberta, ainda que mantidos certos laços com as pessoas escravizadas. (PINTO, 2006, p. 19-20).

Ainda antes do primeiro jornal formalizado da imprensa negra, várias investidas, como os folhetins, foram empreendidas em prol de pautas da população negra no Brasil. De acordo com a pesquisa de Pinto (2006, p. 26), os impressos oposicionistas só teriam suas proibições revogadas em 1827.

Priorizar as representações forjadas nas e a partir das legislações, bem como nas datações instituídas pela oficialidade a respeito da imprensa apagaria o que de espontâneo se processou - peça-chave para o entendimento da imprensa negra em suas diferentes fases. Justamente na marcha desses acontecimentos que se inseriu o periódico *O Bahiano*, de 1828, propriedade de Antônio Pereira Rebouças, um homem negro desceste direto de Rita Basília dos Santos, mulher negra liberta que se casou com o alfaiate português Gaspar Pereira Rebouças. (PINTO, 2006, p. 26).

Em seu estudo da imprensa negra entre 1833 e 1899, Pinto (2006) não identifica a participação direta das mulheres negras no processo da imprensa, ressaltando nomes de importantes homens negros à época, como o próprio Machado de Assis. Assim, com certa dificuldade, tentou-se descobrir a história das mulheres negras no jornalismo brasileiro, o que vai ao encontro dos postulados de Louback (2018, p. 23) ao justificar sua pesquisa no contexto atual. “Até o momento, não conseguimos localizar pesquisas semelhantes e números oficiais sobre jornalistas negras no Rio de Janeiro, embora consigamos identificar, em uma contagem rápida baseada na memória, um número estimado de quatro mulheres com visibilidade na mídia televisiva carioca”.

Louback (2018) faz um estudo de identificação, visibilidade e trajetória de quatro jornalistas negras da contemporaneidade no Rio de Janeiro. Em seguida, na busca por nomes de mulheres negras que presentes na história da imprensa brasileira, encontrou-se muitos trabalhos a respeito da representação das mulheres negras pelos veículos de comunicação ou publicidade.

Santos et al. (2008), em “A inserção da jornalista negra nos meios de comunicação da Baixada Santista”, argumentam que em razão da concepção de que inexiste diferenças raciais ou mesmo sexuais no segmento do trabalho, há poucos estudos sobre as profissionais negras. Outro fator levantado pelos autores é a desigualdade histórica, devido aos mais de 300 anos de escravidão vividos no país.

No artigo, Santos *et al.* (2008) mostram que o desenvolvimento do trabalho foi dificultoso, principalmente por não haver muitos estudos sobre a temática. Dessa forma, foram buscar os dados nas principais empresas de comunicação da Baixada Santista.

Embora tenham conseguido se reorganizar após a ditadura militar, tanto o movimento negro como o feminista não consideravam as especificidades das mulheres negras, vítimas da dupla discriminação, racial e de gênero. Enquanto as feministas focavam suas ações atendendo às demandas das mulheres brancas, o movimento negro, ao incluir em seus discursos somente os problemas raciais, deixava de lado as questões de gênero, que também atingiam suas ativistas. (SANTOS *et al.*, 2008, p. 07).

Para o trabalho, Santos *et al.* (2008, p. 12) entrevistaram seis jornalistas negras, que atuam na carreira com destaque. As entrevistadas do falaram sobre suas trajetórias, racismo, conquistas e dificuldades enfrentadas para se tornarem jornalistas. O trabalho foi concluído com mais perguntas do que respostas:

Constatou-se que é muito baixo o número de jornalistas negras trabalhando nas redações locais, e com isso surgem outras questões: qual a causa desta exclusão? O baixo número de profissionais negras trabalhando na área é correspondente ao número das que se formam? Se a resposta é positiva, por que tão poucas mulheres se interessam pelo jornalismo? Sabe-se apenas que, nas redações da Baixada, a diversidade racial brasileira não está representada, assim como acontece em outras áreas profissionais de prestígio social ou formadoras de opinião, de acordo com estudos realizados. (SANTOS *et al.*, 2008, p. 13).

Eliza Bachega Casadei (2011, p. 7) procura as contribuições da mulher negra na imprensa brasileira através dos meios de comunicação alternativos. A pesquisadora sublinha

que um importante momento emergiu com o surgimento da Frente Negra Brasileira (1931-1937), a qual instalou um informativo chamado *A Voz da Raça*. Em seu levantamento, de um total de 244 colaboradores de periódicos negros, Casadei encontrou apenas 15 mulheres no entre os anos 1907 a 1937¹⁶. A pesquisadora também destaca a ausência de mulheres negras em cargos de chefia, identificando somente uma mulher (que não tem seu nome citado no trabalho) integrante do corpo editorial do jornal *O Clarim da Alvorada*, em 1935.

Percebe-se que a trajetória da mulher no jornalismo é permeada pela desigualdade. E as mulheres negras são duas vezes prejudicadas, tanto pelo machismo quanto pelo racismo estrutural no Brasil. Esta pesquisa apresenta somente alguns desafios enfrentados pela mulher negra no Paraná, mas contribui para somar aos trabalhos já existentes sobre a história das jornalistas negras, assim como colabora aos estudos futuros.

1.5 PERCURSOS MARCADOS PELAS DESIGUALDADES

Parte do processo de escrever uma dissertação consiste na busca por trabalhos que antecedem a presente pesquisa, sejam estudos com a mesma temática ou assuntos afins. Aqui, vale considerar que os trabalhos sobre desigualdades nas trajetórias profissionais colaboraram para desenvolver a análise deste estudo e estão presentes durante todo o percurso da pesquisa.

Neste capítulo, destinado a apresentar as escolhas teóricas do trabalho, serão destacados os principais estudos que inspiraram e contribuíram para o desenvolvimento desta pesquisa. Almeida (2018) verificou as teses e dissertações defendidas entre 1972 e 2015 sobre a mulher nos programas de Pós-Graduação em Jornalismo e Comunicação no país. No exercício de fazer “a pesquisa da pesquisa”, como nomeou Almeida (2018), foram criadas seis categorias para definir o *corpus* de sua pesquisa: 1. Não é Jornalismo; 2. Não é gênero ou estudo feminista, mas trata de mulheres; 3. É gênero e não aborda a mulher; 4. Representação das mulheres; 5. Mulher e rotina de trabalho; e Outros. Para a presente dissertação, em particular, a quinta categoria torna-se pertinente.

¹⁶ Levantamento feito originalmente por DOMINGUES, Petrônio. *Frentenegrinas: notas de um capítulo da participação feminina na história da luta anti-racista no Brasil*. Cadernos Pagu, n. 28. Campinas, 2007.

A quinta categoria abriga as pesquisas que tratam das mulheres e as relações de trabalho no jornalismo. A intenção é encontrar estudos que tensionem a prática jornalística a partir da presença da mulher na produção da notícia. Alguns estudos aqui enquadrados diferem dos da categoria 2 justamente por abordarem jornalistas e tratarem a questão de gênero e as particularidades da mulher na profissão. O estudo sobre jornalistas específicas é uma forma de generalização encontrada pelas pesquisadoras. (ALMEIDA, 2018, p. 93).

A pesquisadora encontrou cinco dissertações e duas teses que se encaixaram na quinta categoria, conforme detalhado a seguir. A primeira identificada por Almeida (2018) foi “Mulheres Jornalistas”, produzida por Iara de Jesus Dias (2001)¹⁷.

A pesquisa de Dias tem por objeto a feminização do jornalismo. Ao problematizar o crescente número de mulheres no jornalismo no final do século XX, Dias (2001) toma por hipótese que a mulher busca uma nova identidade na profissão no jornalismo, distanciando-se de profissões que são consideradas femininas, caso da enfermagem e do ensino. (ALMEIDA, 2018, p. 99).

A segunda é a dissertação “Repórteres Pioneiras: resgate da trajetória de três jornalistas através da história oral”, realizada por Alex Criado (2001)¹⁸, em que “o autor percebe uma ausência de pesquisas que tratem da história das mulheres jornalistas e também identifica o crescimento da presença feminina nas redações” (ALMEIDA, 2018, p. 201). A terceira dissertação é “Mulheres jornalistas no Telejornalismo: a cidadania das que constroem cidadania”, de Carolina Matos (2006), que, segundo levantamento de Almeida, também utiliza como base teórica a história oral e retrata a rotina de jornalistas de televisão.

Outros trabalhos levantados por Almeida (2018) são “Mulheres no jornalismo nipo-brasileiro: discurso, identidade e trajetória de vida de jornalistas”, produzido por Cristina Miyuki Sato Mizumura (2004)¹⁹, e “Gênero, poder e resistência: as mulheres nas indústrias culturais em 11 países”, de Ana Maria da Conceição Veloso (2013)²⁰.

Destaca-se a contribuição de outros estudos de trajetórias e de desigualdades na profissão, que não foram analisados por Almeida (2018), mas contribuíram para esta pesquisa.

¹⁷ DIAS, Iara de Jesus. Mulheres Jornalistas. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

¹⁸ CRIADO, Alex. Repórteres Pioneiras: resgate da trajetória de três jornalistas através da história oral. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

¹⁹ MIZUMURA, Cristina Miyuki Sato. Mulheres no jornalismo nipo-brasileiro: discursos, identidade e trajetória de vida de jornalistas. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

²⁰ VELOSO, Ana Maria da Conceição. Gênero, poder e resistência: as mulheres nas indústrias culturais em 11 países. Tese (Doutorado em Comunicação). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

A tese produzida por Paula Melani Rocha (2004) intitulada “As Mulheres jornalistas no estado de São Paulo: O processo de Profissionalização e feminização da carreira”, em que a autora analisa a participação feminina de 1986 a 2001, no estado paulista, e articula estatísticas e entrevistas com profissionais novatas e veteranas. “A tendência é das mulheres ocuparem postos novos, que ainda não estão dominados pelo mercado masculino. As inovações tecnológicas, o advento da televisão, do setor extra redação, jornalismo *on-line*, tv na internet e tv digital favorecem a demanda da mão de obra feminina” (ROCHA, 2004, p. 215).

O que Rocha (2004) percebeu como tendência em sua tese foi confirmado na tese de Aline Tereza Borghi Leite (2015), com o título “Profissionais da mídia em São Paulo: um estudo sobre profissionalismo, diferença e gênero no Jornalismo”. Uma das principais constatações de Leite, que auxilia este trabalho, está em considerar que:

O valor do trabalho se diferencia entre um trabalho jornalístico feito por mulheres ou por homens, no que concerne às diferenças de rendimento – em São Paulo, as mulheres se concentram precisamente nas funções em que recebem menos do que os homens e nas funções que pagam os salários mais baixos da profissão; à possibilidade de se manter um contrato formal de trabalho, ou atuar como *freelancer* e em assessorias de imprensa, considerando-se que, no Brasil, dentro do grupo dos profissionais ‘fora da mídia’, onde se encontram os assessores de imprensa, as mulheres representam quase 70% dos profissionais; às expectativas em torno do tipo de notícia que cada gênero vai cobrir: espera-se dos homens a discussão de notícias mais importantes, mais sérias, e que demandam um nível de comprometimento com o trabalho de quem não precisa equilibrar seu tempo com preocupações com casa e filhos.

Porém, as diferenças nesta profissão não se restringem a uma questão de gênero. As mulheres também se distinguem entre si e nas formas de perceberem a diferença. Pensar sobre a diferença nos discursos dos profissionais do jornalismo nos conduziu a buscar reconstruir as experiências que criaram os sujeitos, sua subjetividade, seus processos de identificação, entendendo que as pessoas não estão ‘prontas’, já constituídas, devendo apenas ser inseridas em representações definidas previamente e que teriam expectativas de fala e de comportamento. Por trás das definições sociais, que aparecem concretamente nas circunstâncias materiais e nas narrativas, existem relações sociais, posições de sujeito e subjetividades. (LEITE, 2015, p. 217-218).

Outro trabalho de grande valia para esta pesquisa, que também referencia as pesquisas de Rocha (2004) e Leite (2015), chama-se “Reestruturações produtivas no mundo do trabalho dos jornalistas: precariedade, tecnologia e manifestações da identidade profissional”, tese defendida por Thales Vilela Lelo (2019). No estudo, são aprofundadas as questões de desigualdade e assédio contra as profissionais jornalistas.

As recentes reconfigurações no ‘espírito’ da imprensa liberal (agora orientada por outra escala de rentabilidade, remetendo ao que foi discorrido no capítulo quatro) adicionam novos ingredientes a um mundo do trabalho já transpassado por toda uma sorte de precariedades, precariedades estas que fomentam uma cultura organizacional permeável a manifestação corriqueira de assédios morais e sexuais, à promoção de injustiças, à injunção para o cometimento de desvios éticos e à denegação de reconhecimento, acarretando no espraiamento de um clima de sofrimento que afeta a saúde física e mental dos comunicadores. (LELO, 2019, p. 194).

No mesmo ano em que Lelo defendeu sua tese, Ana Paula Bornhausen da Silva Bandeira (2019) apresentou a tese “Jornalismo e feminização da profissão: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal”. Bandeira (2019) discute o maior acesso à educação, a inserção no mundo do trabalho e a conquista de direitos das mulheres em relação ao jornalismo. Sua conclusão compactua com percepções deste presente estudo.

Nosso trabalho não nos permite vaticinar, pois não nos centramos no conteúdo, mas avanta a possibilidade de a maior presença de mulheres em cargos de chefia ser uma mola propulsora para a proeminência do tema na cobertura diária e em reportagens especiais. Em uma sociedade pavimentada na hegemonia masculina, se as questões de gênero ocupam com tamanho destaque as páginas dos veículos de imprensa, gerando debates e enfrentamento em todos os meios sobre a representação, (des)igualdade e efetiva participação das mulheres nas diversas esferas profissionais, nas empresas e órgãos dos três poderes, não nos parece plausível tangenciar ou minimizar a discussão quando focamos o ambiente interno das redações. Portanto, o objetivo desta pesquisa foi compreender o contexto e algumas das principais implicações que o aumento da população feminina no jornalismo e sua recente chegada às chefias intermediárias trazem às práticas e rotinas dentro das redações. (BANDEIRA, 2019, p. 212).

Para finalizar este capítulo, é importante pontuar que diversos outros estudos, entre artigos e trabalhos de conclusão de curso, foram lançados à mão para compor a análise. Até aqui, foi possível perceber as escolhas teóricas e as principais contribuições para o desenvolvimento desta pesquisa. Contudo, ao problematizar trajetórias profissionais de jornalistas, evoca-se a sensação de que o trabalho estará sempre incompleto, em razão da complexidade e subjetividade de suas vidas e do modo como as transformações no mundo do trabalho impactam a atividade profissional das jornalistas.

1.6 ESTUDOS SOBRE AS JORNALISTAS NO PARANÁ

Apesar do crescente interesse de pesquisadores(as) em estudar as condições e trajetórias profissionais no jornalismo, houve dificuldades em diversos momentos quanto às

referências bibliográficas. As autoras Rocha (2004) e Leite (2015), amplamente citadas, contribuem para este trabalho assim como demais pesquisadores(as) que antecedem este estudo. Ainda assim, quando se trata da história e trajetória profissionais das mulheres, por exemplo, no estado do Paraná, há dificuldades.

Grande parte dos estudos são focados em São Paulo (ROCHA, 2004; LEITE, 2015; LELO, 2019) ou em grandes centros do mundo (BANDEIRA, 2019; VELOSO, 2013), o que contribui para ter-se um ponto de comparação. Mas estudos sobre as profissionais do jornalismo em outras regiões do país ou regiões periféricas ainda permanecem escassos. A principal justificativa para o desenvolvimento desse trabalho, portanto, consiste em contribuir para o conhecimento das jornalistas no âmbito periférico, ou seja, no Brasil fora do eixo Rio-São Paulo.

Muitos dos esforços para estudar as jornalistas no estado do Paraná são oriundos do Grupo de Pesquisa Jornalismo e Gênero, do Programa de Pós-Graduação, do qual esta pesquisa também faz parte. Por exemplo, o trabalho de Rocha e Kosvoski (2017)²¹, que aborda o processo de feminização da profissão a partir do jornal *Gazeta do Povo*. As autoras se propuseram a observar, ainda no período impresso do veículo, como as mulheres entraram na redação e que cargos ocuparam.

Há diferenças entre os jornais sediados nos grandes centros e nas cidades de porte menor. A imprensa regional possui especificidades que a distanciam da grande imprensa, sejam nos modelos de gestão, estruturas das redações, relação com os poderes políticos e econômicos locais, características da própria região as quais estão imbricadas na imprensa, enfim todas essas peculiaridades repercutem no compasso das transformações do jornalismo. (ROCHA; KOSVOSKI, 2017, p. 271).

De acordo com o levantamento das autoras (ROCHA; KOVOSKI, 2017), durante o período da Imprensa Régia, no Brasil, o Paraná foi o último estado a ter a criação de um jornal, em 1853. A *Gazeta do Povo*, instrumento de análise de Rocha e Kosvoski, foi fundada em 1919 e na mesma época também circulavam os seguintes jornais: *A Tribuna*, *Diário da Tarde*, *O Proletário*, *União e Trabalho* e *O Trabalho*.

²¹ Ver também: ALMEIDA; KOSVOSKI; ROCHA (2016). Marcas da história do jornalismo da *Gazeta do Povo* e o processo de feminização da redação. 6º Encontro Regional Sul de História da Mídia – Alcar Sul, 2016.

O ambiente da redação da Gazeta do Povo era, pelo menos até meados dos anos 1990, majoritariamente composto por jornalistas homens. Entretanto, mulheres jornalistas passaram pela redação a partir da década de 1930. O interessante é que há livros e registros que trazem a história da Gazeta do Povo, perpassando pela biografia dos seus fundadores, pelas relações que o jornal tinha com os ideais políticos, econômicos e sociais da época e mesmo pelo crescimento da cidade. Porém, ao buscar dados sobre o ingresso das mulheres na redação e suas contribuições para o desenvolvimento do jornal, deparou-se com dificuldades de encontrar informações e mesmo registros. (ROCHA; KOSVOSKI, 2017, p. 274).

Com essa análise, percebe-se a dificuldade que existe em fazer um resgate histórico da contribuição das mulheres como jornalistas. No decorrer desta dissertação, pode-se verificar que após o maior ingresso das mulheres nas universidades, esse esforço reduz parcamente. No entanto, como será discutido à frente, quando se trata das profissionais jornalistas negras, o resgate é ainda mais dificultoso.

Um estudo realizado sobre a participação feminina na imprensa é “Leonor Castellano: uma voz feminina na imprensa paranaense”, realizado por Teixeira (2018), professora titular da Unicentro, que olha para o jornalismo como um espaço de memória. A autora ressalta que no início do século XX Curitiba esteve comprometida com o discurso de cidade renovada e que, naquele momento, algumas mulheres externavam suas reivindicações por meio da escrita, como aconteceu com Leonor Castellano, personagem que se torna objeto de sua análise.

Jornalista, escritora, funcionária pública, professora honorária, intelectual, mulher, feminista esses são alguns dos predicados dados a Leonor Castellano, nasceu em Curitiba (PR) no dia 25 de outubro de 1899. Era filha de Francisca Wienonewski Castellano e Francisco Castellano, ambos portugueses. Sua educação escolar iniciou-se no Grupo Escolar Tiradentes, uma escola tradicional no centro de Curitiba que possuía uma grade curricular característica do início do início da República, que buscava formar cidadãos e cidadãs patriotas. Havia algumas distinções no ensino como aula de bordado e de ‘prendas’ somente para meninas. O curso intermediário Castellano realizou na Escola Americana de Curitiba, uma escola particular na qual o ensino era voltado para uma formação intelectual de homens e mulheres, em que tinham acesso a diversas línguas, embora às mulheres eram destinadas algumas aulas relativas à economia doméstica. (TEIXEIRA, 2018, p. 54).

Entre os grandes feitos de Leonor ligados à imprensa, de acordo com Teixeira (2018), um deles foi ter publicado diversos textos com cunho feminista no jornal *Gazeta do Povo* na década de 1920. A letrista e jornalista curitibana também travou uma batalha em prol de que as mulheres pudessem trabalhar em diversos campos e tivessem acesso ao ensino superior.

A escritora paranaense ao dar voz, através dos escritos em periódicos, a grupos silenciados e marginalizados socialmente possibilitaram a narração histórica e literária a partir de outros e novos ângulos, contribuindo para o preenchimento de lacunas não contempladas pela história oficial e para a emergência de versões sobre aquilo que o discurso oficial procurou calar ou ocultar. Nesse sentido, as histórias contadas por mulheres trazem à tona novos ângulos de enunciação, apresentando uma leitura alternativa da história, muitas vezes em confronto com a história oficial. (TEIXEIRA, 2018, p. 57-58).

Rocha e Kosvoski (2017) conseguiram recuperar informações sobre a primeira mulher que atuou como jornalista na *Gazeta do Povo* - Juril de Plácido e Silva Carnasciali (1921-2016) -, que entrou por intermédio de seu pai, um dos fundadores, e colaborou com o jornal durante 50 anos. “A primeira jornalista contratada pela *Gazeta do Povo* foi Carmem Lour, com 20 anos, em 25 de agosto de 1938, mas ela teve uma curta passagem pelo jornal e há poucos registros que documentam seu trabalho” (ROCHA; KOSVOSKI, 2017, p. 275).

O que se percebe a partir do resgate feito pelas autoras é que o número de mulheres na redação começa a aumentar a partir da década de 1960, ao citarem a participação de Rosy de Sá Cardoso, marcada como a primeira jornalista contratada da *Gazeta do Povo*. Rocha e Kosvoski mostram que as colunas sociais eram porta de entrada para as mulheres na segunda parte do século passado. No mesmo trabalho, as autoras afirmam que até os anos de 1980 ainda havia poucas mulheres atuando nesse veículo de comunicação, sendo Nereide Michel a idealizadora do caderno “Viver Bem para Morar bem”, em 1983 (ROCHA; KOSVOSKI, 2017).

Uma das mulheres a ocupar cargo de chefia no jornal é Ana Amélia Filizola, que foi diretora da unidade Jornais do GRPCom em 2012 e atualmente é diretora da *Gazeta do Povo*. Em 1992, ela criou, na esteira da primeira edição do Festival de Teatro de Curitiba, o então Cultura G. O suplemento, logo rebatizado de Caderno G, refletiu as mudanças da cidade que se tornava cada vez mais cosmopolita (ROCHA; KOSVOSKI, 2017, p. 278).

As experiências das mulheres no *Gazeta do Povo* podem fazer refletir sobre a dificuldade do início de carreira das jornalistas no estado do Paraná. Apesar de poucas mulheres atuantes, também é possível perceber que se tratam de passagens inovadoras e de criações frutíferas. Rocha e Kosvoski (2017) destacam que entre 1990 e 2000 puderam mapear 35 mulheres atuando como jornalistas neste jornal, o que aponta para um aumento que vai ao encontro das estatísticas apresentadas neste trabalho, ou seja, que no Paraná há mais mulheres do que homens ingressando na profissão.

Outro estudo que aborda as jornalistas no estado paranaense provem da Universidade Federal do Paraná (UFPR), no qual Silva e Lima (2019) estudam memória e gênero a partir das mulheres na redação e da administração da *Gazeta do Povo*. Dado importante levantado pelas autoras é que com a transição do impresso para o *on-line*, a participação feminina caiu para 30%, enquanto a média nacional é de 64%. Os dados corroboram com a presente dissertação, ao demonstrarem que as mulheres jornalistas são mais impactadas pelas demissões e pela precarização do trabalho.

Uma primeira constatação obtida pela revisão bibliográfica e consulta a jornalistas locais que trabalhou por longos anos na *Gazeta do Povo* e é um dos seus ‘biógrafos’, é a da entrada tardia das mulheres no jornal, de forma sistemática nos anos 1970. Essa mudança se deu apenas no setor de variedades e não ainda nas editorias principais, diferentemente do jornal *Diário do Paraná*, que circulou de 1955 a 1983 em Curitiba, e que admitia mulheres jornalistas desde sua origem. Sintomaticamente, as primeiras jornalistas a adentrarem na *Gazeta do Povo* são oriundas do *Diário do Paraná*. Um pouco antes, nos anos 1960, mulheres não jornalistas, mas professoras, trazem outro olhar para o interior do jornal, o que irá se refletir em seu conteúdo, produzindo um ‘frescor’ editorial. Convidadas a migrar do jornal *O Estado do Paraná*, para as páginas da *Gazeta*, estas mulheres eram responsáveis, na época, por grandes reformas na área da educação no estado e criaram as matrizes de suplementos infantis nos jornais diários de Curitiba. Entre elas, citamos Silvia Bittencourt e Maria Luiza Dorfmund, descendentes da maior educadora do Paraná Tradicional, a pernambucana Emília Ericksen. (SILVA; LIMA, 2019, p. 5).

Silva e Lima (2019) destacam a contribuição de Ana Amélia Filizola, Glenda Mezzaroba e Mariangela Guimarães já nos de 1990 e ainda reforçam que o sexo feminino, dentro do jornal, chama atenção nas funções de revisoras, repórteres da editoria “geral”. A autoras também salientam o surgimento da primeira mulher editora de Economia - área tradicionalmente dominada por homens até então - com Clarice De Alda. Em 1996, Ana Amélia, irmã do atual proprietário do veículo, Guilherme Döring Cunha Pereira, se torna a primeira mulher em um cargo de direção no *Gazeta do Povo*. Com a reforma feita pelos irmãos em 1997, a jornalista Silvia Zanella (especialista pela Universidade de Navarra) fica à frente do projeto digital, naquele momento.

Até que no período de 2003, a jornalista pernambucana Claudia Belfort se torna a primeira diretora de redação, seguida no período 2010-2015 pela jornalista paulista Sandra Gonçalves. Ambas eram radicadas em Curitiba antes do cargo e trabalhavam em outras funções na *Gazeta do Povo*.

Entretanto, depois das mulheres apresentarem um número até superior aos homens na redação do jornal em questão (o que não ocorreu em cargos administrativos), em especial no final dos anos 1990 e início dos anos 2000, percebe-se hoje (2018-2019) um recuo na representatividade feminina, que volta a imprimir uma lógica masculina ao jornal. Pode-se afirmar, por ora — o que será posteriormente apontado em percentuais — um número de mulheres jornalistas que mal atinge o percentual de 30%. (SILVA; LIMA, 2019, p. 7).

Os trabalhos mencionados acima apresentam alguns aspectos para esta pesquisa: a) de que no Paraná o ingresso das mulheres no jornalismo na capital se deu tardiamente; b) de que há dificuldades em refazer a história da imprensa local por meio das mulheres; c) o jornalismo é um espaço de memória e reflete a sociedade em que está inserido; d) as mulheres jornalistas são as mais prejudicadas no período de demissões, por exemplo. Esses quatro fatores levantados até aqui vão ao encontro da justificativa deste trabalho, que se propõe a compreender como as desigualdades de gênero atingem as mulheres jornalistas que trabalham no Paraná. O acúmulo desses estudos contribui para conhecer melhor a história da imprensa no estado por meio das mulheres.

2 CAPÍTULO – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico, pretende-se sublinhar os caminhos utilizados para alcançar os objetivos propostos pela presente pesquisa. De modo geral, são dois os principais procedimentos metodológicos: o uso do *Statistical Package for the Social Science (SPSS- IBM) 17.1* e técnicas de entrevista semiestruturada, que constituem a base empírica da pesquisa. Os elementos de análise obtidos nestas etapas foram interpretados a partir da perspectiva das desigualdades de gênero.

O primeiro passo empreendido foi a escolha do recorte social para a análise dos dados quantitativos. Dessa forma, foram selecionados 115 jornalistas, residentes no Paraná, que foram entrevistados pelo projeto Perfil do Jornalista Brasileiro (MICK; LIMA, 2013). Esses jornalistas, mulheres e homens, também responderam à *survey* Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros em 2017, a qual obteve 1.233 respostas de todo o país, com as mesmas perguntas da pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro, o que permitiu observar os dois períodos (2012 e 2017). Os dados foram cedidos para esta pesquisa sob a responsabilidade de manter os entrevistados em anonimato. Por se tratar de um trabalho em rede (UFSC e UEPG), o acesso ao banco de dados possibilita o desenvolvimento de uma ampla pesquisa, que está sendo realizada por diversos(as) pesquisadores(as) a partir de distintos enfoques.

O Perfil do Jornalista Brasileiro traz informações de profissionais do jornalismo no Brasil a partir de amostragem representativa, lidando com questões como raça, idade, faixa salarial, gênero, emprego dentro ou fora da mídia, formação acadêmica, estado civil, assédio e mudanças no ambiente de trabalho em cenário de crise. A aplicação da pesquisa foi uma *survey on-line*, através do envio de e-mails. O cruzamento das respostas dos anos 2012 e 2017 dos entrevistados do Paraná (as quais até então não foram sistematizadas com esta amplitude por outros pesquisadores) possibilita a discussão das relações de gênero na profissão, marcada pela desigualdade (LEITE, 2015).

Para compreender melhor como será o recorte dessas informações, discorre-se a seguir sobre alguns dados fornecidos sobre as Trajetórias profissionais dos jornalistas brasileiros (2012-2017)²² - que, em grande parte, ainda não foram publicados até o momento. O plano amostral de respostas via *survey* em 2012 foi de 2.761 jornalistas de todo o país.

²² Dados fornecidos pelo professor doutor Felipe Pontes, coordenador do Grupo de Pesquisa Jornalismo, Conhecimento e Profissionalização da Universidade Estadual de Ponta Grossa. A realização da pesquisa foi

Na época, desta amostra, 63% eram mulheres, brancas (73%), jovens, solteiras, com alto grau de escolaridade, trabalhavam mais do que o período regulamentado e ganhavam abaixo de cinco salários mínimos. Dos que responderam à pesquisa, 55% trabalhavam na mídia, 40% fora da mídia e 5% eram professores.

A proposta em refazer a pesquisa *survey* em novembro de 2017 teve como propósito de encontrar um novo retrato, a fim de medir alguns aspectos, como a crise do mercado sofrida durante esse período e o impacto nas carreiras. Desta vez, a pesquisa contou com 29% de respostas daqueles que responderam em 2012. Portanto, são esses os dados que ainda estão em análise.

Em 2017, ao todo, houve 1.233 respondentes, sendo 61% mulheres, a sua maioria na faixa dos 25 aos 40 anos, que estavam casadas ou em união estável. Quanto à cor que se identifica, 73% era branca, 20% parda e 5% preta. A prévia da pesquisa diagnóstica que há diferença significativa quanto à identidade de cor em relação ao Nordeste e ao Sul do país, por exemplo. Enquanto no Nordeste 39% era branca, 47% parda, 11% preta; no Sul, 90% dos entrevistados declarou-se de cor branca.

Interessante notar que no intervalo entre 2012 e 2017, houve uma variação de 11% da amostra sobre pessoas que saíram da profissão para trabalhar em outras carreiras. O total em 2017 é 19%; antes, em 2012, eram 8%. Isso mostra que houve um aumento de jornalistas que trocaram de profissão. Para analisar os dados do Paraná, esta pesquisa fará relações semelhantes às descritas até aqui do cenário aferido com a amostra nacional.

Dessa forma, após organização e inserção dos dados no *software* SPSS, geraram-se gráficos, que foram lidos e interpretados a partir de três eixos centrais: jornalismo, gênero e trajetórias profissionais. Esses dados configuram a sistematização das respostas de 20 perguntas (de um volume aproximado de 60 perguntas somadas entre 2012 e 2017), escolhidas a partir da pertinência com o interesse desta dissertação. Entre as informações presentes, estão: a) o sexo do(a) entrevistado(a) (é utilizado sexo, como homem e mulher, ou feminino e masculino, não relacionando com identidade de gênero, pois os questionários não incluíram perguntas que abrangessem essa análise); b) qualificação profissional; c) como entrou no mercado de trabalho; d) quanto tempo está na profissão; e) assédio durante o

exercício da profissão (a fim de entender sobre a percepção de assédio sofrida no ambiente de trabalho); e f) sobre o sentimento de ser reconhecido no trabalho.

Com as perguntas e respostas dos entrevistados organizadas em um arquivo de Excel²³, o uso do *software* de análise de dados SPSS foi escolhido com a orientação do professor Felipe Simão Pontes, no Grupo de Pesquisa *O Conhecimento no Jornalismo*, sob a linha de pesquisa *Jornalismo, Conhecimento e Profissão* (certificado pelo CNPQ).

Assim, os dados das *surveys* de 2012 e 2017 são trabalhados pelos membros do grupo de Pesquisa *O Conhecimento no Jornalismo*, no qual está inserida esta pesquisa. O presente estudo também faz parte do Grupo de Pesquisa de Jornalismo e Gênero (demais informações estão disponíveis na Introdução). Ao observar o cruzamento dos dados fornecidos pela *survey* de 2012 e de 2017, propõem-se a análise da trajetória desses jornalistas paranaenses. A escolha dos procedimentos metodológicos tem base na compreensão de que uma pesquisa científica precisa ter confiabilidade e credibilidade.

A consolidação e a credibilidade científica dos Estudos Jornalísticos passam pela formalização de procedimentos metodológicos que possam ser lidos e eventualmente validados universalmente, quer por pesquisadores do mesmo campo, quer por pesquisadores de áreas afins. (CUNHA, 2008, p. 168).

Compreende-se a limitação do universo de 115 entrevistados para ser consolidado como um cenário determinante para todos os jornalistas do estado; contudo, a Pesquisa do Jornalista Brasileiro e a de Trajetórias Profissionais figuram entre as de maior amplitude realizadas no país até o momento. Assim, o universo contido nas informações pode apontar mudanças e condições de trabalho presentes nas trajetórias profissionais, nos últimos anos. O SPSS auxiliou nesse processo porque ajuda a combinar análises quantitativas e qualitativas. “O SPSS apresenta esta vantagem, pois não obstante a natureza quantitativa dos dados obtidos, a sua base é qualitativa na medida em que resulta de uma construção teórica do pesquisador, materializada na construção de variáveis” (CUNHA, 2008, p. 170).

O SPSS proporcionou mais segurança e objetividade no cruzamento das respostas entre jornalistas homens e mulheres, podendo observar marcadores sobre as diferenças vivenciadas pelos dois gêneros no jornalismo estadual.

²³ O Microsoft Office Excel é um programa utilizado para editar planilhas.

Estes procedimentos comportam benefícios, nomeadamente a universalização da compreensão dos percursos de pesquisa e conhecimento - ampliando as leituras transversais às ciências sociais e humanas -, a acumulação de conhecimentos, evitando que cada pesquisa parta da ‘estaca zero’, e a formalização de metodologias no âmbito dos Estudos dos Media e do Jornalismo. Convém ainda referir que estes procedimentos - e a utilização desse tipo de ferramentas - irão contribuir para a legitimação da área científica dos Estudos sobre Media e o Jornalismo, permitindo-lhes contribuir para o desenho de políticas públicas e de projetos privados, bem como para maior intervenção social no âmbito dos Media e do Jornalismo. (CUNHA, 2008, p. 170).

Na sequência serão descritos alguns procedimentos na utilização do *software*, a fim de esclarecer sobre o uso do programa para a realização do presente estudo.

2.1 INDICADORES PARA VARIÁVEIS

A fim de construir uma pesquisa que possa ser conferida e replicada por outros pesquisadores, com objetivo de oferecer confiabilidade aos dados aqui obtidos, será descrito de forma breve como o SPSS foi utilizado. Da planilha contendo os dados da pesquisa do Perfil do Jornalista Brasileiro, foram isoladas as respostas de 20 das perguntas selecionadas, dentre os 115 jornalistas que responderam à *survey* em 2012 e em 2017. Deste total de profissionais, 42 são do sexo masculino e 73 do sexo feminino. As perguntas e respostas embasaram a construção de um Livro de Códigos (ver apêndice), escrito especificamente para o desenvolvimento desta pesquisa. O exemplo da tabela abaixo mostra a pergunta presente no Livro de Códigos:

Quadro 1 - (2017) - Você está estudando atualmente?

COD	CATEGORIA
1	NÃO
2	BACHARELADO
3	MESTRADO
4	DOUTORADO
5	POS_GRADUACAO
6	SUPERIOR_TECNÓLOGO

Fonte: Autoria própria (2019).

A pergunta é inserida no *software* SPSS, na tela nomeada como “Visualização das Variáveis”, que no caso acima demonstra uma variável de escolaridade. Logo, os códigos (modalidades) designam a qual categoria eles são referentes. Os códigos são incluídos no

programa de acordo com a resposta de cada entrevistado. Como exemplo, se o entrevistado 99 respondeu que em 2012 estava estudando Pós-Graduação, na tela “Visualização dos dados” é inserido ao campo referente à sua resposta o código 5, que designa o dado “Pós-Graduação”. E, assim, consequentemente, combinando o número do entrevistado com a sua resposta à variável.

Se tivermos em conta que o SPSS é uma base de dados constituída de forma arborescente, torna-se fácil entender que as modalidades ou indicadores são, de certa forma, os ‘ramos’ dessa árvore. No editor de dados as modalidades (quase sempre representadas de forma numérica) são inseridas nas células correspondentes à peça perspectivando diversas facetas atribuídas em função do campo teórico, semântico e do *corpus* a cada uma das variáveis. (CUNHA, 2008, p. 183).

Como frisado por Cunha (2008), todos os códigos estão ligados diretamente ao campo teórico da pesquisa, pois se tratam de respostas sobre a vida e condições de trabalho de jornalistas. Para melhor visualização do programa, estão inseridas aqui as duas telas: “Visualização das Variáveis” e “Visualização dos Dados”:

Figura 1 - Tela Visualização de Variáveis

	Nome	Tipo	Largura	Decimais	Rótulo	Valores	Omissão	Colunas	Alinhar	Medida	Papel
1	IDADE	Numérico	8	0	Idade do entrevi...	{1, 20 a 30}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
2	SEXO	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
3	MUDOU	Numérico	8	0	Se a pessoa se...	{1, Sim}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
4	EM_QUE_E...	Numérico	8	0	2012: Em que ...	{1, Paraná}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
5	EM_QUE_E...	Numérico	8	0	2017: Em que ...	{1, Paraná}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
6	REGIAO_O...	Numérico	8	0	2012: Região o...	{1, Nordeste...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
7	REGIAO_O...	Numérico	8	0	2017: Região o...	{1, Sul}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
8	COMO_VO...	Numérico	8	0	Como você defi...	{1, Parda}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
9	QUAL_O_S...	Numérico	8	0	2012: Qual o s...	{1, Solteiro}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
10	QUAL_O_S...	Numérico	8	0	2017: Qual o s...	{1, Solteiro}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
11	QUAL_O_S...	Numérico	8	0	2012: Qual o se...	{1, Superior...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
12	QUAL_O_S...	Numérico	8	0	2017: Qual o s...	{1, Superior...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
13	QUAL_SUA...	Numérico	8	0	2012: Qual é s...	{1, Jornalis...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
14	ESTA_CUR...	Numérico	8	0	2012: Você cur...	{1, Privada}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
15	VOCE_EST...	Numérico	8	0	2012: Você est...	{1, Não}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
16	VOCE_EST...	Numérico	8	0	2017: Você est...	{1, Não}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
17	QUANTOS...	Numérico	8	0	2012: Quantos ...	{1, 1}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
18	QUANTOS...	Numérico	8	0	2017: Quantos ...	{1, 1}...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
19	EM_MEDIA...	Numérico	8	0	2012: Em médi...	{0, Até 5 ho...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
20	EM_MEDIA...	Numérico	8	0	2017: Em médi...	{0, até 5 hor...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
21	QUAL_SUA...	Numérico	8	0	2012: Qual sua...	{0, Até 1 sal...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
22	QUAL_SUA...	Numérico	8	0	2017: Qual a s...	{0, Até 1 sal...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
23	COMO_VO...	Numérico	8	0	2012: Como vo...	{0, vínculo f...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada
24	COMO_VO...	Numérico	8	0	2017: Como vo...	{0, vínculo f...	Nenhum	8	Direito	Nominal	Entrada

Fonte: Autoria própria (2019).

Na primeira coluna, da esquerda para direita, seguem os números de 1 a 20²⁴, referentes às perguntas no Livro de Códigos; na coluna “Nome” estão as perguntas escritas de

²⁴ Na tela de visualização das variáveis aparece, à direita, até o número 24, isso porque durante a elaboração da análise foram sendo retiradas questões, as quais foram julgadas não imediatas à pesquisa.

forma resumida (o *software* não aceita espaços entre as palavras nesta lacuna); na coluna chamada “Rótulo” estão as perguntas de forma completa (essa é a maneira como as informações aparecem nos gráficos); na coluna “Valores” é onde estão inseridos os códigos (números) e a que eles referem (as opções de respostas); a coluna “Medida” proporciona três opções, sendo elas: Escalar, Ordinal ou Nominal.

Para o cruzamento dos dados desta pesquisa foi escolhida a “Medida” Nominal, desse modo, o programa oferece o resultado da “moda”, ou seja, o resultado do dado mais frequente de um conjunto de informações. No caso, a medida Escalar seria escolhida caso os números referentes ao conjunto de informação fossem soltos (diversos), pois a medida Escalar oferece resultados para média, moda e mediana. Em outra situação, poderia ser escolhida a medida Ordinal, utilizada para perguntas com respostas que preveem intensidade e mede a moda e a mediana. O fator mediana oferece o resultado de quando os valores numéricos estão em ordem crescente ou decrescente, sendo que a mediana está no “meio” da sequência.

Figura 2 - Tela Visualização dos Dados

Visualização de dados

Fonte: Autoria própria (2019).

Na Figura 2, a linha superior é referente às perguntas detalhadas na Figura 1; na primeira coluna, da esquerda para direita, os números seguem de 1 a 115, pois cada número diz respeito a um jornalista entrevistado. As células que seguem a primeira coluna contêm os códigos referentes às respostas dos entrevistados para cada pergunta que está na linha superior.

Além de facilitar o cruzamento de muitas informações, o SPSS também contribui para manter o anonimato dos entrevistados e o sigilo das suas respostas, pois todas as informações são traduzidas em números para o programa. A partir desta primeira etapa da pesquisa, que permitiu estabelecer marcos dessas trajetórias profissionais, foi possível avançar para o segundo procedimento metodológico, a elaboração de um questionário para entrevista semiestruturada e a escolha das jornalistas que foram entrevistadas.

Como as perguntas feitas pelo Perfil do Jornalista Brasileiro, em 2012, e pela pesquisa de Trajetórias Profissionais, em 2017, eram de caráter fechado, existem lacunas na análise. Desta forma, as entrevistas foram oportunas para estender as questões que tangem a vida profissional das jornalistas paranaenses. Para a pesquisa, elas funcionam muito mais do que falas ilustrativas. Os depoimentos proporcionam apoio às análises quantitativas e também apresentam aspectos mais profundos da convivência dentro dos ambientes de trabalho e as desigualdades oriundas das relações de gênero.

2.2 TÉCNICAS DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

A etapa qualitativa da pesquisa dedica-se à compreensão das dificuldades enfrentadas pelas jornalistas mulheres dentro das redações no Paraná em relação ao convívio com seus colegas homens e à cultura masculina estruturante das organizações de mídia. Aspectos como assédio ou discriminação de gênero foram questionados. Para isso, essa pesquisa se apropria de uma das técnicas metodológicas mais utilizadas nas Ciências Sociais, a entrevista. A técnica favorece interação social, com diálogo, por meio da coleta direta de dados com as fontes da pesquisa.

De acordo com Antonio Carlos Gil (2008), a entrevista é apropriada quando se deseja coletar o que as pessoas sabem, sentem e fazem a respeito de coisas que já aconteceram. A escolha pelas técnicas de entrevista vai ao encontro do que observa Manzini (2004), de que se faz a escolha com objetivo de compreender o fenômeno investigado.

O uso da entrevista é indicado quando a natureza da informação se tratar de fenômeno que ficaria difícil ou impossível de ser observado.

Geralmente a entrevista é indicada para buscar informações sobre opinião, concepções, expectativas, percepções sobre objetos ou fatos ou ainda para complementar informações sobre fatos ocorridos que não puderam ser observados pelo pesquisador, como acontecimentos históricos ou em pesquisa sobre história de vida, sempre lembrando que as informações coletadas são versões sobre fatos ou acontecimentos. (MANZINI, 2004, p. 4).

Optou-se pela entrevista semiestruturada, com questões elaboradas a partir da análise quantitativa da pesquisa e do interesse da temática aqui proposta. Esse tipo de entrevista permite analisar as respostas para perguntas fechadas, ou seja, as mesmas para todas as entrevistadas e, por outro lado, possibilita a realização de perguntas abertas e desenvolvidas no momento da entrevista, de acordo com o direcionamento das respostas, com vistas à profundidade da análise.

Muitos autores consideram a entrevista como a técnica por excelência na investigação social, atribuindo-lhe valor semelhante ao tubo de ensaio na Química e ao microscópio na Microbiologia. Por sua flexibilidade é adotada como técnica fundamental de investigação nos mais diversos campos e pode-se afirmar que parte importante do desenvolvimento das ciências sociais nas últimas décadas foi obtida graças à sua aplicação. (GIL, 2008, p. 109).

Desta forma, a presente dissertação busca colaborar com elementos para compreender quem são as profissionais mulheres do Paraná e as diferenças de gênero enfrentadas por elas nas redações de veículos e assessorias de imprensa. Como na fase quantitativa da pesquisa houve 73 mulheres respondentes, foi necessário elencar algumas características para definir as entrevistadas da etapa qualitativa.

O primeiro critério foi investigar as mulheres jornalistas que estivessem na redação, ou seja, trabalhando em dinâmicas desses ambientes de trabalho, para que as percepções em relação ao trabalho desenvolvido pudessem contemplar determinadas lógicas hierárquicas e também a convivência com outros profissionais. Dessas 73, em 2017, apenas 14 estavam inseridas em uma rotina de redação, dentro e fora da mídia²⁵. A fim de diversificar o perfil de mulheres, tentou-se monitorar essas 14 jornalistas por meio de redes sociais, com o objetivo de saber se elas ainda estavam em redações em 2019 e em quais empresas jornalísticas. Para

²⁵ Para a pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro, veículos “dentro da mídia” são os veículos de comunicação e produtoras de conteúdo; aqueles “fora da mídia”, são assessoria de imprensa ou comunicação, ou outras ações que utilizam conhecimento do jornalismo.

isso foram utilizados, principalmente, o *Facebook*²⁶ e o *LinkedIn*²⁷, pois, em geral, nestas redes constam os vínculos de trabalhos dos usuários.

Das 14 jornalistas, sete estavam em uma rotina de redação, seja redações de assessoria de imprensa, televisão ou revista. Elas foram contatadas e cinco responderam via *Facebook* que aceitariam fazer parte da pesquisa, dado que coincidiu com o número mínimo de entrevistas estabelecido no processo de pesquisa para a etapa qualitativa do trabalho.

As entrevistadas são identificadas a partir de um número, com o propósito de preservar a identidade das jornalistas paranaenses nesse trabalho. Apesar da identidade das entrevistadas ser compartilhada entre os pesquisadores, publicamente elas são mantidas em anonimato, para garantir a preservação dessas profissionais em relação aos seus ambientes de trabalho. Essas jornalistas atuam em redações de assessoria de empresa privada, assessoria de empresa pública, *web* e TV. Importante salientar que todas elas trabalham em uma estrutura de redação com produção de conteúdo ou nas funções jornalísticas.

A título de exemplo dos caminhos de análise presentes neste trabalho, vê-se em relação à pergunta feita aos entrevistados em 2017: “Presenciou situação de assédio moral no trabalho?”. As respostas possíveis na *survey* eram Sim, Não e Zero (não respondeu). Dessa maneira, foi possível perceber que proporcionalmente as mulheres perceberam e presenciaram mais situações de assédio moral que os homens respondentes. Ao encontro desta temática, a pesquisa qualitativa perguntou às cinco entrevistadas: “Na pesquisa ‘Perfil do Jornalista Brasileiro’ pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação?”²⁸. Ao responderem à pergunta, as entrevistadas trouxeram uma percepção nova à pesquisa, de que muitas vezes o algoz do assédio moral contra as mulheres jornalistas são as próprias mulheres em cargos superiores.

Sobre o grau de instrução dos 115 respondentes da pesquisa quantitativa, tanto em 2012 quanto em 2017, as mulheres apareceram com maior qualificação. Essa pergunta está apoiada diretamente na entrevista semiestruturada, mas como a entrevista proporciona a abertura para outras questões, que surgem no decorrer dessa abordagem metodológica, a temática foi tratada quando se fez referência ao processo de ascensão na redação. As entrevistadas dessa pesquisa percebem, de modo geral, que as mulheres buscam se especializar

²⁶ pt-br.facebook.com

²⁷ br.linkedin.com

²⁸ Pergunta seis do questionário elaborado. Ver o questionário completo no próximo tópico.

mais porque sentem a necessidade de provar sua capacidade dentro das redações e dos ambientes de trabalho, como uma forma de legitimação do espaço que ocupam.

Outro tema que surgiu nas entrevistas, não previsto no questionário semiestruturado, foi sobre gestão e as dificuldades de conciliar as jornadas de trabalho. Também houve relatos sobre diferenças de tratamento às mulheres casadas e solteiras. Essas impressões foram aferidas através das entrevistas, em contato feito previamente por mensagem privada via *Facebook*, quando foram acordados os dias e horários mais adequados para as entrevistadas.

Antes da entrevista semiestruturada com cada uma das jornalistas começar, foram apresentados os objetivos da pesquisa, as questões que motivaram a presente investigação e anunciado o uso de termo de sigilo, resguardando a identidade profissional de cada jornalista. As entrevistas funcionaram como uma conversa, possibilitando levantar questões para além do questionário pré-definido.

As entrevistas foram realizadas entre os dias 12 de novembro e 20 de dezembro de 2019, por chamada de vídeo pelo Messenger ou presencialmente.

Quadro 2 - Dados das entrevistadas

	Cargo	Idade/2019	Dia da entrevista/2019	Duração da entrevista	Estado Civil
Entrevistada 1	Editora em redação de Assessoria de Comunicação de empresa privada	30 anos	12 de novembro	61min49seg	Casada
Entrevistada 2	Editora de Emissora de TV privada	35 anos	20 de dezembro	51min39seg	Solteira
Entrevistada 3	Editora de <i>web</i> em empresa privada de comunicação	32 anos	12 de novembro	83min59seg	Solteira
Entrevistada 4	Repórter/jornalista concursada de redação de assessoria de imprensa de universidade pública	37 anos	12 de novembro	63min31seg	União Estável
Entrevistada 5	Editora de Emissora de TV Privada	29 anos	12 de novembro	42min31seg	Casada

Fonte: Autoria própria (2019).

Em sua maioria, as entrevistadas ocupam o cargo de editora, não praticam o regime trabalhista de 30 horas semanais, realizando, em geral, 40 horas regulamentadas e contam com hora extra menor do que de repórter. Muitas delas, além de editoras, também realizam

função de reportagem ou outras atividades dentro da redação. As respostas estão apresentadas nas partes seguintes da pesquisa, em que foram separados seus depoimentos de acordo com as temáticas abordadas. As cidades de residência não serão mencionadas no trabalho, para dificultar o reconhecimento das jornalistas.

Ao final deste trabalho, o conteúdo das cinco entrevistas está disposto na sequência da tabela acima, em sua forma editada (ver Apêndice B). Foram retirados da versão editada das entrevistas alguns assuntos que não entraram na pesquisa, com objetivo de melhor utilização de suas declarações. Também foram alterados nomes de colegas, companheiros e empresas citadas, a fim de dificultar o reconhecimento das entrevistadas, mas sem prejuízos aos seus depoimentos.

Durante a edição das entrevistas e dos recortes dos trechos sublinhados para a análise, foram preservadas expressões coloquiais, jargões e até palavrões com o objetivo de aproximar leitoras e leitores das vivências das personagens. Vale ressaltar que houve envolvimento interpessoal durante as entrevistas (entre pesquisadora e entrevistadas), em circunstância do profundo interesse da mestrandia pela temática de investigação.

2.3 AS ENTREVISTAS

A entrevista semiestruturada contou com 11 perguntas-base a respeito de dificuldades na ascensão dentro da carreira jornalística pelas mulheres, assédio ou constrangimentos sofridos dentro da redação ou por fontes, dificuldades de se manter na profissão e o futuro profissional dessas entrevistadas. Esse questionário passou por avaliação do Comitê de Ética da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) e da Plataforma Brasil, por meio de requerimento feito para uma pesquisa ampliada, da qual esse trabalho faz parte, intitulada *Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros: um estudo qualitativo de gênero, cor e faixa etária no contexto de crises (2012-2022)*²⁹.

O roteiro da entrevista foi elaborado com perguntas completas e com base nas respostas das entrevistas *survey*, pois

²⁹ Esta pesquisa é realizada em rede entre a UEPG e UFSC. Na UEPG ela é conduzida pelo Grupo de Pesquisa Jornalismo, conhecimento e profissionalização.

a formatação de um roteiro por meio de tópicos não garante que o pesquisador formule adequadamente as indagações no momento da entrevista. Além disso, quando se trata de entrevistar vários participantes, o entrevistador poderá indagar diferentemente na presença de cada um dos informantes, apesar de a linguagem e de nossa língua propiciar buscar mensagens iguais a partir de verbalizações diferenciadas. (MANZINI, 2004, p. 6).

A técnica da entrevista semiestruturada foi amplamente estudada por Triviños (1987), por isso, as indicações de como fazer a coleta de dados colaboraram como orientação desta pesquisa. Segundo o autor, a entrevista é um dos principais meios para se fazer coleta de dados por um pesquisador.

É útil esclarecer, para evitar qualquer erro, que essas perguntas fundamentais que constituem, em parte, a entrevista semi-estruturada, no enfoque qualitativo, não nasceram a priori. Elas são resultado não só da teoria que alimenta a ação do investigador, mas também de toda a informação que ele já recolheu sobre o fenômeno social que interessa, não sendo menos importantes seus contatos, inclusive, realizados na escolha das pessoas que serão entrevistadas. (TRIVIÑOS, 1987, p. 146).

Sendo assim, após a confirmação das entrevistadas para realização da entrevista semiestruturada, entrou-se num consenso sobre a disponibilidade da conversa. Com duas entrevistadas foi possível realizar a entrevista pessoalmente e com três foi utilizado o recurso de videochamada pelo *Messenger*³⁰. As entrevistas variaram entre 40 minutos e uma hora e meia, com as perguntas previamente elaboradas e outras questões desenvolvidas durante a entrevista, pois as peculiaridades de cada vivência exigiram algumas adaptações no roteiro inicialmente previsto.

O roteiro que orientou as entrevistas consiste nas seguintes questões:

- 1) *Você permanece no mesmo cargo e empresa desde 2017? Se não, o que aconteceu? E, se sim, houve mudanças nas suas funções dentro da redação?*
- 2) *Como você vê os desafios e dificuldades enfrentados por você e por suas colegas para a ascensão dentro da redação? Como se deu a sua trajetória profissional?*
- 3) *Você percebe diferenças de oportunidades para o crescimento profissional entre você, suas colegas e seus colegas do gênero masculino? Ou mesmo dificuldades para permanecer na profissão?*
- 4) *Quais critérios você acredita que são levados em conta no processo de ascensão na carreira? Percebe características comuns e diferenças de gênero nesse processo?*

³⁰ Facebook Messenger é um mensageiro instantâneo e aplicativo que fornece texto e comunicação por vídeo. Fonte: Wikipedia.

- 5) *De que maneira acontece a divisão do trabalho na sua redação? É possível perceber diferenças nas pautas cobertas entre as mulheres e os homens?*
- 6) *Na pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação?*
- 7) *Chegou a passar por constrangimento ou a presenciar alguma situação com outras mulheres na redação? Durante o cotidiano da profissão, você já passou por assédio moral de fontes ou instituições? Conhece alguma colega que tenha passado por isso?*
- 8) *No cotidiano profissional e/ou em contato com outros(as) colegas, verifica-se que há incômodos/constrangimentos que podem ser resultado das diferenças de gênero?*
- 9) *No meio jornalístico, em contato com outras colegas, que tipo de reclamações e incômodos são mais relatados?*
- 10) *Além da questão de gênero, você percebe desafios enfrentados na profissão devido à cor de pele? É possível reconhecer dificuldades ou privilégios decorrentes deste aspecto?*
- 11) *Qual sua perspectiva de atuação na profissão?*

As duas entrevistas feitas de forma presencial foram registradas em áudio por meio do aplicativo “Gravador”, disponível no celular. As chamadas de vídeo, além de serem gravadas, foram registradas pela captura de tela do *Windows*, aumentando, assim, a segurança do arquivamento das informações. Triviños (1987) orienta sobre os benefícios da gravação das entrevistas:

Nós recomendamos a gravação da entrevista, ainda que seja cansativa sua transcrição. Somos partidários disto fundamentalmente por duas razões surgidas de nossa prática como investigadores. A gravação permite contar com todo o material fornecido pelo informante, o que não ocorre seguindo outro meio. Por outro lado, e isto tem dado para nós muitos bons resultados, o mesmo informante pode ajudar a completar, aperfeiçoar e destacar etc. as ideias por ele expostas, caso o fizermos escutar suas próprias palavras gravadas. Suas observações ao conteúdo de sua entrevista e as já feitas pelo pesquisador podem constituir o material inicial para a segunda entrevista e assim sucessivamente. (TRIVIÑOS, 1987, p. 148).

Anotações também foram realizadas durante as entrevistas para apoiar e ressaltar traços das falas das entrevistadas ou mesmo para voltar às questões que não ficaram aparentemente completas. Para melhor compreensão do leitor, as entrevistas foram editadas. Importante destacar que, conforme Triviños, leva-se em conta a participação da pesquisadora durante a pesquisa.

Este traço da entrevista semi-estruturada, segundo nosso modo de pensar, favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade, tanto dentro de sua situação específica como de situações de dimensões maiores. De toda maneira, diante destas últimas situações, é necessário lembrar que os instrumentos de coleta de dados não são outra coisa que a ‘teoria em ação’, que apoia a visão do pesquisador. (TRIVINOS, 1987, p. 150).

Os procedimentos metodológicos aqui descritos buscam cercar técnicas da metodologia das Ciências Sociais, de forma qualitativa, na tentativa de que a análise dos dados fornecidos e a leitura das informações proporcionadas pelas entrevistas possam colaborar para entender um fenômeno social na profissão do(a) jornalista.

CAPÍTULO 3 – MULHERES JORNALISTAS NO MUNDO DO TRABALHO

*Hoje, quando já alcancei a cor dos olhos
de minha mãe, tento descobrir a cor dos olhos de
minha filha. Faço a brincadeira em que os olhos
de uma se tornam o espelho para os olhos da
outra.*

(Conceição Evaristo)

Ao estudar o universo de trabalho dos(as) jornalistas é possível ter vários pontos de partidas e diferentes eixos de análise, como as influências das métricas na rotina produtiva (VIEIRA, 2018), o impacto da reorganização das redações (GONÇALVES, 2018), até mesmo a partir de teorias mais clássicas como o *Gatekeeper*. Esta dissertação leva em conta, em primeiro lugar, o processo de feminização do jornalismo, que ocorre nos últimos 20 anos (LEITE, 2015; ROCHA, 2004) e os seus impactos na vida pessoal e profissional dessas mulheres. Com a intenção de observar o cenário específico do Paraná - como já mencionado anteriormente - conta-se com a contribuição das pesquisas *survey* de 2012, do Perfil do Jornalista Brasileiro (MICK; LIMA, 2013), e de 2017, Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros, realizada pelo mesmo grupo.

Inúmeros aspectos da vida profissional e pessoal de 115 jornalistas paranaenses colaboram para a formação dos dados apresentados nesta etapa do estudo, como contraponto entre as respostas de mulheres e homens. Aliadas à reflexão acerca de demais pesquisas e apoio teórico, também são apresentadas as experiências de vida de cinco jornalistas mulheres, que colaboraram com a entrevista semiestruturada.

Os recortes dos depoimentos vão ao encontro da leitura dos números e em consonância com o que as demais pesquisas, que observam outros países e outros estados do Brasil, já têm sondado. Entre estes aspectos, observou-se que: as mulheres sofrem mais pressão nas redações do que os homens; precisam dividir seu tempo entre trabalho e responsabilidades familiares mais do que os homens; sofrem mais assédio de fontes, colegas e superiores; são mais impactadas pela precarização do trabalho do que os homens; e tendem a abandonar a profissão mais do que os homens.

Figaro (2014) observou, sobre o cenário do jornalista no século XXI, através de pesquisa em São Paulo, que as utopias profissionais acabam por se desmanchar quando dependem das relações de trabalho.

Vão aparecendo os dilemas do cotidiano, criados pela situação precária de emprego e salário, por ritmo acelerado de trabalho sem as condições necessárias para desenvolvê-lo, além das frustrações desencadeadas pelos embates das relações de poder nas empresas e/ou clientes aos quais prestam serviços. (FIGARO, 2014, p. 30-31).

A autora também identificou que, atualmente, os profissionais precisam se desdobrar entre mais de um vínculo trabalhista, como a redação e assessorias de imprensa. Nessas atividades em que desenvolvem cargos diferentes e realizam trabalhos distintos, os jornalistas precisam adequar seu conhecimento às empresas, marcas ou mesmo produtos aos quais prestam serviço (FIGARO, 2014). A pesquisadora entende que o jornalista encara uma situação difícil de conflitos de interesses, sendo ainda mais complicado quando o profissional é novo e tem um contrato precário, como de *freelancer*, esperando que seja efetivado.

Figaro ainda mostra que há outras mudanças enfrentadas pelos profissionais da imprensa desde 1990 e, entre elas, há justamente as que possuem interesse para esta pesquisa, no caso, a feminização do jornalismo.

As jovens, com nível superior, a maioria absoluta com diploma em jornalismo, chegaram às redações para ficar. Num primeiro momento, enfrentaram o preconceito de uma parcela machista que chegava a afirmar que os problemas na qualidade do jornalismo deviam-se à maior presença feminina. Hoje elas ocupam diversas funções, inclusive, de chefias e diretorias, embora ainda não majoritárias. Essa mudança tem a ver com o número maior de mulheres nos cursos universitários de comunicação, mas também com o crescimento da participação da mulher brasileira no cenário do mercado de trabalho. As jornalistas da nossa pesquisa são brancas, sem filhos, enfrentam as injunções dos vínculos precários de emprego, trabalhando em multiplataformas, de 8 a 10 horas por dia, e para vários clientes. A maioria tem até 35 anos e já cursou uma especialização em nível de pós-graduação. (FIGARO, 2014, p. 32-33).

Na pesquisa da autora, que observa as profissionais de São Paulo, compreendeu-se que as jornalistas mulheres tendem a ganhar menos que os homens, mesmo quando exercem as mesmas responsabilidades. Segundo ela, o que acontece no jornalismo em relação à questão salarial corrobora com o cenário nacional e internacional das mulheres no mercado de trabalho.

Trabalhar em casa vem ganhando espaço entre todos os jornalistas, sobretudo, entre os *freelancers* em assessoria de comunicação. Outra característica do mercado de trabalho na área é a denominada ‘pejotização’, ou seja, os contratos realizados pelas empresas com os jornalistas, tendo-os como pessoa jurídica, e eximindo-se dos tributos relativos aos direitos sociais dos trabalhadores. (FIGARO, 2014, p. 33).

O contexto vivido pelos(as) jornalistas, na atualidade, descrito por Figaro, evidencia os fatores de precarização da profissão e, ao mesmo tempo, deixa claro como as mulheres são ainda mais afetadas. Na direção desta problemática, Pontes (2016), utiliza os dados do Perfil do Jornalista Brasileiro (MICK; LIMA, 2013) para traçar um panorama das jornalistas brasileiras. Em seu trabalho, o pesquisador sistematiza os dados fornecidos pela *survey* realizada em 2012 com as respostas de 2.731 jornalistas de todo o Brasil.

Pontes salienta os dados de raça, faixa etária, renda, atividades que desempenha e precarização sob a perspectiva de gênero. Segundo o autor, em todo o mundo há um aumento dos jornalistas com diploma universitário e em vários países também ocorre a feminização da categoria. “A pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro ratificou essa tendência, demonstrando que dois terços da categoria são mulheres, o que torna urgente a discussão do que isso significa e para quais sentidos aponta” (PONTES, 2016, p. 2).

Dos respondentes de 2012, daqueles que estavam trabalhando na profissão, Pontes (2016) afirma que 64% eram mulheres e 36% eram homens. O autor ainda destaca que “trata-se também de uma categoria eminente jovem, branca, solteira, com alta escolaridade (nove em cada dez graduada em jornalismo) e baixas taxas de participação política. Dois terços têm renda de até cinco salários mínimos e quase a metade trabalha mais que oito horas por dia.” (PONTES, 2016, p. 5). Essa aferição do perfil nacional vai ao encontro do que Figaro (2014) também percebeu em São Paulo.

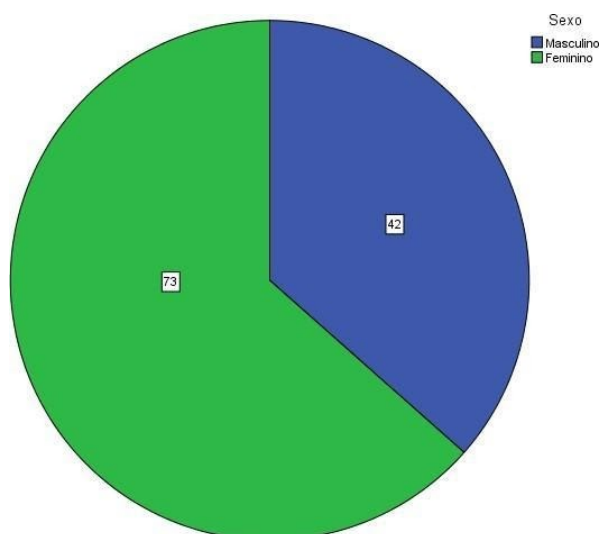
De acordo com Pontes (2016), o fator determinante para que, em todo o país, a categoria seja composta por jornalistas jovens é devido ao aumento de cursos de graduação em jornalismo. Nesta pesquisa, ao observar o estado do Paraná, é possível ver o crescimento em 2017 de pessoas em programas pós-graduação (Mestrado e Doutorado), sendo as mulheres em número maior.

Ademais, oito em cada dez mulheres de até 30 anos recebem abaixo de cinco salários mínimos (72,5% dos homens), o que comprova que há fundamento na afirmação que a juvenização precariza as relações de trabalho. Destaque-se ainda que metade das mulheres entrevistadas em 2012 tinha menos de 30 anos e recebia menos de cinco salários mínimos, enquanto um terço dos homens entrevistados estavam na mesma situação. Quer seja, ser jovem significa ganhar menos, mas ser jovem e mulher é mais difícil ainda para a profissional jornalista. (PONTES, 2016, p. 5-6).

Ao acompanhar os entrevistados no Paraná, é possível verificar que nesse grupo, cinco anos depois, em 2017, diminuiu o número de solteiros. Desse modo, o estudo de trajetórias traça o paralelo dos(as) entrevistados(as) do estado entre os dois momentos da pesquisa. Ao observar a análise feita por Pontes (2016) das respostas e das lacunas deixadas pela pesquisa quantitativa, pondera-se a necessidade da expressão dessas mulheres que estão na mídia ou fora dela sobre as experiências no ambiente de trabalho.

Os dados comprovam que as mulheres têm menos chances no jornalismo ou precisam adaptar suas trajetórias a outras demandas sociais (como a extensiva e universal desigualdade na condução da vida doméstica e privada). Essa última situação poderia explicar o grande percentual de jovens na categoria (altas taxas de abandono da carreira) ou a não execução de atividades que exigiriam mais tempo. Contudo, não explica porque jornalista têm a mesma idade, a mesma função, com o mesmo grau de escolaridade, trabalhando em empresas de mesmo porte, da mesma região do país e com a mesma dedicação de tempo de serviço diário recebem menos por ser mulher. (PONTES, 2016, p. 5).

Com essa reflexão, o grupo quantitativo de estudo do estado do Paraná é formado por 115 profissionais que responderam à *survey* tanto em 2012 e 2017. Assim, mesmo sendo acrescidas perguntas na enquete de 2017, se tratam dos(as) mesmos respondentes. A amostra, portanto, é de 73 mulheres e 42 homes, respectivamente 63,5% e 36,5%, dos entrevistados.

Gráfico 1 – Amostra por sexo

Fonte: Autoria própria (2019).

As demais perguntas das *surveys* serão cruzadas com a variável de sexo, com a intenção de observar as diferenças existentes nas respostas entre os dois gêneros. Por isso, o programa SPSS entrega a porcentagem relativa a ambos os sexos, podendo, assim, haver uma análise geral das respostas. A primeira questão cruzada com o sexo foi a idade, pois, como já se iniciou a reflexão sobre a juvenização da profissão, este é um dado também presente no estado do Paraná.

Com o intervalo de cinco anos entre uma enquete e outra e ao cruzar os demais dados, é possível discutir outros fatores presentes nas trajetórias profissionais, como proposto a seguir.

3.1 HÁ MAIS MULHERES COM 20 ANOS DE IDADE NA PROFISSÃO E MENOS APÓS OS 60

Como pensar uma trajetória profissional quando os números nos demonstram que as mulheres tendem a não se aposentar no jornalismo? Em 2012, ao analisar os números da amostra brasileira, Pontes (2017) olhou para todos os jornalistas (os que trabalham na mídia, fora dela e os docentes) e confirmou o resultado de que os(as) jornalistas do país são jovens. O pesquisador acredita que isso pode ser explicado pelo aumento do número de cursos de graduação e/ou pela não permanência dos profissionais na carreira.

Por conseguinte, os salários são mais baixos nessa faixa etária. Tanto homens quanto mulheres têm, em sua maioria, menos de 30 anos, porém as mulheres estão em proporção ainda maior nessa faixa (64,2% delas, 49,9% deles). O número de homens somente supera o de mulheres na faixa dos 51 a 64 anos (53,8% homens e 46,4% mulheres). Na mídia, as mulheres são maioria das profissionais de até 30 anos (67% frente a 33% de homens), mas estão em equivalência com os homens na faixa de 31 a 40 anos (50,8%) e na faixa dos 41 a 50 anos (50%), e são em menor número dos 51 a 64 anos (39,3% frente a 60,7% de homens). Majoritariamente, as jornalistas da mídia têm menos de 10 anos de experiência jornalística (86,7%). Os homens também têm sua maioria, 73,7%, com experiência inferior a 10 anos, contudo superam a quantidade de mulheres nas faixas com mais de 10 anos de experiência. (PONTES, 2017, p. 6-7)

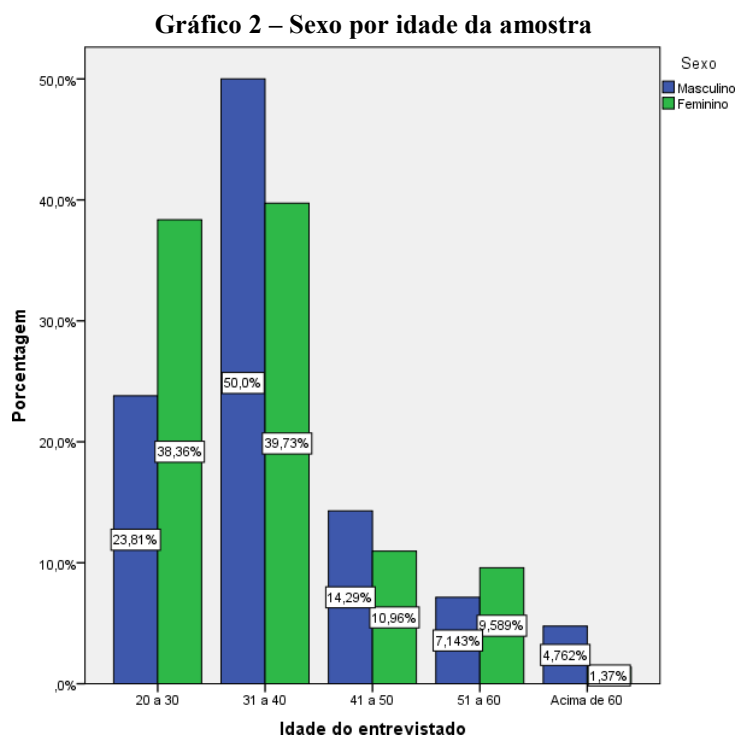
O recorte dos dados somente no Paraná, em 2012, corrobora com o dado nacional apontado por Pontes (2017), relativo à presença expressiva de mulheres na faixa etária dos 20 e poucos anos. De acordo com os dados quantitativos da pesquisa Trajetórias Profissionais dos Jornalistas Brasileiros (2012-2022), no Paraná, o cenário da idade dos entrevistados por sexo, no primeiro ano da *survey*, aponta que 23,81% são homens com 20 a 30 anos, enquanto 38,36% das mulheres estão nessa faixa etária.

É importante ressaltar nesta etapa da apresentação de dados que tanto as informações aferidas em 2012 e em 2017 são fornecidas pelo mesmo grupo de pessoas. Isso apresenta a trajetória desses profissionais, ou seja, de jovens em 2012 e, depois, em 2017, a evasão da profissão por parte das mulheres com mais de 60 anos.

Para a presente pesquisa, na base dos dados quantitativos, não são separados os profissionais que estão na mídia e que estão fora dela. Primeiro, porque a amostra é menor e, segundo, porque as entrevistadas fazem parte dos dois grupos. Portanto, ao observar a faixa etária de 31 a 40 anos, no Paraná, 50% dos homens entrevistados estavam nessa categoria, enquanto 39,73% das mulheres tinham essa faixa de idade. Na faixa seguinte, novamente há mais homens do que mulheres na profissão, sendo que 14,29% dos homens tinham de 41 a 50 anos e 10,96% das mulheres tinham pertenciam a essa faixa etária.

Já na faixa etária seguinte há uma pequena inversão quando se trata da presença feminina na profissão, cerca de 9,58% das mulheres respondentes no Paraná tinham entre 51 a 60 anos, em 2012, e os homens correspondiam a 7,14%. Contudo, ao observar o grupo de respondentes que tinham mais de 60 anos, os dados por sexo sobre a trajetória dos jornalistas do estado correlacionam-se às demais pesquisas. Isto é, mais homens permanecem profissão, precisamente 4,76%, ao passo que 1,37% se refere às respondentes mulheres com essa faixa etária.

Ao examinar a diferença entre as duas últimas faixas etárias, de 51 a 60 anos e de mais de 60 anos, o grupo masculino de respondentes tem uma queda relativa de somente 2,38% de uma para outra, enquanto entre as mulheres a diferença chega a 8,21%. Ou seja, há uma redução mais expressiva na permanência das mulheres no jornalismo no Paraná, de acordo com os dados de 2012.



Fonte: Autoria própria (2019).

Pontes (2017) havia antevisto que a falta de pesquisas de série histórica dificulta precisar o dado como um cenário absoluto. Entretanto, a amostra leva a reflexões feitas anteriormente pelo pesquisador português José Luiz Garcia (2009), que identifica entre as hipóteses da não permanência na profissão o número alto de jovens (como confirmado pelos dados) e a pressão sofrida pelos salários baixos. Especificamente, é possível notar que existem mais fatores para as mulheres decidirem sair da profissão, como ter mais tempo para os filhos e o excesso de demandas — aspectos problematizados ao fim deste capítulo, por meio do depoimento das entrevistadas.

Garcia (2009), que também observou o processo de feminização e juvenescimento da profissão em solo português, destaca dados lusitanos ao identificar essa configuração da profissão nas décadas de 1980 e 1990. Segundo o autor, os dados aferidos em 1987 já mostravam que os jornalistas portugueses tinham menos de 45 anos, sendo que o grupo de

profissionais com até 44 anos de idade compreendia cerca de 70% de todos os jornalistas e 23,4% tinham menos de 30 anos.

Este rejuvenescimento é ainda mais marcado no subagregado feminino da profissão: em 1987, 55,9% das jornalistas tinham menos de 35 anos de idade e 83% menos de 45. O rejuvenescimento é também reforçado pela baixa antiguidade na profissão dos jornalistas portugueses, de tal forma que se pode falar de um processo de dupla juvenilidade. Em 1987, 44% de todos os jornalistas exerciam havia menos de dez anos e 59% havia menos de quinze, facto ainda com maior realce nas mulheres. Quando se particularizou este grupo, constatou-se que o número de jornalistas que exercia havia menos de dez anos subia para 61,4%, e o que exercia havia menos de quinze cresceu para 90,5%. A leitura destes dados permite depreender que o grande crescimento do universo dos jornalistas teve como base a entrada de jovens na profissão, acontecimento que implicou uma profunda recomposição do grupo profissional e que certamente se repercutiu em vários aspectos das suas relações e do seu comportamento. (GARCIA, 2009, p. 73).

Para o autor português, os dados da década seguinte, 1990, continuam mostrando que os jornalistas entram jovens na profissão, sendo em sua maioria com até 23 anos de idade. Ao analisar o processo de entrada de mulheres no jornalismo em Portugal, Garcia (2009) afirma que entre 1950 e 1970 havia poucas mulheres no exercício da profissão. A mudança significativa aconteceu na década de 1990, de acordo com o levantamento do autor, quando “a proporção de mulheres aumentou para um quarto de todos os profissionais (602 mulheres num total de 2374 jornalistas) e, quatro anos depois, representava 29,2% (1126 num total de 3850)” (GARCIA, 2009, p. 74).

Ao analisar a mulher jornalista na Espanha, Soriano (2005) traz dados da década de 2000, em que a média de idade dos(as) profissionais era de 34 anos e mais de 90% deles(as) contava com ensino superior. Com os dados do mesmo ano sobre juvenização, o autor espanhol diz que naquele momento 34% dos jornalistas eram mulheres, sendo que em 2003, na Catalunha, 37% dos jornalistas eram mulheres. Apesar dos dados levantados por Solano (2005) não serem atuais, é pertinente ressaltar que além da juvenização e da feminização não acontecerem somente no Brasil, e especificamente no Paraná, as reflexões acerca dos fenômenos encontram bases comuns em diferentes contextos.

Soriano (2009), ao olhar os dados do mercado, das matrículas em universidade espanhola e outras pesquisas que abordam a inserção da mulher no jornalismo, observa as dificuldades das mulheres permanecerem na carreira e elenca fatores que prejudicam a permanência dessas profissionais, como: assumirem cargos de editoras como figuras genéricas; se concentrarem em áreas de pouca responsabilidade e prestígio; ocuparem mais

cargos em assessorias, publicações institucionais ou jornalismo local; abandono da profissão em razão de questões pessoais e familiares; lidar com a maternidade no local de trabalho se torna um problema para as profissionais; e a discriminação impede promoções no ambiente de trabalho.

O exame de todos esses dados nos oferece um panorama em que: a) a presença de mulheres na profissão é caracterizada por uma alta taxa de evasão em comparação a dos homens; b) nas empresas ocupam cargos de pouca responsabilidade; c) têm maior presença em setores de comunicação considerados periféricos ou com pouca influência social; e d) suas carreiras profissionais são marcadas por mudanças em direção a espaços profissionais menos visíveis, mas mais compatíveis com sua vida privada. (SOLANO, 2005, s/p, tradução nossa)³¹.

Os dados do estado do Paraná mostram que número de mulheres na profissão com até 30 anos é maior, com uma primeira queda da presença dessas profissionais entre 31 a 50 anos de idade e outra após os 60 anos. Os fatores elencados por Solano (2005) podem ser motivos para a diminuição da presença de mulheres ao final de carreira. Como é possível verificar a partir dos depoimentos das entrevistadas para a presente dissertação, elas costumam refletir sobre a permanência no jornalismo ao longo da faixa dos 30 anos.

A única jornalista que aponta para a permanência por mais tempo na profissão é a entrevistada 5, que tinha 29 anos quando participou da entrevista qualitativa, sendo ela a mais nova do grupo. Editora executiva de uma emissora de TV privada, trabalha cerca de oito horas por dia e em 2017 ganhava de cinco a seis salários mínimos (R\$ 4.659 a R\$ 5.622). Trabalha estritamente em sua função, é casada e pretende ascender dentro da própria empresa nos próximos anos, mas ainda não consegue realizar projeções a longo prazo, como uma aposentadoria, por exemplo.

A entrevistada 1, com 30 anos na data da entrevista, em 2019, é editora em uma assessoria de imprensa privada há nove anos. Dedicar-se ao trabalho por aproximadamente 12 horas diárias e recebe entre cinco a seis salários mínimos (em 2017, na época da última *survey*, os valores variavam entre R\$ 4.659 a R\$ 5.622). Iniciou pelo regime de três meses de

³¹ “El examen de todos estos datos nos ofrece un panorama en el que: a) la presencia de las mujeres en la profesión se caracteriza por una alta tasa de abandonos en comparación con la de los hombres; b) en las empresas ocupan posiciones de escasa responsabilidad; c) tienen mayor presencia en sectores de la comunicación considerados periféricos o de escasa influencia social; y d) sus trayectorias profesionales están marcadas por los cambios hacia espacios profesionales menos visibles pero más compatibles con su vida privada.” (SOLANO, 2005, s/p).

experiência e, ao término, foi contratada com o piso salarial de jornalista. Casada, durante a entrevista a editora estava em licença maternidade e pensa em mudar de profissão.

A entrevistada 2, com 35 anos na data da entrevista, teve seu último emprego como editora em uma emissora de televisão privada. A carga horária de trabalho aproximada na empresa era de nove horas por dia e estava na empresa nos últimos cinco anos. Entrou no cargo de produtora e ascendeu para editora (em 2017, recebia entre nove e dez salários mínimos). Solteira, com dois filhos, a jornalista tem dificuldade em imaginar voltar a trabalhar em redação e pretende ampliar as possibilidades de trabalho para vínculo público, entidades, entre outros.

A entrevistada 3, com 32 anos em 2019, está há dez anos na empresa em que trabalha. É editora de *web*, ingressou como *trainee* e já passou por vários cargos, apesar de eventualmente editar, a jornalista realiza mais reportagens de economia e trabalha cerca de oito horas por dia (em 2017 também recebia entre 5 e 6 salários mínimos). Já participou recentemente de entrevista para outro emprego e não pensa em se aposentar no jornalismo. Segundo ela, atualmente solteira, pretende ter filhos e mais tempo de dedicação à família.

A entrevistada 4, com 37 anos na data da entrevista, atualmente é assessora de imprensa de uma universidade pública, concursada. Sua principal função é como repórter e trabalha oito horas por dia (em 2017, recebia entre cinco a seis salários mínimos). Está em uma união estável e, em 2015, deixou a redação de uma empresa privada de comunicação, na qual ocupava o cargo de repórter, com o objetivo de estudar para concurso. Já na época buscava meios para sair do jornalismo, ficou contente ao passar em concurso na área, pois poderia contribuir com sua experiência, embora estudava para outros cargos. Em 2017, antes de ser convocada por meio do concurso, havia afirmado à *survey* que queria sair do jornalismo. Hoje, no entanto, trabalha em assessoria de imprensa de órgão público, está feliz e quer melhorar sua contribuição no ambiente em que trabalha.

Das cinco entrevistadas que aceitaram participar da presente pesquisa, apenas a entrevistada 4 se identifica como parda e de origem negra. A discussão sobre cor já estava prevista para este estudo, devido ao número alto de mulheres brancas no jornalismo do país e isso é ainda mais expressivo no contexto da região Sul do país, no qual Paraná está inserido.

3.2 JORNALISTAS HOMENS E MULHERES SÃO MAIORIA BRANCOS NO PARANÁ

No Brasil, pesquisa anteriores já indicavam para a hegemonia de pessoas brancas fazendo jornalismo no País. Figaro (2013) apresenta os dados de sua robusta pesquisa sobre os profissionais de São Paulo, chamada de Perfil dos jornalistas e os discursos sobre o Jornalismo (2009-2012), a qual teve o objetivo de demarcar o perfil do profissional no estado paulistano e entender o pensamento desses jornalistas sobre seu próprio trabalho. A autora afirma que “os resultados apontam as mudanças no perfil do jornalista profissional: são jovens, brancos, de classes médias, mulheres a maioria sem filhos, multiplataformas, vínculo de emprego precário, com curso superior completo e com especialização em nível de pós-graduação” (FIGARO, 2013, p. 8).

Antes da pesquisa realizada por Figaro (2013), Rocha (2004) pesquisou em sua tese os jornalistas do interior e da capital de São Paulo e identificou, além da feminização, aspectos como juvenização, precarização e a predominância de profissionais brancos naquele estado. A pesquisadora observou o mercado de trabalho paulista de 1986 a 2001 e esclarece que sua pesquisa teve como objeto de estudo mulheres jornalistas, brancas, de classe média, de diferentes gerações que residiam tanto no interior quanto na capital (ROCHA, 2004, p. 53). Na época da pesquisa, suas entrevistadas eram todas brancas, refletindo assim o retrato social da profissão na época.

Na análise das falas das entrevistadas, Rocha percebe uma questão levantada por mais de uma fonte de sua pesquisa, que acaba por desenhar um cenário perverso sobre a branquitude da profissão:

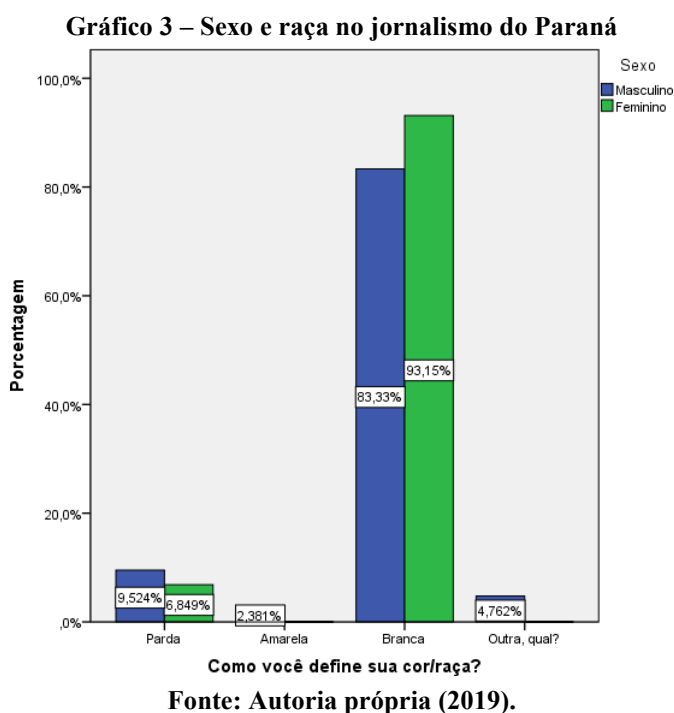
O discurso de Flávia é semelhante ao de Fernanda inicialmente, ela também incorpora o discurso da dominação masculina ao dizer que não se sentiu segura para atuar como jornalista. Flávia associa a beleza ao trabalho de repórter de televisão. No seu discurso, ela reproduz a linha editorial das empresas de comunicação de privilegiar mulheres brancas, novas e com padrão de beleza americana. (ROCHA, 2004, p. 153).

Leite (2016), em seu trabalho “O processo de feminização do jornalismo em São Paulo: Uma análise dos aspectos objetivos e simbólicos das diferenças de gênero na profissão”, levanta os números da Federação Nacional de Jornalistas (FENAJ) de 2012, em que os jornalistas do Brasil são, em sua maioria, mulheres brancas, solteiras e jovens, com até 30 anos de idade. A autora resume o perfil do jornalista brasileiro:

64% dos jornalistas são mulheres, mais de 70% dos brancos, cerca de 60% têm até 30 anos e 80% tem até 40 anos de idade. Metade dos jornalistas que respondeu à pesquisa se formou há no máximo cinco anos, e no que se refere às condições de trabalho, 60% têm renda de até cinco salários mínimos e metade trabalha mais de 8h por dia.

As condições precárias de trabalho dentro da profissão atingem mais as mulheres. Essa mesma pesquisa revela que as mulheres jornalistas recebem menos que os homens. (LEITE, 2016, p. 59).

Se as mulheres brancas são maioria no jornalismo e ganham menos, onde estão as mulheres negras no país? Quais são as condições de trabalhos delas? Apesar de o principal objetivo desta pesquisa não se dedicar ao estudo específico das mulheres negras, é impossível negligenciar o cenário do estado do Paraná dentro da profissão e o depoimento da entrevistada 4.



De acordo com o PNAD Contínua (BEM PARANÁ, 2017), entre 2012-2016, Paraná tinha cerca de 11,2 milhões de habitantes. Ao segmentar por raça, a maior parte da população ainda é branca com 7.59 milhões, ou seja, 67,6% são brancos. Os negros estão em menor número na estimativa, sendo 3,3% do total, ou sem números absolutos 372 mil. A população que se identifica como parda conta com uma porcentagem mais expressiva, sendo 27,8% do total, ou 3.123 pessoas.

Assim como dados já informados pelo Perfil do Jornalista Brasileiro, predomina a presença de profissionais que se identificam como brancos no jornalismo paranaense. Em

2012, os números dos entrevistados demonstravam que 9% dos homens se consideravam pardos, enquanto 6% (5 mulheres em números absolutos) se autodescreviam assim — uma delas participa da etapa qualitativa desta pesquisa. Cerca de 2% dos homens se disseram amarelos e nenhuma mulher assim se identificou. De acordo com os dados, 83% dos respondentes da *survey* são brancos e 93% das mulheres são brancas. Além disso, cerca de 4% da amostragem optou pela resposta “outra”, porém não identificou qual e, portanto, não contemplou o estudo.

Os dados vão ao encontro do que Leite (2015) havia constado no atual perfil do jornalista, em que prevalecem mulheres jovens e brancas. Como são os mesmos respondentes de 2012 e de 2017, a pergunta sobre raça/cor não foi realizada em ambos os anos, supondo que este dado não mudaria.

Das cinco entrevistadas para etapa qualitativa da presente dissertação, somente uma se identifica como parda e percebe que, de maneira geral, as mulheres são mais cobradas em relação à aparência. Contudo, o fato de a entrevistada 4 ser parda a faz entender que essa exigência sempre foi maior para ela.

Os meus colegas vão praticamente maltrapilhos e as meninas não podem, porque te olham de cima a baixo. Eu tenho uma vivência diferente por ser parda, então sempre existiu uma cobrança maior, porque se você vai mal vestida num lugar, as pessoas acham simplesmente que você não faz parte do lugar. Mas eu percebo no ambiente de trabalho atual, que a mulher iria mais pra frente se ela se vestir de uma forma padrão feminina. Eu vejo que as pessoas que estão em posição de liderança lá dentro são pessoas que se vestem para ser líder. A gente até tem pessoas que não ligam para isso em funções técnicas. [...] É engraçado assim, porque os jornalistas tem uma relação por telefone, com pessoas que você nunca viu, mas você fala o tempo inteiro. E a primeira vez que eu notei essa questão, que as pessoas iam me perceber diferente, foi quando a pessoa me disse: ah te imaginei totalmente diferente, quando eu era estagiária ainda e eu lembro até hoje. Eu lidava com muitas autoridades e foi a primeira vez que falaram assim para mim. Eu comecei a perceber essas coisas e ser menos ingênua, eu meio que me impus uma forma de trabalhar assim: eu nunca posso fazer o mesmo que os outros, eu tenho que fazer sempre mais. Eu tenho que ficar mais tempo, eu não posso errar, eu passei a exigir mais de mim, porque eu sabia que as pessoas queriam que o rosto de quem tivesse uma posição dentro da empresa fosse diferente. (ENTREVISTADA 4)

A mesma entrevistada, quando trabalhava como repórter de economia, pôde perceber que não havia ninguém com a mesma cor de pele que ela, mas foi na universidade pública que ela sentiu o racismo direcionado diretamente a ela. Essas circunstâncias a fizeram pensar como há espaços socialmente aceitos para negros e outros não.

Em uma reunião, uma pessoa cumprimentou todo mundo e ela sabia a função de todo mundo lá dentro, eu estava com meu bloco e com crachá e daí, no meio da reunião ela vira para mim e pede para eu pegar um copo de água para ele. Eu era a única pessoa negra lá dentro. Foi legal que algumas pessoas vieram ao meu socorro, aí apareceu o copeiro, mas eu fiquei sem reação, assim na hora mandei uma mensagem para minha chefe, meu deus, e ela falou: dá para pensar várias coisas que a gente pode fazer para direcionar. E já aconteceu, mesmo com crachá as pessoas não te deixarem entrar no prédio, pessoas tipo vigia, uma pessoa que muito provavelmente deve conviver deve ser casado e ter filhos como eu. Mas a pessoa pensa que mesmo com o crachá eu não posso entrar no prédio, eu fui barrada duas vezes para entrar na reitoria. Eu acho que agora existe um ponto de vista de que o aluno pode ser preto, mas o aluno ainda tem uma hierarquia bem abaixo, não entra em alguns lugares e não podem fazer certas coisas. Acho que hoje em dia há uma dificuldade em imaginar que quem trabalha na universidade, quem tem acesso à reitoria, tem um ponto de vista assim: tudo bem, a gente tem pessoas negras aqui envolta, mas elas estão no pátio, na sala de aula, elas não estão num prédio administrativo. Elas não estão na reitoria, elas não estão nas salas nobres, elas não são os palestrantes. Eu acho que parou na graduação essas questões. (ENTREVISTADA 4).

Como demonstra a PNAD Contínua publicada em 2017, a população negra no Paraná é muito menor àquela que se autodenomina branca, o que pode ser uma explicação para os números se repetirem no jornalismo paranaense. O que não justifica o sentimento de exclusão e de não pertencimento dos espaços e cargos, como no caso relatado pela entrevistada 4.

A pesquisadora Andréia Coutinho da Silva Louback (2018) estudou as trajetórias profissionais de jornalistas negras no Rio de Janeiro e diz em sua dissertação que um dos motivos da investigação é o fato de não haver pesquisas e nem mesmo números oficiais sobre jornalistas negras no estado. A autora realizou quatro entrevistas em profundidade com jornalistas negras de gerações diferentes, a fim de entender os impactos do racismo nas trajetórias profissionais dessas mulheres. Justifica:

Embora o quadro de protagonismo negro no exercício da atividade jornalística apresente um leve salto na inclusão de profissionais ativos, a parcela minoritária ainda permanece. O que não é diferente de outras profissões de representatividade e de atuação em espaços privilegiados. Não estamos perto ainda de uma mídia plural e livre de estereótipos no que tange à diversidade brasileira. Diante disso, nosso objetivo é dar visibilidade, por intermédio de uma perspectiva de gênero e raça na análise de trajetórias individuais e coletivas de mulheres jornalistas que localizamos no mercado de trabalho do Rio de Janeiro. (LOUBACK, 2018, p. 53).

Interessante destacar que a Síntese de Indicadores Sociais divulgada pelo IBGE em 2016 indica que no ano anterior mais da metade dos brasileiros se declaravam com cor ou raça preta ou parda, abrangendo 53,9% das pessoas. Por outro lado, 45,2% se autodeclaravam

brancas. Em relação aos dados divulgados por regiões, no caso do Sudoeste, onde se localiza o estado do Rio de Janeiro, estudado por Louback (2018), 46,2% se autodeclaravam pretas ou pardas. No Sul do país, em 2015, 22,5% se autodeclaravam pretas ou pardas. Os autodeclarantes pretos e pardos no estado do Paraná, de acordo com a PNAD 2016, chegam a 30% da população paranaense, dado acima da média de negros e pardos residentes no Sul do país.

Já é um fato as redações do país serem compostas pela maioria de profissionais brancos. Mesmo que haja uma maior inserção, como identifica Louback, esse é um fator identificado pelas entrevistadas seja durante o ensino superior ou no ambiente de trabalho. A entrevistada 2 comenta:

Durante o tempo que eu estive na redação da tv, cinco anos, eu não trabalhei com negros. E eu não tinha conhecimento de negros em nenhuma das praças, se tinha era cinegrafista ou pessoal de estúdio, mas no jornalismo no núcleo duro não. Não dá nem pra dizer que tinha um tratamento diferenciado, porque não haviam essas pessoas lá. (ENTREVISTADA 2).

A entrevistada 3 também reflete sobre a ausência de colegas negros na profissão:

Eles chegam menos à universidade, na minha turma, eu fiz Federal do Paraná, a minha turma é primeira turma de cota social e de negros, não preencheu cota para negros, não tinha e na minha sala, uma menina estudante que era negra. Era o primeiro ano, essas vagas foram supridas por estudantes de escola pública, então pensando assim, eu gostaria de ter colegas negros, mas já não tive colegas de faculdade negros - acho importante ter representatividade e diversidade dentro da redação, mas não sei qual o melhor jeito de fazer isso, depois quando as pessoas estão em condições iguais no mercado de trabalho, porque cota para vestibular tem que ter e por muito tempo. O ideal é que todo mundo tivesse uma educação boa, de base desde o começo, mas não existe, então tem que ter, para que as pessoas pelo menos tenham o mesmo parâmetro de oportunidade de vida, mas vai demorar muito para isso acontecer. Eu vejo que, por exemplo, a folha criou a editoria de diversidade, para tanto ver as fontes quanto as contratações. Porque é muita gente branca em todas as redações, não só aqui. (ENTREVISTADA 3).

Para Louback (2018), diante dos relatos de suas entrevistadas, o ingresso na universidade consiste em acessar um espaço de oportunidade e resistência. Um dos pontos em comum entre as jornalistas negras fluminenses é o estado de solidão durante a vida acadêmica, por serem em poucas dentro das universidades. Por outro lado, esse período na vida de suas entrevistas também foi de percepção de pertencimento étnico-racial,

acompanhado pela sobrevivência em um espaço ocupado por pessoas brancas provenientes da elite social.

A entrevistada 5 desta pesquisa também reflete sobre o fato de o seu ambiente de trabalho não ter muitos negros jornalistas. “Não, é triste, mas é isso que eu estou falando, não tem nem muitos negros né, e negros estão muito na reportagem e na apresentação hoje em dia, mas ainda não são muitos, cargo de edição conheço alguns, mas não muitos também” (ENTREVISTADA 5).

Kikuti e Nicoletti (2019) refletiram sobre os dados levantados em 2013 pela Fenaj e pela UFSC, de que 72% das jornalistas mulheres brasileiras se autorreconheciam como brancas, 18% como pardas, 5% como negras e 2% como amarelas. Além disso, as pesquisadoras também observaram manchetes no Dia da Consciência Negra de 2019. Para elas há uma invisibilidade do negro em relação ao discurso apresentado pela imprensa. Elas abordaram a fala da apresentadora Maju Coutinho, naquele momento, sobre a falta de colegas negros. Para as autoras:

A redação retratada não diverge muito da realidade da imprensa brasileira: em geral, a mídia é branca, de classe média, e fala para brancos, de classes média e alta (é esta a parcela da população com maior empregabilidade, educação e renda). A baixa atenção de alguns dos principais jornais brasileiros repercute, então, a baixa diversidade racial das redações, bem como o racismo latente existente na sociedade brasileira. (KIKUTI; NICOLETTI, 2019, *on-line*).

A jornalista Yasmin Santos escreveu em outubro de 2019 para a *Revista Piauí* sobre ser negro na profissão dominada por pessoas brancas e reforça como as disputas acontecem ainda quando ingressa no curso de comunicação da UFRJ:

Uma coisa que aprendi é que muitas pessoas brancas detestam a palavra racismo e se sentem pessoalmente atacadas ao ouvi-la. Por consequência, qualquer negro que busca sobreviver num ambiente majoritariamente branco se vê tentado a andar com uma sacola de eufemismos debaixo do braço para que possa ser ouvido sem provocar mal-estar ou cair em descrédito. É tanto eufemismo que o senso de urgência por vezes desaparece na nossa fala. Eu não vejo o mesmo esforço de comunicação do outro lado. (SANTOS, 2019, *on-line*).

Ao fazer a entrevista para ingressar na *Revista Piauí* em 2018, Yasmin Santos recorda:

Retornei à redação para mais uma entrevista. Dessa vez não olhei pela parede de vidro. Não me recordo se meu colega Tiago Coelho, o único repórter negro da revista até então, estava por lá. Lembro-me mais do que disse nesse segundo dia do que no primeiro. Falei algumas coisas que, para mim, pareciam óbvias. Eu não me dei conta de que aqueles três homens brancos que me entrevistavam se pareciam muito com as pessoas com que aprendi a lidar durante a faculdade. Havia um abismo entre nós. (SANTOS, 2019, *on-line*).

Esses relatos são importantes para demonstrar que além de existirem diferentes marcadores de trajetórias entre homens e mulheres no jornalismo, também há grandes diferenças de vivências na profissão quando se trata de mulheres brancas e mulheres pretas. Os dados quantitativos da presença de negros na profissão ou os marcados de discriminação presentes nas falas das profissionais não podem se ignorados, nem em nível nacional e nem em níveis estaduais, pois esse cenário é refletido em uma hegemonia de discursos e de oportunidades para somente um grupo de pessoas, tornando o jornalismo menos plural e menos representativo.

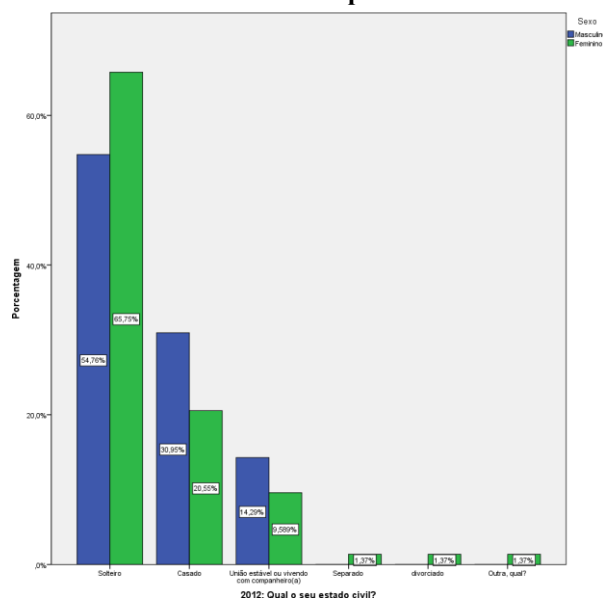
No próximo tópico é possível observar que após cinco anos de intervalo entre as aplicações das *survey* (2012 e 2017), o grupo de solteiros diminui, o que aponta a mudança do estado civil dos entrevistados do estado do Paraná.

3.3 EM CINCO ANOS CRESCE O NÚMERO DE JORNALISTAS CASADOS

Quanto ao estado civil dos entrevistados, as *surveys* fizeram a mesma pergunta tanto em 2012 quanto em 2017. Dessa forma, foi possível observar se houve alguma mudança nesse aspecto da vida dos 115 entrevistados do estado do Paraná. No primeiro ano da pesquisa do Perfil do Jornalista Brasileiro, tanto a maioria dos homens entrevistados quanto a maioria das mulheres eram solteiros(as). Esse dado vai ao encontro da percepção sobre o perfil do jornalista em todo país, na época, e converge com outras pesquisas já mencionadas no início dessa análise.

O que é visto de mudança na amostra de respondentes das *surveys* de trajetórias profissionais no estado paranaense é justamente que, com o avanço da idade após os 31 anos, houve um aumento de jornalistas casados. Esta é primeira percepção imediata dos dados, embora as entrevistas qualitativas permitiram perceber que há uma diferença sentida pelas jornalistas mulheres sobre a abordagem de outros homens quando são casadas ou são solteiras. Assim, como essa pesquisa busca levantar as diferenças de gênero na profissão, são frisados os depoimentos das entrevistas quanto ao fato de serem solteiras ou casadas.

Gráfico 4 – Estado civil por sexo em 2012

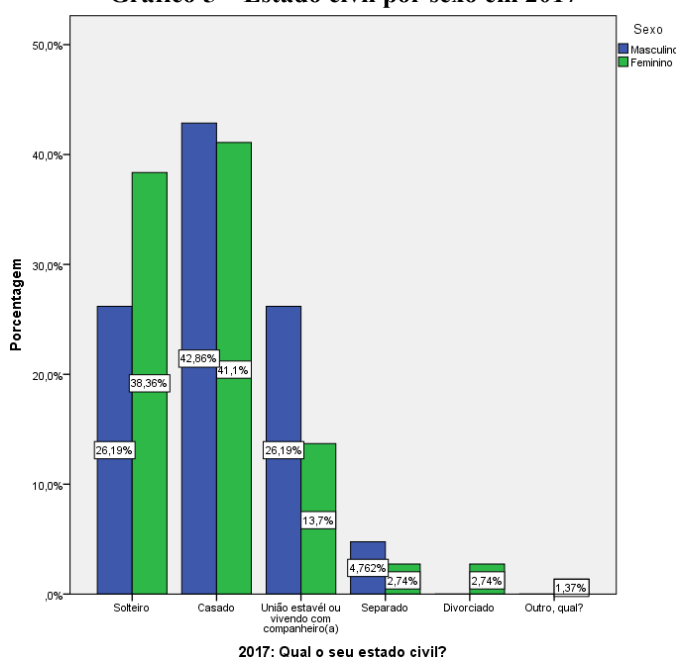


Fonte: Autoria própria (2019).

Portanto, em 2012, dos(as) respondentes do Perfil do Jornalista Brasileiro no Paraná, 54,76% dos homens eram solteiros e 65,75% das mulheres eram solteiras. Homens casados somavam 30,95% e mulheres casadas chegavam a 20,55%. Em relação à união estável, homens eram 14,29% e mulheres 9,58%.

Já em 2017, quando os entrevistados voltaram a responder à *survey* sobre seu estado civil, é possível perceber uma redução no grupo de solteiros. Enquanto em 2012 cerca de 50% dos homens estavam solteiros, em 2017 esse número caiu para 26,19% dos respondentes. No caso das mulheres também houve uma diminuição: cerca de 65% delas eram solteiras em 2012 e cinco anos depois eram 38,36%.

Consequentemente, em cinco anos aumentou o número dos entrevistados que estavam casados: em 2012, 30% dos entrevistados homens estavam casados e, em 2017, se tornaram 42% deles. No caso das mulheres, em 2012, cerca de 20% delas estavam casadas e em 2017 o dado subiu para 41%.

Gráfico 5 – Estado civil por sexo em 2017

2017: Qual o seu estado civil?
Fonte: Autoria própria (2019).

No caso dos que responderam estar separados ou divorciados, em 2012, nenhum homem respondente estava nesse estado civil, enquanto as mulheres separadas e divorciadas compreendiam 1% no mesmo ano. Em 2017, 4% dos entrevistados homens afirmaram ter se separado; e o número de mulheres separadas ou divorciadas ficou em cerca de 2% das respondentes para as duas opções.

Também foi notado aumento do número de pessoas que afirmaram estar em uma união estável. Em 2012, cerca de 14% dos respondentes homens estavam em uma relação estável, sendo que o número passou para 26% em 2017. No caso das mulheres, em 2012 cerca de 9% das respondentes estavam em uma relação estável e em 2017 este número cresceu para cerca de 13%.

A entrevistada 5, atualmente editora-executiva de um telejornal, conta que já foi convidada para mudar de sucursal várias vezes e isso pode significar ascensão dentro da empresa. Apesar de considerar que ascendeu relativamente rápido, ela faz um paralelo entre sua trajetória profissional e a de um colega homem. Eles entraram praticamente juntos na empresa e hoje ele é chefe da entrevistada. Segundo ela, os fatos de ele ser solteiro e ter mobilidade favoreceram seu crescimento profissional, uma vez que ela, por ser casada, acaba escolhendo lugares que sejam melhores para ela e o marido.

Eu não quis, e acabei não indo, e aí ele sempre, sempre esteve um passinho à minha frente por causa disso, porque ele realmente foi, mas ele também fez outras coisas

que eu também não faria, por exemplo, ele foi editor executivo em outras sucursais. Eu hoje em dia sou casada né, tenho família também, ele é solteiro, tem mais essa facilidade, digo isso porque eu tive um convite pra sair daqui já, em abril fui chamada pra ir pra uma sucursal no norte do Estado, e eu não fui, assim, porque eu realmente, aí menina, é isso né, não ia compensar para o meu marido. Ele não ia conseguir, a gente ia ficar, ter menos dinheiro do que a gente tem agora, enfim, então assim, essas coisas então...

[...]

Ligia: Então você acha que o fato de você ter um relacionamento estável, ter sido casada, isso de fato influencia na tua decisão no ambiente de trabalho?

Influenciou um pouco, influencia sim. [...] Eu também me considero uma pessoa que ascendi muito rápido, mas ele já está num cargo que eu acho que ele teve esse desprendimento e claro, talvez não seja isso, provavelmente tenha outras qualidades que eu não tenho, mas eu acho, eu na verdade depois que eu neguei eu fiquei muito mal, no sentido de medo de nunca mais ninguém me chamar, sabe, dessa sensação de que ‘nossa, nunca mais ninguém vai me chamar, nunca mais vou crescer na empresa’, então, eu tive essa sensação assim, eu estava muito certa da minha decisão no momento, tanto porque eu conhecia a praça, e eu não, assim pessoas, pessoas mesmo, de não ter muita proximidade, e já tinha isso também. (ENTREVISTADA 5).

Quanto ao embate relativo à mobilidade e à disponibilidade para a empresa, a entrevistada 5 relata que suas colegas de empresa, jornalistas, também vivenciam e, antes de aceitar propostas, pensam em seus filhos. Como mencionado acima, essa acaba sendo uma pressão interna para as mulheres e um dilema pessoal, tanto que a entrevistada 5 levou cinco meses para se sentir melhor depois de não aceitar o convite da empresa.

Vou falar assim que elas, elas chegaram a ser convidadas esses tempos atrás pra ir também para a sucursal em que eu estava, mas elas não foram porque elas têm filhos, aí é outro nível que eu nem consigo imaginar. Elas são casadas e com filho aqui e não querem tirar o filho daqui. Uma já é separada, mas ela tem filho aqui perto e ela não consegue levar os filhos, não ia dar pro marido ver e enfim, então é, realmente né tem todo esse peso. (ENTREVISTADA 5).

A entrevistada 1 tem outro agravante, ela trabalha diretamente com o marido, que tem o cargo de assessor de imprensa, enquanto ela tem o cargo de editora na assessoria de comunicação de um clube de futebol. Os seus relatos tangem ao problema de ser apresentada como “a mulher do fulano”, desqualificando sua função e seu cargo dentro da empresa. Ela relata que, enquanto estava grávida, passou por um dos momentos que a deixou mais fragilizada.

Eu estava no centro de treinamento e chegou o novo treinador, eu já grávida e barrigudona, estavam apresentando: ah esse aqui o fulano, esse é o fulano, a essa aqui é a mulher do beltrano, cara ele era o novo treinador, como assim a mulher do beltrano, o que a mulher do beltrano está fazendo aqui dentro, como assim. Nesse dia, eu não falei nada, não falei nada para ninguém, nem pro meu marido e fui embora, voltei pro estádio, fui chorando no caminho, porque para mim foi muito chocante. Porque assim, sem brincadeira, eu tenho três pós-graduações, eu faço um milhão de cursos, eu estou sempre atendida, eu me considero um pilar do nosso departamento, sei o meu valor dentro do departamento. Sei que foi um período muito difícil que eles ficaram sem mim, agora na licença, mas tipo pô, mas como assim a mulher do beltrano, mas não falei nada. Cheguei no estádio, me perguntaram se eu estava me sentindo bem, eu disse: não, estou de boas, já vai passar. No outro dia eu cheguei no supervisor de futebol, eu cheguei: ‘porra você me apresentou como mulher do fulano’. Ele: ‘cara, nem me liguei’. Eu acho que é bem isso, as pessoas nem se ligam se vai te atingir ou não. A partir desse momento, com esse novo treinador, ele nunca me respeitou como profissional. Então por exemplo, eu tinha que chegar lá com ele para fechar algumas pautas, porque a gente distribuía mensalmente pautas específicas, eu tinha que lá fechar com ele: ‘oh treinador então veja nós estamos pensando em fazer assim, assim assado’, e ele: ‘ah ta, ta, então depois a gente vê’. Qualquer um outro que chegasse, por exemplo o meu marido, ele chegava e em dois minutos estava tudo fechado. Então aconteceu comigo e foi muito recente, foi uma coisa bem triste que me aconteceu, porque me fez pensar que eu não tenho valor nenhum na verdade. Parece que eu só sou respeitada aqui dentro, tanto como profissional quanto como mulher, porque eu tenho selo de casada. (ENTREVISTADA 1).

A entrevistada 3 comenta que nunca se sentiu coagida a casar ou ter filhos na empresa em que trabalha há anos. Editora, ela acredita que o fato de não sofrer com alguns tipos de comentários diz respeito à sua postura contestadora, ou seja, de responder imediatamente à altura qualquer comentário que pareça desagradável. Ela ainda reconhece que, mesmo sendo solteira, sempre namorou e acredita que homens se respeitem entre eles.

E sobre comentários inconvenientes, pode ter a ver com o fato que eu sempre namorei muito. E eu sempre estou namorando, estou solteira, mas namorando. Então quando eu entrei na empresa eu tinha um namorado, que era jornalista e depois deixou de ser jornalista, mas ele também entrou na mesma época que eu lá e tinha uma coisa: ah a namorada do fulano, porque existe o respeito do homem para o homem, às vezes não para mulher. Mas daí também a postura, porque tinha os caras lá, que convidavam as meninas para ir em bar para ficar fazendo pergunta constrangedora de cunho sexual, os caras faziam isso, assim. E é só você não ir. Esse negócio de ter aparecido lá com o namorado e eu nunca me relacionei com colega de trabalho. Não porque eu tenha algo, nossa nunca vou fazer isso, mas só simplesmente porque não aconteceu e porque não tive interesse. Mas eu acho que em outros tempos lá na empresa, bem antes de eu entrar, que tinha mais gente solteira, era um ambiente que rolava mais uma pegação, tinha mais esse tipo de comentário. Quando eu entrei tinha muita gente casada ou namorando, eu mesma namorava, então era menos. Mas eu já fui alvo de comentários machistas de homem que você não esperava que fizesse o comentário. Homem insinuando: ah porque você fica tão perto dele? assim como se você tivesse tendo um caso, o que não estava acontecendo. O que era mais bizarro era que a postura da pessoa em questão era sempre em relação a mim e nunca em relação ao homem. Ele vinha fazer comentários para mim como se eu fosse uma destruidora de lares, em compensação ele nunca fez um comentário pro cara. Se duas pessoas estão tendo um caso, o caso é das duas. Mas o comentário vinha só pra mim e aí aquela coisa que eu enquadro: nossa não tô entendendo. (ENTREVISTADA 3).

A partir das declarações das entrevistadas é possível perceber que: a) os comportamentos das mulheres no ambiente de trabalho são mais observados e comentados; b) se elas tiverem um relacionamento é como se houvesse uma validação de seu profissionalismo, não atribuído à capacidade da mulher, mas ao marido ou namorado; c) mulheres sofrem com pressão ao conciliar oportunidades de trabalho com os relacionamentos amorosos; e d) elas acreditam que a solução pode estar em seus comportamentos de resposta direta e intolerante com “brincadeiras”.

A respeito de precisarem conciliar trabalho e família, as mulheres enfrentam essa “corda bamba” ao longo de suas carreiras. O fato de assumirem demandas domiciliares contribui para se sentirem mais sobrecarregadas, além de perceberem que administram múltiplas atividades no ambiente de trabalho (como ver-se-á nos depoimentos).

3.4 MULHERES JORNALISTAS: ENTRE O TRABALHO, O CANSAÇO E O DESEMPREGO

Em estudo sobre as desigualdades entre homens e mulheres quanto ao uso do tempo, Santos (2019) mostra que as mulheres são mais afetadas pelas responsabilidades familiares. O autor descreve que essas responsabilidades são tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos(as), de outros membros da família dependentes e inclui tarefas domésticas, sendo que essas

atribuições sociais imputadas às mulheres influenciam diretamente possibilidade de gerar renda e também são obstáculos no acesso ao emprego. Segundo Santos, essa é uma realidade que atinge de forma desproporcional as mulheres brasileiras.

O argumento principal aqui desenvolvido é que o contexto familiar é o fator fundamental para explicar a diferença entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, com as mulheres sendo penalizadas por terem filhos e cônjuges, enquanto os homens são premiados por isso. Há evidências empíricas de que o modelo de articulação família-trabalho que prevalece ainda hoje segue consolidado na ideia de que são as mulheres que devem suportar a sobrecarga das atividades domésticas em contrapartida de uma menor participação masculina no trabalho de reprodução. (SANTOS, 2019, p. 58).

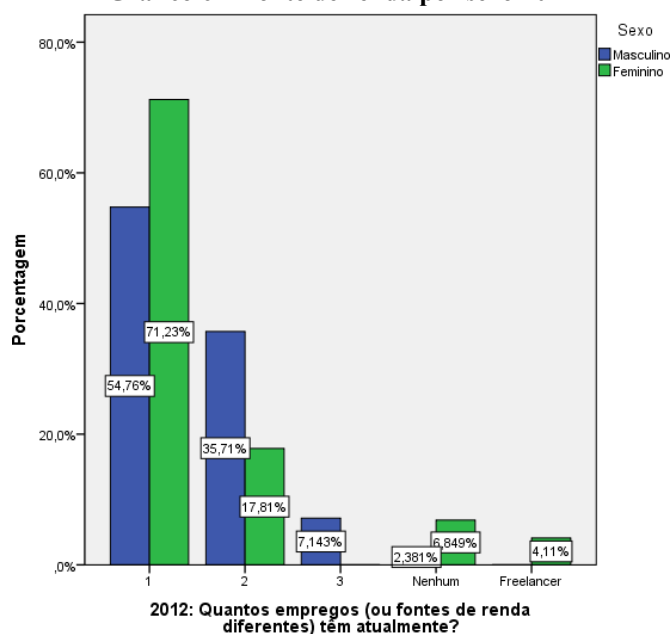
Para o autor, o principal fator das desigualdades no uso do tempo entre homens e mulheres está justamente no trabalho desempenhado em casa ou no seio familiar. Santos (2019) reforça que isso foi historicamente atribuído às mulheres, como uma dimensão de atributos femininos, a exemplo do cuidado das pessoas. Outro aspecto mencionado pelo autor é a não remuneração do trabalho doméstico, exigindo inúmeras tarefas que ocupam diferentes momentos do tempo e acabam por gerar um acúmulo de funções.

Em sua análise, Santos (2019) percebe como clara a desigualdade enfrentada por mulher no mercado de trabalho em relação aos homens. Uma vez que, somados o tempo de trabalho dedicado à família e à “casa”, as mulheres acumulam uma carga maior de trabalho diária. “Isso porque, ao considerar o uso do tempo para as atividades domésticas na definição da jornada total de trabalho, é possível aferir um cotidiano exaustivo para as mulheres trabalhadoras, com pouco ou nenhum tempo para descanso, lazer ou aperfeiçoamento profissional” (SANTOS, 2019, p. 70).

Quando observadas as *surveys* de 2012 e 2017, de modo geral, as mulheres aparecem com menos vínculos formais de emprego e como se houvesse uma dedicação ao trabalho menor em número de horas, comparadas aos homens. A questão é que, diante do aumento da atuação de mulheres como *freelancer*, é possível perceber que elas são as mais impactadas pela precarização do trabalho. Além disso, de acordo com depoimento da entrevistada 2, muitas das horas em casa são destinadas às demandas no emprego e não são contabilizadas como horas-extras.

Aí tinha as questões das folgas, que quando a gente tinha alguns colegas que não precisavam justificar para pedir folga deles. Quando era mulher, era: ‘mas você vai fazer o que, ah você tem uma festa’. O cara pediu folga pra ir beber e depois está incomodando porque a outra vai num casamento de família, aí direito não tem. Tem uma distinção de que homem pode tudo, mulher pode nada. A gente descobriu que tinha uma situação, que a gente tinha um colega editor, que ele não trabalhava aos sábados e não era descontado do salário dele e ninguém nunca explicou, o cara simplesmente não ia trabalhar aos sábados. Ai quando eu questionei, porque eu estava trabalhando todos os sábados, e daí ele deveria dividir comigo, mas não dividia, aí me disseram que era porque ele estudava. Mas eu tentei fazer cursos, e eu não tinha liberação, ele tinha e sem prejuízo de salário e ninguém justificava. Certas pessoas têm direito vocês não, no caso eu e outras. E foi diminuindo cada vez mais o número de mulheres na redação. Nós perdemos [nos passarálhos³²] mais mulher do que homem, com certeza. (ENTREVISTADA 2).

Gráfico 6 – Fonte de renda por sexo 2012



Fonte: Autoria própria (2019).

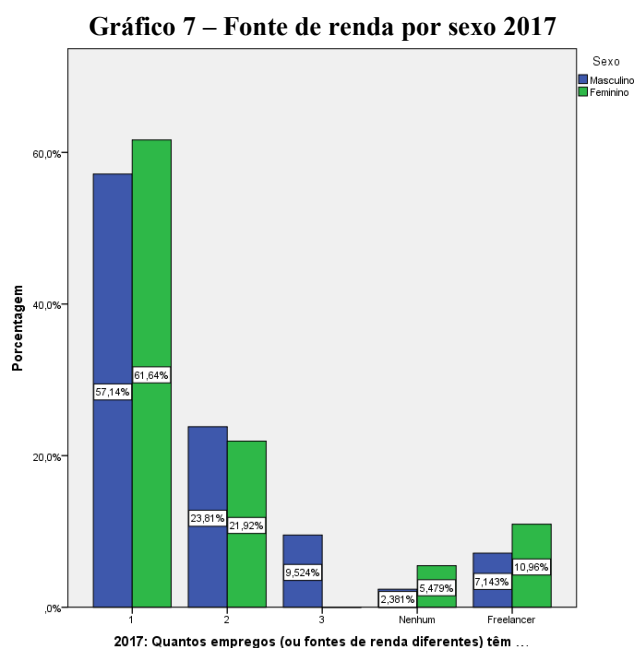
Em 2012, cerca de 54% dos homens que responderam à *survey* no Paraná tinham uma fonte de renda; aproximadamente 35% tinham duas e cerca de 7% tinham três. No caso das mulheres jornalistas respondentes, 71% delas contavam com um emprego como fonte de renda; 17% com dois e nenhuma com três empregos, sendo que 4% das mulheres afirmaram contar com renda em caráter de *freelancer*.

Os respondentes que contavam com nenhuma fonte de renda somavam 2% dos homens e 6% das mulheres. É possível conjecturar que falta de emprego ou a precarização dos contratos de trabalho podem atingir mais as mulheres.

³² Passarálho: gíria para demissão em massa.

Os números demonstram que os mesmos homens respondentes em 2012, conforme respostas de 2017, mantiveram uma porcentagem próxima em relação aos que tinham somente um emprego, com um pequeno crescimento, de 54% para cerca de 57% dos respondentes. No caso dos que contavam com duas fontes de renda, o percentual diminuiu para cerca de 23%, enquanto houve aumento entre aqueles que têm três fontes de renda, passou de aproximadamente 7% para cerca de 9% cinco anos depois e nenhuma das mulheres apontou ter três vínculos empregatícios em 2017.

Na opção de “nenhuma fonte de renda” os números se mantiveram parecidos entre homens e mulheres. Tanto em 2012 quanto em 2017 cerca de 2% dos homens disseram não ter nenhuma fonte. No caso das mulheres houve uma sensível queda, passou de cerca de 6% (2012) para cerca de 5% (2017).



Fonte: Autoria própria (2019).

No que se refere ao acúmulo de empregos, a entrevistada 2 relata a pressão que sofreu em razão da gravidez e a necessidade de se ausentar de um dos cargos.

Então eu trabalhava de manhã na tv, ainda meio período de produção e edição de texto. À tarde eu trabalhava num jornal, meu horário no jornal começava às 14h da tarde e ia até fechar o jornal, não tinha horário. Então quando eu engravidei da minha filha, eu estava tão louca, que eu achei que não estava grávida, entende, porque continuei menstruando normal. E fui ao médico e ele disse que eu podia estar com câncer, mas não cogitou a gravidez, quando eu descobri já estava avançada a gestação. Aí eu falei não pode, eu só posso estar grávida, aí eu já estava com quatro meses. A primeira coisa, no jornal que eu trabalhava tentaram me demitir, porque eu não tinha comprovado a gravidez e eles exigiram um atestado de gravidez, coisa que é crime, não pode e eles queriam me demitir porque achavam que eu não ia fazer um acordo. Mas eu falei: eu sei que eu não posso ser demitida, então vocês fiquem sabendo que eu vou sair daqui e vou atrás dos meus direitos. Então eles resolveram voltar atrás na demissão. Não me demitiram, mas me infernizaram, foi uma gravidez do cão, porque eles me proibiram de sair fazer consultas de pré-natal e meu médico atendia justamente no horário da tarde. Na tv aquela coisa, você está grávida, mas não pode aparecer que está grávida, tem que trabalhar como se não precisasse ir ao banheiro toda hora, como se não precisasse tomar remédio toda a hora, e alimentação que tem que ser diferente esqueça, você fica na baia. Você acaba se submetendo porque você não quer perder o trabalho, você quer mostrar que é capaz apesar disso, você se sente naturalmente reprimido pelo ambiente, às vezes as pessoas não falam, mas acontece. (ENTREVISTADA 2).

A entrevistada 4, jornalista de assessoria de imprensa de uma universidade pública, explica que pediu para ser demitida da empresa em que trabalhava antes como repórter.

Comparando com a redação que eu estava na empresa privada, eu passei por dois *passaralhos* lá. Eu entrei em 2013, no ano de 2015 teve dois *passaralhos*, no segundo eu falei para a minha chefe, se você precisar demitir alguém pode me demitir não tem problema, eu quero fazer outra coisa, porque eu não estava concordando com algumas coisas dentro do jornal, a linha editorial deles estava ficando bastante *sui generis*, apesar de eu trabalhar na revista de comportamento e moda e beleza, mesmo que não era uma área política a gente sentia sabe. Como alguns reposicionamentos que eles fizeram internos, colocar gente de marketing em redação. Aí eu falei: não está rolando mais, eu não quero me incomodar, a relação está ficando meio tensa entre os colegas e eu decidi tentar outras coisas. A minha mãe era funcionária pública, ela sempre ficava falando para eu fazer concurso. Eu tentei, mas fiquei mais de dez anos sem seguir o conselho dela, achava que seria chato, depois eu acabei me rendendo e estou feliz, eu gosto muito de trabalhar aqui. (ENTREVISTADA 4).

Os números mais significativos de mudanças estão justamente no aumento tanto de homens quanto de mulheres que optaram pela opção “freelancer”, caracterizado por um vínculo empregatício frágil, ou seja, uma precarização dos direitos trabalhistas.

Quando em 2012 nenhum homem havia optado por essa forma de renda, em 2017 houve um aumento de cerca de 7% nesta modalidade de trabalho. No caso das mulheres, o aumento também foi expressivo, pois eram 4% das entrevistas em 2012 e o número passou para cerca de 10% das entrevistadas que se mantêm financeiramente no jornalismo sob esta

modalidade de trabalho. Dessa forma, é possível aferir que na saída de um dos cargos com vínculo empregatício, o jornalista migrou para a modalidade *freelancer*.

Em seguida, os dados revelam o número de horas trabalhadas. Apesar de apontarem que as mulheres teriam menos dedicação em total de horas de trabalho, isso não diminui suas demandas e responsabilidades com o emprego, além de serem somadas as tarefas de casa. Como asseguram entrevistadas desta dissertação, aparentemente, os homens conseguem dizer mais “não” e evadem-se de levar o trabalho para casa.

Veloso (2013) mostra que grande diferença na presença entre homens e mulheres nos meios de comunicação no Reino Unido, por exemplo, criou a situação oportuna para incentivar a Associação Britânica de Mulheres no Jornalismo a fazer um levantamento das questões gênero, ainda em 2011. Os dados reproduzidos pela autora em seu trabalho salientam que: a cobertura de política e economia era feita majoritariamente por homens; os homens eram quase 50% dos profissionais que cobriam comportamento; a cobertura de Esportes por mulheres era quase nula, cerca de 3% dos profissionais.

Outra problemática para o gênero feminino no mercado de trabalho, identificada por Veloso, são as duplas jornadas. Além de competirem num mercado masculino, as mulheres sofrem assédio e trabalham o mesmo tempo que homens. Entretanto, ao chegar em casa, as mulheres têm mais uma jornada dedicada à família. Para exemplificar esse cenário, que não exclusivo do Brasil, a autora recorta dados do IBGE (2010): “Dados do IBGE, de 2010, demonstram que elas levavam 2,5 vezes mais tempo com tarefas domésticas do que os homens. Dedicavam 27,7 horas semanais a essas atividades e eles, apenas 11,2 horas” (VELOSO, 2013, p. 111).

A autora reforça que, de acordo com pesquisas realizadas tanto na Índia quanto na Itália, no que se refere à vida laboral, as mulheres desses países padecem de problemas muito semelhantes às profissionais da mídia brasileira. A reprodução desse cenário em diversos países do mundo é subsidiada pela cultura do patriarcado e do machismo.

A entrevistada 3 observa que o fato de tomar conta de casa pode ser um aspecto que a deixa mais cansada que o chefe, por exemplo.

Eu acho em geral que a mulher está mais cansada porque, não que o trabalho na redação seja mais extenuante do que do homem, mas a gente já tem uma carga de trabalho maior em casa. O que acho legal dos caras que trabalham mais diretamente comigo é que os que são casados, é casado com jornalista aí a mulher enquadra. Tipo divisão de tarefas igual. Mas em outros casos não tem. Então eu vejo que normalmente, eu estou muito mais cansada do que meus chefes eventualmente, eu tenho que mandar mensagem: olha hoje vou ter que chegar atrasada, porque eu moro sozinha, minha família não é daqui e quando dá uma merda em casa quem tem que resolver sou eu, porque não tem outra pessoa. Mas, por esse lado, eles são muito compreensivos, são imprevistos que acontecem. (ENTREVISTADA 3).

Já a entrevistada 4 observa que suas colegas mais jovens são menos sobrecarregadas pelo chefe e têm dificuldades de dizer não.

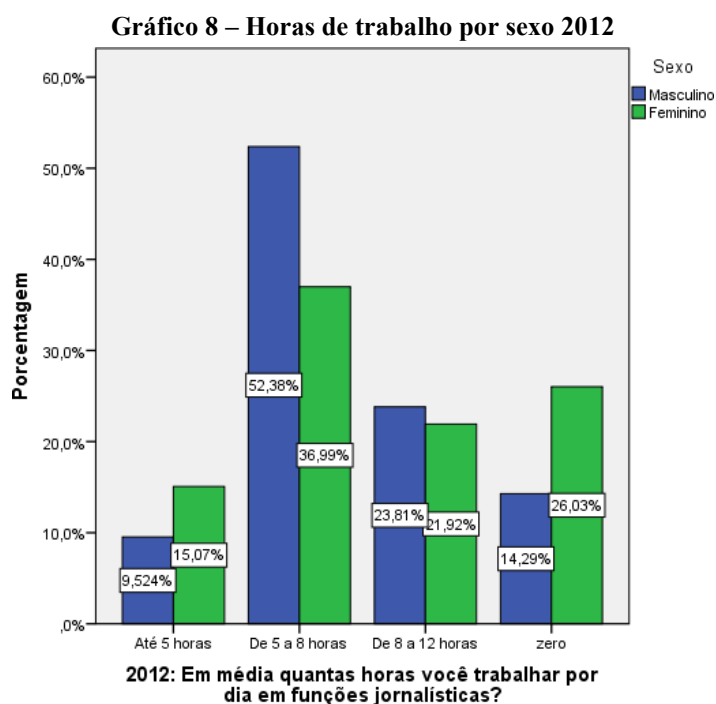
Por exemplo, acontece do nosso chefe sobrecarregar algumas mulheres, por exemplo as mais jovens. Ele sabe que ele pode pedir para elas tais e tais coisas porque elas não sabem dizer não. Eu acho que algumas de nós tem uma dificuldade de se impor, e caem muito no estereótipo de que você tem que ser compreensiva, você tem que ser amorosa, você tem que sorrir. Eu não tenho esse ponto de vista, mas tem ônus pessoal nisso, porque as pessoas começam a te taxar de temperamental, de chata, ‘ah não vou pedir para a fulana, porque fulana vai dizer que não é pra fazer’. Eu sinto que algumas colegas minhas, as vezes elas vão cavando meio que um buraco para elas mesmas, abrindo muito precedente, quando elas veem então sobrecarregadas, não tendo com quem contar e sofrendo sozinhas. Eu acho que as mulheres acabam fazendo isso, o que os homens não fazem. Eu tenho colegas que eles têm a cara de pau de falar: ‘olha, não dá, porque não dá’, e ele é uma pessoa resoluta e muito clara. É totalmente diferente né. (ENTREVISTADA 4).

Figaro (2014), como mostrado no início desta pesquisa, revela que as jornalistas, em sua maioria, eram brancas e sem filhos. Mas o cenário analisado pela pesquisadora mostra algo que não vai ao encontro da pesquisa no Paraná: de que as mulheres trabalhavam em multiplataformas e de oito a dez horas por dia. As entrevistas apresentam cenários parecidos, pois as entrevistadas desta pesquisa têm cargo de editora, com várias funções atribuídas a elas, e fazem regime de mais de oito horas.

A maioria tem até 35 anos e já cursou uma especialização em nível de pós-graduação. Sobre a questão salarial, embora elas tenham a mesma responsabilidade que os homens, a tendência é de salários mais baixos, acompanhando o que ocorre entre as mulheres no mercado de trabalho em nível nacional e internacional. Trabalhar em casa vem ganhando espaço entre todos os jornalistas, sobretudo, entre os *freelancers* em assessoria de comunicação. Outra característica do mercado de trabalho na área é a denominada ‘pejotização’, ou seja, os contratos realizados pelas empresas com os jornalistas, tendo-os como pessoa jurídica, e eximindo-se dos tributos relativos aos direitos sociais dos trabalhadores. (FIGARO, 2013, p. 33).

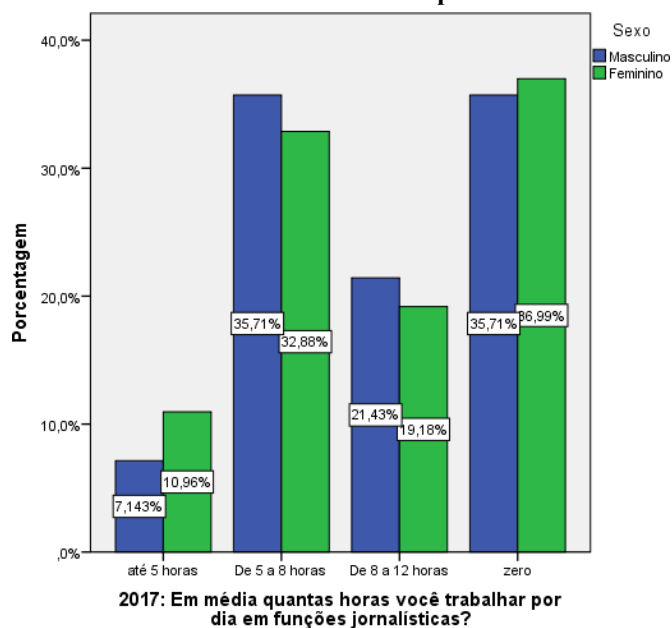
De acordo com o Perfil do Jornalista Brasileiro, em 2012, cerca de 9% dos homens e cerca de 15% das mulheres afirmavam que trabalhavam até cinco horas por dia. Dos entrevistados homens, 52,38% deles trabalhavam de cinco a oito horas por dia e 23,81% dos jornalistas trabalhavam de oito a 12 horas por dia. Das entrevistadas mulheres, 36,99% trabalhavam de cinco a oito horas por dia e 21,92% de oito a 12 horas diárias.

Sobre não dedicar nenhuma hora por dia ao trabalho, 14,29% dos homens respondentes optaram por essa resposta e as mulheres corresponderam a 26,03%.



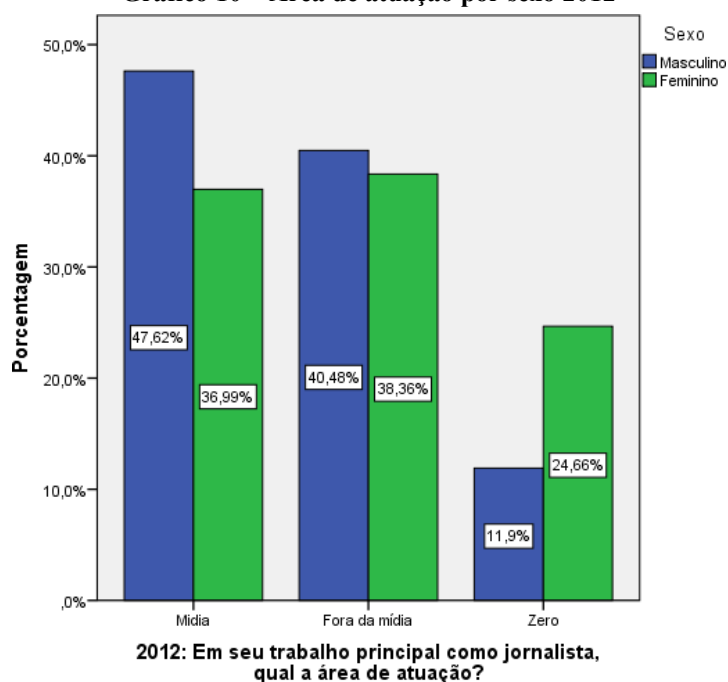
Fonte: Autoria própria (2019).

Cinco anos depois, a pesquisa Trajetórias Profissionais voltou a questioná-los sobre o tempo dedicado ao trabalho por dia. Homens e mulheres responderam menos quanto à afirmativa de “até cinco horas”, sendo cerca de 7% dos homens respondentes e 10% das mulheres.

Gráfico 9 – Horas de trabalho por sexo 2017

Fonte: Autoria própria (2019).

Também se constatou queda referente à carga horária de cinco a oito horas por dia, mais acentuada no caso de homens: de 52% para 35% entre 2012 e 2017. No caso das mulheres a queda foi de cerca de 5%. Em 2012, 37% delas trabalhava de cinco a oito horas diárias, cinco anos depois o número passou para 32,88%.

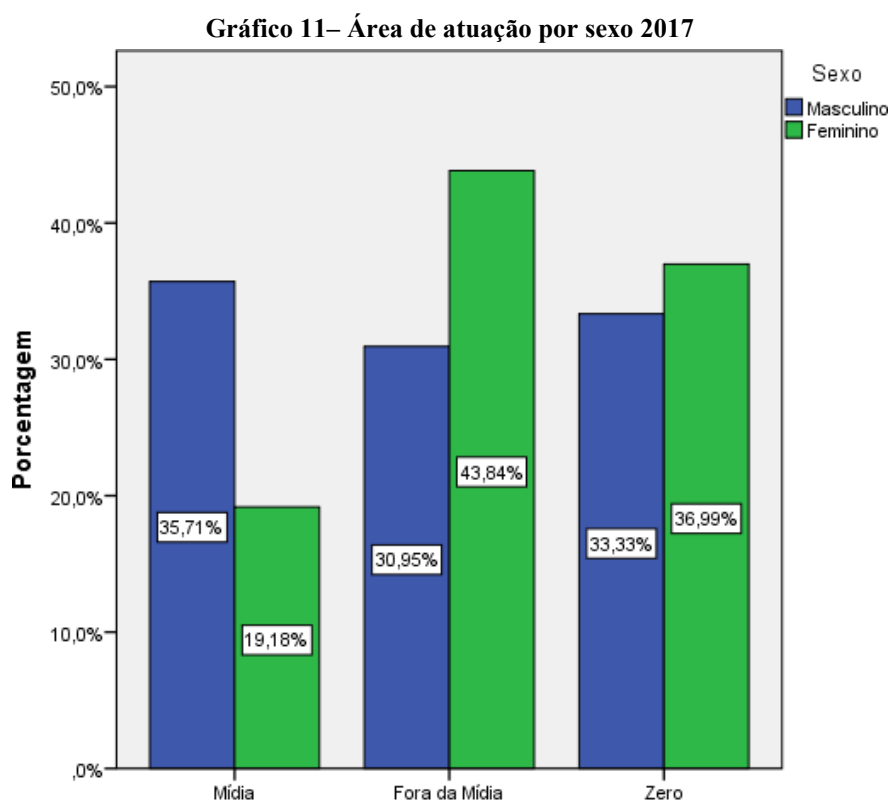
Gráfico 10 – Área de atuação por sexo 2012

Fonte: Autoria própria (2019).

Em 2012, 47,62% dos homens que responderam à pesquisa trabalhavam dentro da mídia (veículos de comunicação, produtoras de conteúdo, etc.), quase 10% a menos em

relação à reposta das mulheres, que compreendia 36,99%. Fora da mídia, 40,48% dos homens responderam que trabalhavam no setor que engloba assessoria de imprensa ou de comunicação e outras funções que utilizam conhecimento jornalístico; nessa categoria, se enquadravam 38,36% das respondentes mulheres.

O número “zero” diz respeito àqueles que não trabalhavam em nenhuma das duas opções ou não estavam empregados, que corresponde a 11,9% dos homens e 24,66% das mulheres respondentes.



**2017: Em seu trabalho principal como jornalista,
qual a área de atuação?**

Fonte: Autoria própria (2019).

Em 2017, diminuiu o número de homens que afirmaram trabalhar dentro da mídia (de 47,62% para 35,71%); também diminuíram os respondentes do sexo masculino que disseram estar trabalhando em funções fora da mídia (de 40,48% para 30,95%). Já os que responderam “zero”, pois não trabalhavam em nenhuma das duas opções ou não estavam empregados, aumentou de 11% para 33,33%.

No caso das mulheres jornalistas o cenário mudou ainda mais, uma vez que o dado de 2017 parecia equilibrado entre aquelas que estavam dentro e fora da mídia. Agora, no entanto, é possível observar índices dispares. Entre as entrevistadas, caiu drasticamente o

número das que consideraram trabalhar dentro da mídia (de 36,99% para 19,18%). Entre 2012 e 2017, aumentou o número de respondentes que estavam trabalhando fora da mídia, de 38,36% para 43,84%. Das entrevistadas que responderam “zero” (não trabalhavam em nenhuma das duas opções ou estavam desempregadas), o percentual também aumentou, de 24,66% para 33,99% das mulheres respondentes.

Em sua tese, Lelo (2019) levantou dados sobre demissões no país entre 2012 e 2017, que compreende o intervalo das pesquisas *surveys* utilizadas aqui. De acordo com o *Volt Data Lab*, o autor afirma que pelo menos 1836 comunicadores foram demitidos em todo o país entre esses cinco anos. Os dados da pesquisa de Lelo “Perfil dos jornalistas profissionais do estado de São Paulo” mostram que os jornalistas tendem a não cumprir a horas previstas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para sua categoria, que seria de cinco horas diárias.

O autor constata que 35% dos profissionais respondentes do estado paulista trabalham mais de dez horas por dia; enquanto 46% tem uma carga de trabalho diária de até oito horas; somente 19% se enquadram na normatização da legislação (LELO, 2019). No entanto, Lelo não faz divisão entre os sexos e ocupações para poder traçar comparativos entre homens e mulheres.

Já os resultados do segundo *survey* aplicado no percurso desta investigação (com 318 participantes) apontam um predomínio por formas precárias de contratação: somente 33% dos respondentes alegaram atuar sob o regime da CLT e 8% como servidores públicos, enquanto que 18% se declaravam *freelancers*, outros 18% se identificavam como PJs, 9% exerciam suas atividades em contratos de prestação de serviços, 4% trabalhavam em cargos em comissão e 1% como estagiários. Ou seja, a metade dos participantes deste *survey* (50%) alegou trabalhar em um regime flexível de contratação. (LELO, 2019, p. 70).

A entrevistada 2 conta como a dedicação de muitas horas diárias para o trabalho impactou em sua vida pessoal e familiar. Também ressalta que as demandas de trabalho vindas pelo *WhatsApp*³³ não eram contabilizadas pela empresa como horas trabalhadas.

Nessas de diminuir pessoal e aumentar cobrança, não podia fazer hora extra, mas o trabalho não diminuía. Eu chegava em casa, às 18h da tarde, de repente começava a chegar mensagem no whatsapp, aí começava “fonte não está aqui, não tem pauteiro na redação, o que eu faço”, às vezes eu ligava pra fonte, dava uma solução para a pessoa. ‘Ah você pode olhar o texto, eu acho que não está bom’, aí eu parava e ia ver o texto da pessoa. ‘Ah você pode ouvir o texto da minha passagem’, aí a pessoa

³³ *WhatsApp* é um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones. Fonte: Wikipedia.

gravava, e chegava e não tem equipamento... Todo dia eu tirava uma jornada de whatsapp, nada contabilizado no salário e nem reconhecimento. Ai vinha cobrança de cima da rede, sabiam que tinha acontecido uma coisa lá, vamos precisar para o jornal de amanhã, vamos ver se vocês têm alguma coisa. Precisa me ligar de madrugada pra isso? Às 22h ou 23h da noite pra isso? Não pode mandar um e-mail pra quando eu chegar no trabalho e ver. Não, eles ligavam, avisavam para você estar disponível. A própria empresa cobrava, tipo: o diretor da tv foi cobrado de alguma coisa que apareceu no ar, ele me ligava às 23h, 00h, 'viu, saiu tal matéria no nosso jornal, mas o que que é, que falou de fulano'. Você tinha que lembrar e relatar e isso acontecia com uma frequência absurda, porque é o que acontece quando você tem menos gente trabalhando para dar conta de mais coisas para fazer. Isso tudo mina a tua convivência familiar. O meu filho chegou a dizer para mim: 'mãe pega um colchão e vá morar na tv, você está aqui, mas não está aqui, você não sai desse telefone, você não está aqui'. Então isso, foi pra mim o momento onde eu cai. E eu ainda tinha um mau relacionamento com o pai do meu filho, porque os finais de semana eram alternados, como eu comecei a trabalhar todos os sábados e alguns domingos, às vezes eu vi o meu filho dois domingos por mês, porque no dia que tinha folga, porque no sábado era um inferno o trabalho, porque daí quando as praças de capitais não tem material, eles cobram do interior ai você tem que parir material. Mas quando vai material vai pra rede, você precisa ficar disponível até o material ir pro ar. Então você tem que ficar esperando até eles dizerem que o texto está okay, ai você chama o repórter e o repórter grava. A edição não está okay, ao invés deles arrumarem, voltava pra gente arrumar. Pensa o inferno que era você não ter horário de sair do trabalho no sábado. Então, eu fiquei mais de um ano vendo meu filho dois domingos por mês. Então do final de semana, o que eu aproveitava eram duas tardes de domingo, ou dois domingos inteiros, e foi quando ele, o meu filho, chegou a dizer isso pra mim, ai eu desmontei. Então eu comecei a ficar muito irritada, comecei a perder a paciência com as coisas, comecei a sair do prumo. Pirei bastante, comecei a bater o pé muito. Eu tinha umas situações de boicote que eu sofri, porque a pessoa que estava na minha chefia achava, talvez pensava que eu queria lugar dela, não sei, mas a minha coordenadora começou a me boicotar. Então eu comecei a ter muitos problemas, tudo junto. (ENTREVISTADA 2).

A entrevistada 1 entrou há cerca de nove anos na empresa em que trabalha atualmente, segundo ela o quadro de funcionários mudou muito pouco. Quando entrou só havia ela como mulher, depois, com o passar do tempo, ela conseguiu contratar mais uma jornalista que atua como repórter. Sendo ela editora, realiza várias atividades que são de sua responsabilidade e dedicava, antes de sair de licença maternidade, cerca de 12 horas ao clube de futebol que a emprega.

Eu quando entrei era recém formada, então meu salário inicial foi realmente bem baixo, por três meses de experiência e logo depois virou o piso de repórter. Então, eu fui contratada já com o piso de repórter e nesse tempo eu só tive de fato reajuste salarial uma vez, de fato, um aumento. Por ser uma hierarquia dentro de uma instituição, que é uma natureza diferente é muito difícil você pensar em ascender em relação a cargo, porque o meu coordenador está lá há 15, 20 anos. Então, eu acredito que talvez se um dia ele sair, quem sabe talvez eu possa ascender ao cargo, a não ser que eles criem um outro departamento e me enquadrem, o que eu acho muito pouco provável.

Ligia: Durante nove anos pouco mudou nesta questão da entrada de mais mulheres na redação.

Não mudou quase nada, eu me mantive nesses anos, a gente teve ainda umas duas estagiárias meninas. Eu sempre quis que fossem mulheres até para quebrar um pouco e ter alguém para dividir. Então agora nós temos uma repórter contratada e uma editora, que sou eu. (ENTREVISTADA 1).

Os relatos evidenciam o volume de horas de trabalho dedicadas à empresa, isto é, essas mulheres, como se costuma dizer vulgarmente, “vestem a camisa”, mas nem sempre têm apoio para se especializarem. O ambiente de trabalho é um espaço de disputas, como se tem demonstrado até aqui, e as mulheres jornalistas dedicam muito tempo ao trabalho, sofrem assédios, dividem preocupações com a família e ainda estudam mais do que os homens.

3.5 MULHERES BUSCARAM MAIS A PÓS-GRADUAÇÃO ENTRE 2012 E 2017

Em sua tese, Leite (2015) observou as mudanças do perfil do jornalista brasileiro, com foco no estado de São Paulo. A pesquisadora, supracitada nesta dissertação, recorre aos dados da RAIS de 2013 como levantamento para identificar as particularidades desse grupo profissional. Em São Paulo, estado com maior número de jornalistas, a autora identificou 9.830 homens e 9.873 mulheres atuantes nesta função no ano de 2013. O nível de escolaridade era de 84,64% das mulheres com ensino superior incompleto, enquanto os homens compreendiam 77,61% (LEITE, 2015, p. 71).

Assim como revelam outras pesquisas sobre a formação dos jornalistas realizadas até agora no país, as mulheres têm um nível maior de instrução e o mesmo acontece com respondentes do Paraná em 2012. No caso dos jornalistas homens respondentes, 50% deles tinham somente ensino superior, cerca de 35% dos respondentes eram especializados e cerca de 14% deles tinham mestrado, naquele ano não constou respondentes com doutorado.

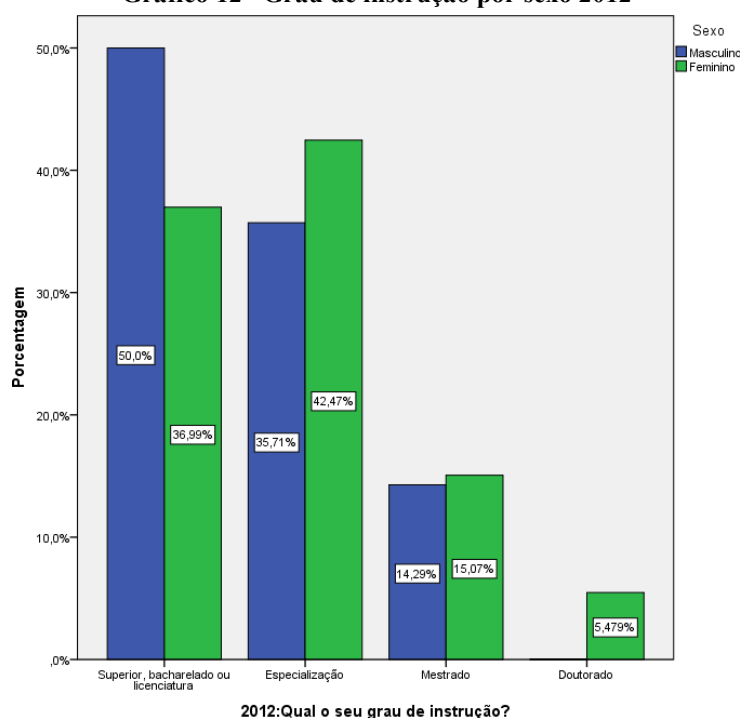
No caso das mulheres, quase 37% delas contavam com a graduação, 42,47% das respondentes eram especialistas, 15% delas tinham mestrado e 5% doutorado. Cinco anos depois foi perguntado novamente aos 115 respondentes o respectivo grau de instrução. Em 2017, o número de homens e mulheres curso superior caiu, 33,33% e 20,55%, respectivamente. Profissionais com especialização passou a ser 40,48% dos homens e 52% das mulheres jornalistas; homens com mestrado eram 23,81% e mulheres correspondiam a 20,55%. Homens com doutorado (em 2012 não havia porcentagem neste sexo) passou para cerca de 2% e o índice de mulheres permaneceu em torno de 5% — sendo que nenhum

homem respondente ingressou no pós-doutorado e o número de mulheres passou a ser 1,37% das respondentes.

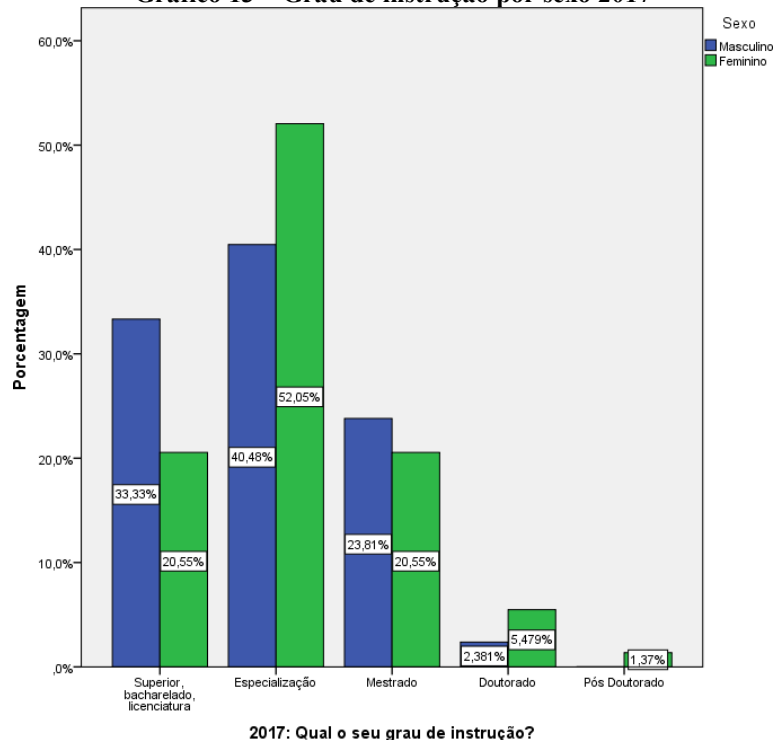
É possível perceber através das entrevistas que, de maneira geral, as mulheres buscam se qualificar mais com o objetivo de sair da profissão e para legitimar a posição que ocupam no mercado de trabalho. Interessante notar que, no que se refere ao pedido de ausência das atribuições ao empregador, a fim de se dedicar à especialização, há uma inversão de percepção: homens pedem com mais segurança e são atendidos, enquanto para as mulheres a situação acaba sendo um drama na rotina do ambiente do trabalho.

Também há uma sinalização interessante relatada por uma das entrevistadas, que trabalha em uma empresa pública, em relação ao comportamento masculino no que se refere à busca por qualificação. “Eu sinto que os homens tem muita mais facilidade em pegar e tacar o foda-se e ir atrás dessas questões da carreira, eu tenho colegas mulheres que estão há muito tempo paradas nisso e todos os homens correm bastante, pedem afastamento, ficam de licença. ah é meu direito.” (ENTREVISTADA 4).

Os gráficos e as impressões das entrevistadas no Paraná, nos dois períodos considerados, constam a seguir:

Gráfico 12– Grau de instrução por sexo 2012

Fonte: Autoria própria (2019).

Gráfico 13 – Grau de instrução por sexo 2017

Fonte: Autoria própria (2019).

Em 2017, há uma expansão na entrada de homens nos cursos de pós-graduação, por isso é importante contextualizar aqui a respeito expansão dos cursos de pós-graduação no país e no estado do Paraná. O aumento no número de cursos nesse período de 5 anos pode configurar um crescimento na oportunidade de qualificação profissional dos e das jornalistas.

Almeida (2018) fez um mapa das pós-graduações em Comunicação e Jornalismo no país. Segundo a pesquisadora, é de difícil ter consenso sobre qual seria o primeiro programa, mas sabe-se que o desenvolvimento de pesquisa na área de Comunicação tem mais de 45 anos. Não surpreende que os primeiros cursos de pós-graduação tenham iniciado no eixo Rio-São Paulo, sendo eles os da “USP (1972, mestrado e 1980, doutorado), UFRJ (1972, mestrado e 1983, doutorado), UnB (1974, mestrado e 2003, doutorado), PUC-SP (1978, mestrado e 1981, doutorado) e UMEP (1978, mestrado e 1995, doutorado)” (ALMEIDA, 2018, p. 79).

De acordo com a autora, nos anos 2000 mais que dobra o número de programas de Pós-Graduação em Comunicação no país, quando surgiu o primeiro da área no Paraná. Começou em uma instituição privada de ensino (UTP) com mestrado em 2000 e doutorado em 2009. Em seguida, inicia o mestrado em Comunicação da UFPR, em 2010, e em 2013 o mestrado em Jornalismo da UEPG.

Em seu levantamento, a pesquisadora esclarece que ao longo dos anos houve um aumento da produção de teses e dissertações, o que também pode sugerir o aumento do ingresso de mulheres na pós-graduação no Paraná, por exemplo.

A explicação para esses saltos na produção acadêmica é a de que, além do surgimento de novos programas a partir da década de 1990 (1990 - 6 programas; 1999 - 13 programas), os anos de 2001, 2002 e 2003 apresentam produção atípica. No ano de 2001, o programa de Comunicação da UFRJ publicou 69 dissertações e 34 teses. No ano de 2002, o programa de Ciências da Comunicação da USP publicou 141 dissertações e 60 teses; e no ano de 2003 o programa de Comunicação e Semiótica da PUCSP publicou 121 dissertações e 53 teses. No decorrer dos anos 2000 essa produção vai sendo descentralizada com novos programas surgindo em todas as regiões do país. [...] também é notória a tendência de crescimento da área para a década de 2010, já que em seus seis primeiros anos 87,14% da produção da década passada já foi publicada. (ALMEIDA, 2018, p. 86).

Um dado interessante levantado pela pesquisadora é que desde 1980 as mulheres são responsáveis pela maioria das publicações de dissertações e são maioria entre publicadores de teses na área de comunicação a partir de 1990.

A entrevistada 1 afirma que as mulheres buscam se aperfeiçoar muito mais e também entende o fenômeno como um modo de justificar, de alguma forma, o fato de ocuparem os espaços em que estão. Ela foi questionada se seus colegas homens estudam tanto quanto ela.

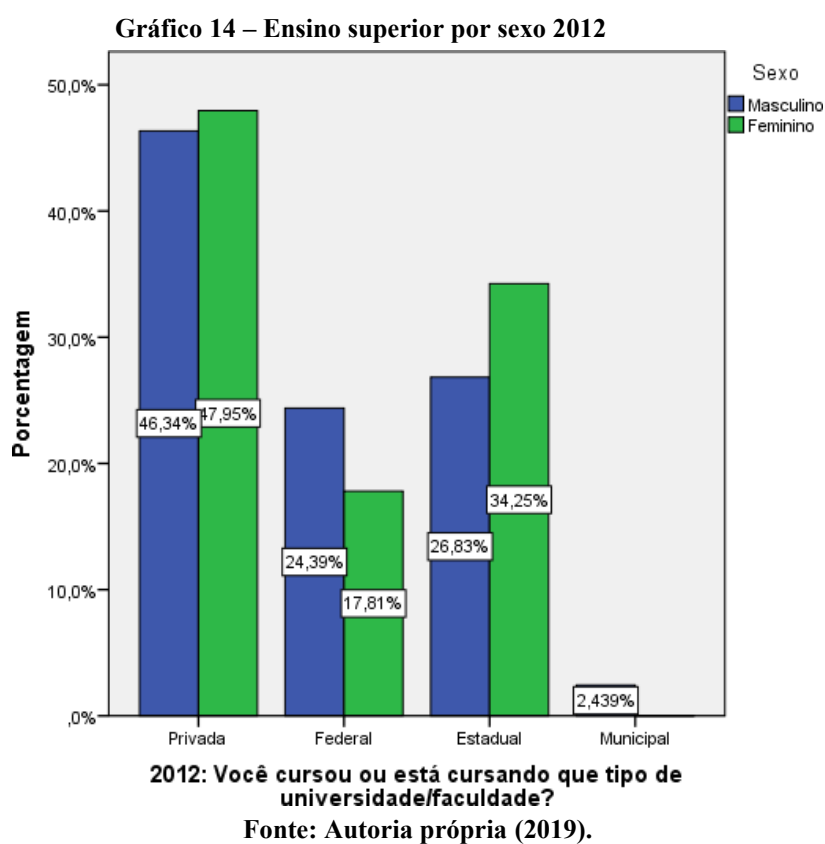
Não, não, nem um pouco. Tanto que é que uma das grandes brigas com o meu marido é que ele estacionou, fez a faculdade, fez a pós e parou. Eu falei assim: em quase nove anos de clube eu fiz 12 cursos, incluindo as três pós-graduações. O pai dele, que é o outro assessor de imprensa, que está lá dentro há mais tempo (que é o rapaz que ganha o mesmo tanto que eu, mas está há mais tempo lá), eu acho que ele fez uma pós e um curso de inglês. A nossa repórter fez a graduação, já fez mais três cursos e mais uma pós. Acho que é muito do nosso perfil querer ir atrás, mas por outro lado, o meu chefe que é coordenador é um entusiasta dos estudos, ele já fez um milhão de cursos também assim, ele inclusive fez outra faculdade, fez direito, fez mais uma pós, ele começou a dar aula em uma pós-graduação. O caso dele é bem perfil, o caso meu e da repórter, a gente tenta se justificar. A gente tenta ter um pilar de apoio na nossa formação, para ser mais um argumento de a gente conseguir mostrar do porque a gente está lá. (ENTREVISTADA 1).

Logo, a entrevistada 2, por exemplo, que cursa Mestrado Acadêmico (na época da entrevista), conta que sempre quis se aperfeiçoar, mas esse era um problema na empresa em que trabalhava.

Aí durante a gravidez eu terminei a pós-graduação [especialização], que é uma coisa que eu gosto, política, e era o que tinha disponível num horário que eu podia fazer. Então, eu acordei, não está legal o jeito que estou vivendo e isso foi em 2010 e em 2012 eu tinha intenção de cursar o mestrado, mas no jornal não tinha hora para sair e as aulas eram à noite. Eu cobria política e não tinha o menor interesse da empresa e eu não pude continuar. Em 2014, já com dois empregos e com dois filhos eu pensei vou voltar, quero muito, aí eu vinha para a aula e dormia e eu roncava na aula e então eu não avancei. Em 2015 eu tentei de novo, aí foi bonito, comecei a fazer as leituras e tudo. Aí chegou no fim do ano, eu fui escalada para cobrir férias e dobrar a escala e foi uma filha da putisse [SIC]. Porque quando eu fui contratada, nós incentivamos, a gente paga bolsa, a gente paga adicional, eu nunca vi e eu descobri a empresa realizava congressos nacionais todos os anos e nós nunca fomos nem avisados e nem convidados. Então era um incentivo virtual que não se concretizava na prática. Então não era interesse da empresa, não era só eu, mas outras pessoas queriam estudar e não conseguiram. Então quando eu adoeci e entrei no processo de estresse e fui pra terapia, na terapia você é obrigado a olhar dentro de você, mesmo que te dê enjoo. Porque você está abandonando coisas que você quer? Até a sensação de estar afastada foi demorada, nossa eu sou um peso morto, por mais que eu trabalhe eu tinha a sensação de que não era trabalho. Uma das coisas que eu percebi é que tinha que colocar as coisas na minha cabeça e fazer. E mestrado sempre foi algo que eu quis fazer, mas assim eu não tenho vontade de voltar para a redação. [...] Não sei se eu consigo continuar estudando [fazer um doutorado], mas talvez não seja possível, porque demandaria mudar ou ficar muito tempo fora de casa, e pra mim é algo que é meio inviável, porque tenho dois filhos pequenos, mas já pensei em sair do país pra fazer um complemento de estudos, mas levar eles comigo, seria um curso pós mestrado, não está descartado, mas depende de muita coisa. (ENTREVISTADA 2).

Com a intenção de entender que tipo de universidades os entrevistados tiveram acesso para seus estudos acadêmicos, ponderou-se pertinente trazer a pergunta feita aos jornalistas que atuavam no Paraná em 2012. De acordo com o gráfico, é possível observar uma porcentagem muito próxima entre homens e mulheres que utilizaram o serviço privado

de educação, sendo 46,34% deles e 47,95% delas, respectivamente, tendo variação um pouco maior pela adesão das mulheres. Nas instituições de ensino federal, os homens representaram um acesso maior, correspondente a 24,39% dos entrevistados, enquanto as mulheres equivaleram a 17,81%. Já nas instituições de ensino estadual a porcentagem é maior entre as mulheres, sendo 34,25% das jornalistas respondentes, em comparação aos 26,83% dos homens, o que notadamente aparenta uma distância significativa entre os sexos. Em instituições conhecidas como “municipal” de ensino, cerca de 2% dos homens passaram para formação acadêmica.



As informações a respeito de escolaridade, idade, renda, área de atuação, jornada, entre outros elementos analíticos abordados na caracterização do trabalho das jornalistas, oferecem condições para o reconhecimento de lógicas de desigualdade presentes no exercício da profissão. Nos próximos tópicos será abordada a diferença de percepção entre homens e mulheres jornalistas quanto ao assédio no ambiente de trabalho, aspecto que acentua discriminações de gênero no âmbito da profissão.

3.6 PERCEPÇÕES SOBRE ASSÉDIO

A discussão sobre a violência contra mulheres e o assédio sofrido por elas é uma pauta cada vez mais comum nos noticiários³⁴, mas as profissionais jornalistas também passam por isso no âmbito do trabalho (LELO, 2019). Estudos sobre discriminações de gênero nas redações têm sido citados durante toda esta pesquisa, mostrando um cenário compartilhado entre as mulheres jornalistas e as especificidades que dizem respeito a essas profissionais, para as quais os exemplos das entrevistadas estarão aqui sublinhados.

A experiência da violência e do assédio permeia o cotidiano das jornalistas mulheres em âmbito nacional e internacional. O relatório realizado pela *International Women's Media Foundation*³⁵ em 2014 mostrou que, de 546 entrevistadas, 14,3% afirmaram ter sofrido violência sexual em situações relacionadas ao trabalho. Aproximadamente metade dos atos relatados pelas entrevistadas passaram por situações como “estavam tocando você de maneira sexual contra sua vontade (ou seja, beijar, agarrar, acariciar)” (BARTON; STORM, 2014, p. 8).

O relatório também aferiu que 38,7% das respondentes disseram que a violência sexual aconteceu “em campo” (ou seja, durante apuração jornalística) e 24,5% dentro das redações. As entrevistadas reconheceram que 94,6% dos casos de violência sexual são cometidos por homens e somente 19,3% denunciaram os abusos à polícia ou ao empregador.

Diretamente sobre assédio sexual, o relatório da *International Women's Media Foundation* concluiu que 47,9% das entrevistadas já sofreram com isso em seus trabalhos. Das 999 respondentes, “20,2% relataram ‘comentários ou sons sugestivos’, 18,6% ouviram ‘piadas de natureza sexual’, e 14,7% ‘contato físico indesejado’” (BARTON; STORM, 2014, p. 9, tradução nossa)³⁶. Os dados demonstram que a redação está longe de ser um lugar confortável para as mulheres, pois a pesquisa relatou que os assédios acontecem na maior parte das vezes no ambiente de trabalho, sendo seus algozes chefes e colegas de profissão.

No Brasil, o Coletivo de Mulheres Jornalistas do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal (SJPDF) realizou em 2016 um levantamento sobre

³⁴ De acordo com o Atlas da Violência elaborado pelo Ipea, em 2017, no Paraná foram assassinadas 247 mulheres; no Brasil, foram 4.936 casos.

³⁵ A pesquisa foi on-line em inglês de 977 entrevistadas autodefinidas entre agosto de 2013 e janeiro de 2014, com trabalhadoras da mídia em todo mundo.

³⁶ “Of 999 total acts reported, the most common were “unwanted comments on dress and appearance” 20.2% (202), “suggestive remarks or sounds” 18.6% (186), “jokes of a sexual nature” 16.9% (169), “invasion of personal space” 15.5% (155) and “unwanted physical contact” 14.7% (147).” (BARTON, A.; STORM, H, 2014, p. 9).

“Desigualdade de Gênero no Jornalismo”³⁷, do qual participaram 535 pessoas que responderam perguntas sobre o direito das mulheres dentro das redações e assessorias de imprensa, contemplando quase todos os estados.

A pesquisa do DF mostra a preocupação da entidade com os casos relatados de assédio moral e machismo contra mulheres na profissão. Conforme o levantamento:

Das 535, 417 (77,9%) disseram ter sofrido algum tipo de assédio moral por parte de colegas ou de chefes diretos. Um número maior ainda, 78,5%, foi registrado quando as mulheres responderam se já enfrentaram algum tipo de atitude machista durante entrevistas. Mais de 70% delas disseram que já deixaram de ser designadas para uma pauta pelo fato de ser mulher. (SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL, 2016, *on-line*).

No mesmo levantamento, 47,5% das entrevistadas já sofreu algum tipo de violência apenas por ser mulher durante a cobertura jornalística; 46% já percebeu colegas sendo discriminadas por estarem gestantes no ambiente de trabalho. Um dado interessante é que 86,4% acredita que mulheres negras têm menos oportunidades no jornalismo, percepção que vai ao encontro de um cenário profissional formado em sua maioria por mulheres brancas (ROCHA, 2004; LEITE, 2015; MICK; LIMA, 2013).

No ano seguinte, em 2017, a Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo (Abraji) e a Gênero e Número³⁸ levantaram marcadores sobre tipos de assédio e violência sofridas por mulheres jornalistas durante o trabalho. A pesquisa “Mulheres no Jornalismo” indica que 73% das respondentes já ouviu comentários ou piadas de cunho sexual sobre mulheres no ambiente de trabalho. Outro dado relevante é que 70,2% das jornalistas afirmaram ter conhecimento ou ter presenciado uma colega sendo assediada; das 477 mulheres que responderam à pesquisa, 70,4% afirmaram já ter recebido “cantadas” que as deixaram desconfortáveis durante o trabalho.

Thales Vilela Lelo (2019) fez um estudo sobre as reestruturações nas empresas de mídia e, embora discutir desigualdade de gênero não tenha sido seu objetivo a priori, os dados coletados por ele na *survey* e nas entrevistas semiestruturadas (como os casos de assédio

³⁷ A pesquisa foi realizada entre março e maio de 2017 por meio de questionário on-line e recebeu informações de profissionais dos seguintes estados brasileiros: Amapá, Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Paraná, Santa Catarina, São Paulo, Tocantins.

³⁸ A pesquisa foi realizada com apoio da *Google News Lab*, por meio de questionário on-line, entre 26 de junho a 28 de agosto de 2017, com a participação de 477 mulheres de 271 veículos diferentes. Disponível em: <https://www.mulheresnojornalismo.org.br/> Acessado em 27 de fevereiro de 2020.

ocorridos contra mulheres jornalistas durante o trabalho) evidenciaram a necessidade de tratar a questão. Durante a fase de entrevistas, nove de 15 entrevistadas afirmaram já terem sido vítimas de assédio ou visto alguma colega jornalista sofrer com desrespeito dentro da profissão.

Além disso, a inserção de um marcador de gênero na segmentação dos dados de ambos os *surveys* aplicados nesta pesquisa acarretou em sensíveis disparidades no tocante à remuneração, à mobilidade profissional e às formas de contratação, não obstante os indicadores de educação formal serem mais elevados entre as mulheres. (LELO, 2019, p. 118).

Segundo o autor, os casos de desrespeito sofridos pelas mulheres não podem ser negligenciados, até porque ficou evidente a indignação das profissionais quanto às injustiças que observam durante suas trajetórias profissionais. Então, a fim de entender as assimetrias de gênero no processo de feminização e a precariedade das relações de trabalho, o autor propôs quatro vetores de análise: “a) no campo da divisão sexual do trabalho; b) nas culturas organizacionais; c) nas culturas profissionais e; d) no seio das rotinas produtivas” (LELO, 2019, p. 118).

A partir da elaboração desses vetores, o autor organizou um quadro categorizando as assimetrias as quais as mulheres jornalistas estão propensas no mundo do trabalho. Para Lelo, esse quadro pode ser ampliado a partir de resultados de outras pesquisas.

Quadro 3 - Vetores de expressão das desigualdades de gênero no jornalismo

1. Divisão sexual do trabalho	A) Dupla jornada de trabalho inconciliável com a intensificação dos fluxos de produção jornalística; B) Predominância de profissionais jovens, solteiras e sem dependentes. C) Discriminação sofrida por mulheres casadas e com filhos. D) Tendência de flexibilização dos contratos de trabalho no intuito de conciliarem a dupla jornada. E) Abandono precoce da carreira e dificuldade de posterior reintegração aos quadros funcionais.
2. Cultura organizacional	A) Cultura organizacional que idealiza a figura masculina. B) Segregação vertical. C) Desigualdade salarial (a despeito de maior formação escolar). D) Homossocialidade masculina. E) Exercício de “rituais de reparação” em cargos de chefia. F) Avaliação do desempenho tacitamente ancorada em gênero. G) Avaliação profissional baseada em padrões estéticos em produtos audiovisuais. H) Intimidação, assédio e violência sexual. I) Ausência de políticas para coibir casos de assédio nas empresas de comunicação
3. Cultura profissional	A) Valores profissionais atrelados ao universo masculino. B) Maior prestígio atribuído aos profissionais do gênero masculino. C) Segregação horizontal (por pautas, editorias, estilo de escrita). D) “Neutralização” da expressão de gênero por mulheres que almejam não serem avaliadas em função de suposta “feminilidade” intrínseca
4. Rotinas produtivas	A) Reprodução de binarismos de gênero nas redações. B) Intimidação, descrédito profissional, assédio e violência perpetrados por fontes de informação e entrevistados (sobretudo autoridades públicas, membros das elites financeiras e celebridades). C) Hipersexualização na relação com as fontes. D) Acesso restrito a determinados espaços e maior risco de sofrer violência na cobertura de acontecimentos públicos. E) Intimidação e ameaça na interlocução com a audiência (sobretudo na cobertura de temas supostamente ligadas ao universo masculino e em reportagens sobre questões de gênero e sexualidade). F) Silenciamento de profissionais vítimas de assédio.
4. Rotinas produtivas	G) Ausência de políticas nas empresas incumbidas de oferecerem amparo psicológico e jurídico às profissionais.

Fonte: Adaptado de Lelo (2019, p. 129).

Nesta dissertação, parte-se dos vetores elaborados por Lelo e dispostos no quadro para observar como as assimetrias de gênero aparecem tanto na fase quantitativa da pesquisa quanto nas entrevistas com as jornalistas. Nem sempre esses vetores aparecem de forma clara no cotidiano de trabalho, justamente por serem fatores que impactam principalmente as

mulheres dentro das redações, sejam elas em redações de veículos ou em assessorias de imprensa.

3.7 PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO PARANÁ

Em 2016, Carvalho e Portela apresentaram dados sobre assédio contra jornalistas mulheres no sul do Brasil³⁹. O estudo intitulado *Pesquisa Liberdade Jornalística/UFPR* (2016) perguntou: “Você sofreu algum tipo de assédio moral no exercício da profissão nos últimos cinco anos?”. Os dados da pesquisa constataram que o assédio moral em mulheres acontece 32,39% com mais frequência do que com os homens na região Sul do Brasil.

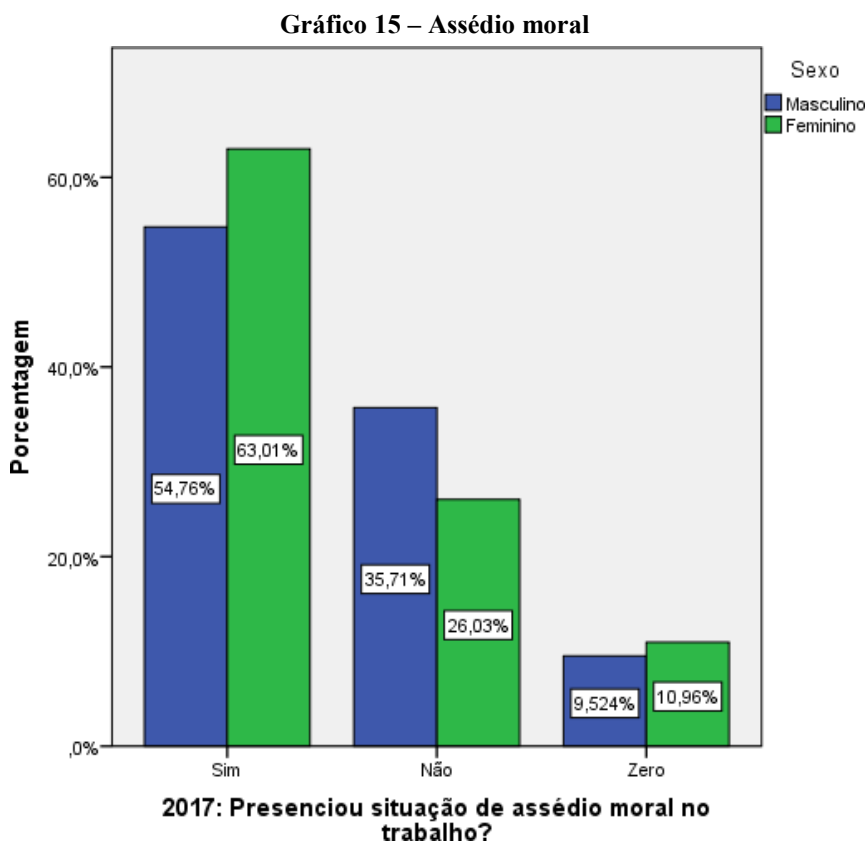
Dos dados fornecidos pela pesquisa de Trajetórias Profissionais, em 2017, os 115 entrevistados responderam a cinco perguntas sobre assédio no ambiente do trabalho. Na *survey* de 2012, essas perguntas não haviam sido feitas, o que indica uma ampliação dos temas abarcados pela pesquisa com o decorrer do seu desenvolvimento. Assim, nas entrevistas feitas para essa dissertação, foi possível abordar experiências relacionadas ao assédio para complementar a análise.

Neste tópico foi observada a diferença de percepção entre homens e mulheres sobre o tema. As perguntas são objetivas e as respostas dadas são divididas entre sim, não e zero (que corresponde à ausência de resposta). Os motivos pelos quais entrevistados não responderam às perguntas não foram relatados, por ser um questionário fechado. Mesmo assim, as respostas podem fornecer caminhos para compreender como a questão do assédio é vivenciada pelos jornalistas.

A primeira questão sobre o tema é se o entrevistado “já presenciou situação de assédio moral no trabalho”⁴⁰.

³⁹ O questionário on-line foi realizado entre 2 de setembro de 2015 a 4 de março de 2016, com 50 questões; o trabalho fez parte do projeto de pesquisa Comunicação e Democracia da UFPR. Recebeu respostas de 2.800 jornalistas que trabalharam nos últimos cinco anos dentro da mídia.

⁴⁰ Pergunta descrita como presente no Livro de Códigos e na *survey* aplicada por e-mail em 2017.



Fonte: Autoria própria (2019).

O Gráfico 15 permite observar que cerca de 54% (23 respondentes) dos homens já haviam presenciado situação de assédio moral no trabalho, enquanto 63% (46 respondentes) das mulheres presenciaram o mesmo. Proporcionalmente, as mulheres do Paraná presenciaram mais situações de assédio moral do que homens ou, então, elas perceberam ou identificaram mais do que eles. A resposta negativa também reforça esse cenário, pois menos mulheres do que homens disseram não ter percebido situação de assédio moral.

Esse dado está em consonância com o que foi verificado pela pesquisa *Liberdade Jornalística*, pois tanto no Paraná quanto em todo o Sul do país, o assédio é mais frequente contra as mulheres. Sobre a ocorrência de assédio, Carvalho e Portela (2016) analisaram que:

Alguns fatores fazem com que o tipo de assédio mais recorrente seja o vertical descendente. Entre eles podemos citar as novas relações de trabalho: com o crescimento da demanda por produtividade e competitividade no mundo pós-moderno, cresce a pressão exercida sobre os trabalhadores, podendo resultar em casos de assédio moral, mesmo que mascarados. Há ainda o puro abuso de poder, seja com o propósito de suprir a ‘necessidade de uma autoridade superior’, com objetivos narcisistas, a partir da desumanização dos empregados, entre outros.

Quando há um recorte de gênero, nota-se que a maior frequência de assédios, no geral, é em relação às mulheres, sendo o agressor seu superior hierárquico. (CARVALHO; PORTELA, 2016, p. 6).

Tanto a pesquisa de Lelo (2019) quanto a de Carvalho e Portela (2016) mostram como as mulheres sofrem com abusos dentro do ambiente de trabalho. Em entrevista⁴¹, a presidenta da Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj), Maria José Braga (2019), ressaltou que na legislação brasileira o termo “assédio moral” é o assédio caracterizado nas relações de trabalho.

[...] e temos o assédio sexual que está também caracterizado nas relações de trabalho, mas que extrapola essa relação, ou seja, não precisa estar no mesmo ambiente de trabalho para haver o assédio sexual. Então, o assédio moral ligado ao ambiente de trabalho, isso vale para jornalistas e para qualquer trabalhadora, é preciso constituir provas. A primeira orientação: você tem que constituir provas, mesmo que isso te custe um pouco, porque é claro que o assédio moral desestabiliza emocionalmente a vítima, mas a vítima precisa, se tiver condições no seu próprio ambiente de trabalho, buscar apoio, inclusive para se sustentar emocionalmente e constituir provas e denunciar. O assédio sexual está tipificado como crime e aí tem que ser denunciado como crime. É difícil? É! É difícil, porque também é uma violência que é objetiva, mas que tem o caráter subjetivo muito grande, principalmente num país machista como o Brasil, num país em que ainda os homens acham que é uma valorização da mulher assediá-la. (BRAGA, 2019, p. 235-236).

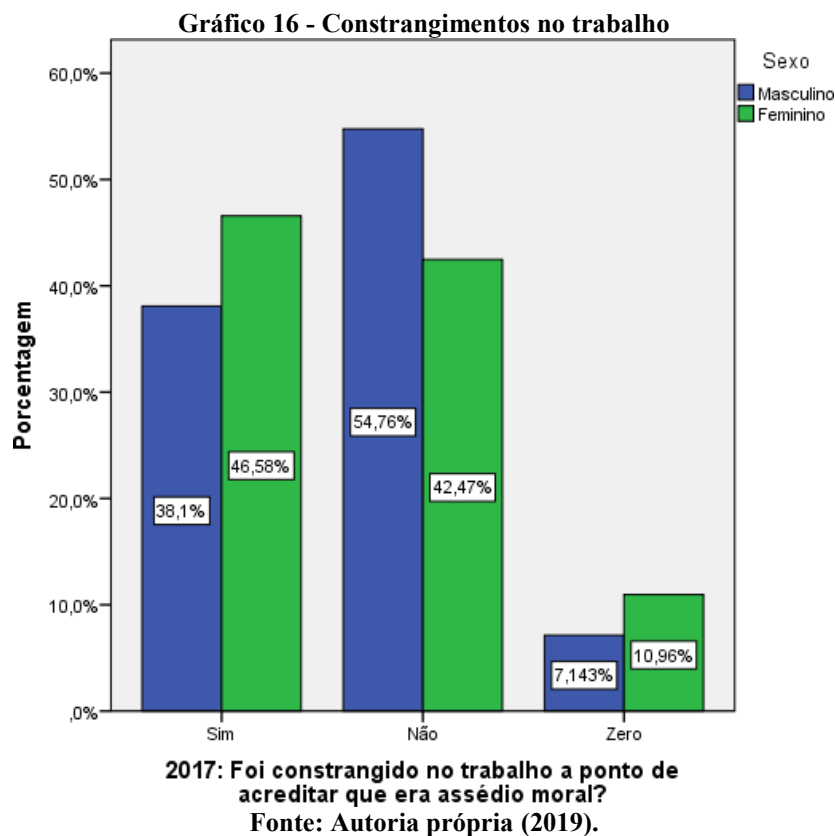
Em 2016, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) publicou a cartilha “Assédio moral e sexual: previna-se”, na qual a definição de assédio moral é:

a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas. (CNMP, 2016, p. 6).

Dos entrevistados pelo questionário de Trajetórias Profissionais, no Paraná, 46,58% das mulheres jornalistas responderam “sim” à pergunta: “Foi constrangido no trabalho a ponto de acreditar que era assédio moral?”. Para mesma pergunta, 38,1% dos homens responderam

⁴¹ Entrevista concedida à autora, no dia 23 de abril de 2019, às 18h na secretaria do Programa de Pós-graduação Mestrado em Jornalismo – UEPG. Maria José Braga esteve em Ponta Grossa (PR), onde participou do 6º Colóquio Mulher e Sociedade.

“sim” - novamente podendo verificar que as mulheres percebem ser atingidas mais por esse tipo de abuso, como é possível ver no gráfico abaixo:



Portela (2018)⁴² buscou compreender a percepção sobre assédio das jornalistas de Curitiba (PR), constatando que as mulheres nesta profissão sofrem mais com o assédio moral vertical descendente⁴³, portanto 78% das respondentes confirmam que já sofreram assédio moral de seus superiores. “Com 53% apontando que o assédio partiu de um homem e 25%, que ele partiu de uma mulher” (2018, p. 75).

A entrevistada 3, de 32 anos, editora de um site de notícias, lembra de um episódio que aconteceu na empresa em que trabalha:

⁴² Realizou *survey on-line* com 50 jornalistas de Curitiba (PR), em junho de 2017. Também realizou entrevistas para analisar a percepção de assédio em maio 2018.

⁴³ Portela (2018, p. 74) define assédio moral vertical descendente como o praticado por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados.

Na redação da empresa, teve problema com uma pessoa, que não trabalha mais lá que teve caso que assediou pontualmente algumas repórteres. Assim assédio moral, com o caso: eu sou chefe, você vai fazer assim, porque eu sou o chefe. Comigo não aconteceu, mas é um pouco de sorte, de não estar na equipe daquela pessoa. (ENTREVISTADA 3).

Segundo a pesquisa de Trajetórias Profissionais, 46,58% das jornalistas do Paraná acreditam já ter sofrido assédio e 63% delas já presenciaram situação de assédio em 2017. A pesquisa *survey* realizada por Portela (2018) mostra que quando a pergunta diz respeito às colegas, os dados da percepção sobem, ou seja, 93% das entrevistadas já viram outras jornalistas sofrendo assédio moral, sendo seu algoz um superior hierárquico. “Sendo que 70% dizem que o assédio partiu de um homem e 23%, que o assédio partiu de uma mulher. Ou seja, sobe o número de assediadores homens e diminui o número de assediadoras mulheres” (2018. p. 75). Para Portela, o fato de serem identificados muito mais homens como os praticantes de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho pode ter a ver com o fato que, mesmo com o aumento de jornalistas mulheres no mercado de trabalho, os homens ainda ocupam cargos mais altos das carreiras.

Os constrangimentos podem ser originários de múltiplas formas, com tons de brincadeiras, por exemplo, ou até chegar em características do assédio, sobrecarregando as mulheres com tarefas no ambiente de trabalho. A entrevistada 4, atualmente concursada, jornalista em uma redação de assessoria de imprensa de universidade pública, já ouviu comentários inconvenientes enquanto trabalhava em uma redação de impresso de empresa privada.

Na última empresa privada que eu trabalhei, eu tinha um chefe, que cheguei a ouvir coisa como: ah você vai falar sobre coisas relacionadas a luxo, então você tem que alisar o cabelo. Ou você tem que se vestir de tal jeito, falava brincando, mas tinha fundo de verdade. Inclusive foi chamada a atenção dele, porque poderia ser um problema bem grande, porque é o medo da lei e ele parou de fazer esse tipo de coisa. As pessoas até vieram para mim dizendo que eu deveria ter batido o pé e elas ficaram irritadas até. Na verdade, quando a gente escuta isso algumas vezes na vida, a gente tenta relevar e ter pena da pessoa, não sei porque não fiz alguma coisa. Nesse lugar que eu trabalhei então tinha essa pressão para se vestir e se arrumar, ter uma aparência e não existia em cima dos homens não. (ENTREVISTADA 4).

Por outro lado, a entrevistada 4 pondera as dificuldades para lidar com assédio diante da sua trajetória profissional, em que passou cerca de 10 anos em redações do Paraná e Santa Catarina:

Olha, acredito que na universidade pode ser pior, nós fizemos um WhatsApp institucional, porque se você usasse o seu, o cara ficava te mandando mensagem. É uma situação absurda até. Eu acho que as universidades falam muito pouco disso e encontram poucas soluções. Nos outros empregos que eu trabalhei volta e meia tinha essas coisas, mas você fala com seu chefe e ele não te colocava mais em contato com aquele cara, não te obrigava, ali não tem preocupação com isso, é um tabu. (ENTREVISTADA 4).

Já a experiência relatada pela entrevistada 2 mostra um cenário de pressão sofrida pelo coletivo de funcionários pela diretoria da empresa. A editora de TV, de 35 anos, tinha como chefe direta uma mulher, que possuía o cargo de coordenadora. Acima dela, a diretoria da emissora era composta por homens. A jornalista entrevistada conta que, nas eleições de 2014, as mudanças editoriais da empresa começaram a ficar mais claras, como a escolha dos candidatos que deveriam aparecer mais ou menos nos noticiários.

Eu colocava programa no ar ao vivo, eu cheguei a fazer programa com quatro pessoas no meu pescoço, para as pessoas verem se eu não ia colocar alguma coisa, que não era para colocar, porque alguém se comprometeu com o político, e o assessor do político estava trabalhando do meu lado opinando sobre o que eu deveria fazer e o chefe mandando do outro [lado] pra eu fazer o que o cara falava. [...] Quando você tenta discutir isso dentro da empresa, você apanha pra caramba. Então começou um processo de assédio muito forte, não só comigo, mas com colegas. Havia várias cobranças, sobre IBOPE, vocês têm que melhorar o IBOPE, nós vamos demitir todo mundo, e era uma coisa meio que descarada. E também, como ‘vocês não valorizam o emprego que vocês têm. Têm dez na porta querendo o emprego de vocês e vocês aqui reclamando’. Eles cortaram horas extras, cortaram nossas viagens, começaram a reduzir nosso deslocamento, porque queriam manter o padrão de lucro. A empresa quer manter um padrão que às vezes a economia não permite. Cortando da gente e cortando as condições de a gente fazer um trabalho decente. Se tinha um caso grave que antes a gente ia cobrir, a gente começou a cobrir por empréstimo, um vídeo, que mandavam. Ou seja, se virem, deem um jeito de fazer. (ENTREVISTADA 2).

A entrevistada 2 enfatiza os efeitos do assédio moral sofrido dentro da redação:

Então começou uma cobrança de que a gente não podia perder nada da concorrência. ‘Vão, assistam e vão atrás’, então era aquele inferno, e tudo isso sem fazer hora extra, sem poder derrubar os REC⁴⁴ e dar resultado não sei como. Então muita gente vai ficando doida, não aguentou, pediu a conta. Teve gente que saiu pancada que disse não quero mais isso. Teve gente que eles demitiram sumariamente. E teve gente que processou a empresa, pelas demissões desse calibre. Eu tive o meu problema, eu fiquei doente, e chegou uma altura que eu faltei uma semana inteira, sem condições de trabalhar. (ENTREVISTADA 2).

Portela (2018) refere-se aos abusos praticados por colegas e fontes pelo termo assédio horizontal. De acordo com os dados aferidos pela autora, das jornalistas que trabalham em Curitiba, 72% delas afirmaram ter sofrido assédio moral por parte de colegas; sendo que 50% dizem que o abuso partiu de homens e 22% partiu de mulheres.

Quanto à percepção do assédio sofrido por outras jornalistas, novamente os números referentes às assediadoras mulheres caem e aumentam os percentuais referentes aos assediadores homens. Setenta e oito por cento das respondentes afirmaram conhecer alguma jornalista que já sofreu assédio moral por parte de colegas — 58% afirmam que o assédio partiu de um homem e 16%, de uma mulher. (PORTELA, 2018, p. 81).

Já com relação ao assédio sexual no ambiente de trabalho, o CNMP define como:

[...] constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. [...] Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. (CNMP, 2016, p. 16).

Um comportamento identificado pela entrevistada 3 é que colegas homens de profissão, dentro da redação, passam dos limites da intimidade profissional. Já a entrevistada 5, de 29 anos, atualmente é editora executiva de uma emissora de televisão e vê que na profissão que as mulheres sofrem mais com assédio sexual do que com o assédio moral. Quando tinha 22 anos, trabalhava como produtora, e passou por isso na pele.

⁴⁴ REC é a abreviação comumente chamadas as reportagens recomendadas e que não podem cair fora do programa.

Diminuiu muito, vejo que diminuiu muito, mas assim, colegas mesmo, de mandar mensagem, pessoas de outros setores importunando, tipo ‘ah, nossa como você estava linda hoje, ah, essa tua roupa’, isso eu vejo mais ainda do que o assédio moral, infelizmente [...] Mas a pessoa assim, sabe o que é você 07h30 manhã, está lá, checando os negócios quando vê uma pessoa de uma chefia muito maior que a sua perguntando: ‘Ah, e aí, como que foi, deu geada aí?’, você pensa: ‘Nossa, vou responder, por que imagina,, vai sair no jornal’. [respondeu] Vai entrar a geada, aí ele falou ‘Nossa, pois é né, e você gosta do frio? Por que frio é bom né, dá pra fazer umas coisas gostosas no frio né?’. Sabe? [...] Eu fiquei muito mal, na época, por que eu não sabia como agir, fiquei totalmente perdida, e aí eu acabei contando pra uma outra colega minha, que me falou que essa pessoa era assim com as pessoas. (ENTREVISTADA 5).

Tinha cara que tentava ficar amigo das mulheres para ficar se aproximando, para poder abraçar, tipo não tenho problema de abraçar colega de trabalho, desde que seja uma coisa que seja tipo boas férias, se for mais amigo beleza, mas se for uma coisa mais estritamente profissional, tem o momento do contato físico, senão não tem porquê ter. Então você via que tinha gente que procurava ficar amigo, para poder ter esse tipo de contato mais frequente, digamos assim, o que é idiota. (ENTREVISTADA 3).

Sobre assédio por fontes, a entrevistada 1 também identifica que acontecia mais quando era jovem e era nova na redação de assessoria de um clube de futebol. Além disso, que as redes sociais também podem ser um local para constranger as profissionais do jornalismo esportivo.

Comigo, no começo, quando nossa equipe era menor ainda, aconteceram várias vezes também de você ir entrevistar e os caras pedirem telefone. Jogador descobrir telefone pela empresa e ficar mandando um monte de mensagem. E, fora os constrangimentos, a gente tinha que usar um uniforme, eu falei puts branco para gente é foda. Branco pra mulher, em dia de chuva, no estádio aberto, pô. ‘Ah mas daí fica mais fácil para vocês’, poxa vai à merda, sabe, acontece muitas vezes essas diferenças de tratamento, que parecem até sutis, mas no dia a dia, você acaba percebendo. [...] E teve outra vez que eu não sei o que teve no Twitter. Eu estava fazendo um lance a lance no Twitter, que eu comentei alguma coisa assim: ‘ah algum atleta sai de campo e tira a camisa’. E um cara comentou: só pode ser um veadão que reparou que tirou a camisa. Eu respondi como perfil do clube: ‘aqui também trabalham mulheres’. Eles não conseguem perceber que mulher também está ali, não conseguem. São essas pequenas lutas, pra mim não parecem ser referentes ao gênero, porque faz parte do dia a dia. (ENTREVISTADA 1).

De acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho, publicado em 2018⁴⁵, apesar de haver diferenças entre os termos violência e assédio, há consenso de que quando ocorrem no ambiente do trabalho, ambos vão além de aspectos físicos, incluindo

⁴⁵ Relatório organizado em Genebra – Suíça, com o nome: “Relatório V: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho” (2018).

aspectos psicológicos e sexuais. A OIT propõe a seguinte definição: “a violência é definida como qualquer ação, incidente ou comportamento que se desvia de uma conduta razoável, mediante a qual uma pessoa é agredida, ameaçada, humilhada ou lesionada por outra no exercício da sua atividade profissional ou como consequência da mesma” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 5-6).

3.8 PERCEPÇÃO SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Ao perceber a existência de afirmativas também masculinas de terem sofrido assédio sexual, pondera-se importante trazer a definição de “violência de gênero”, na qual o documento da OIT delibera que:

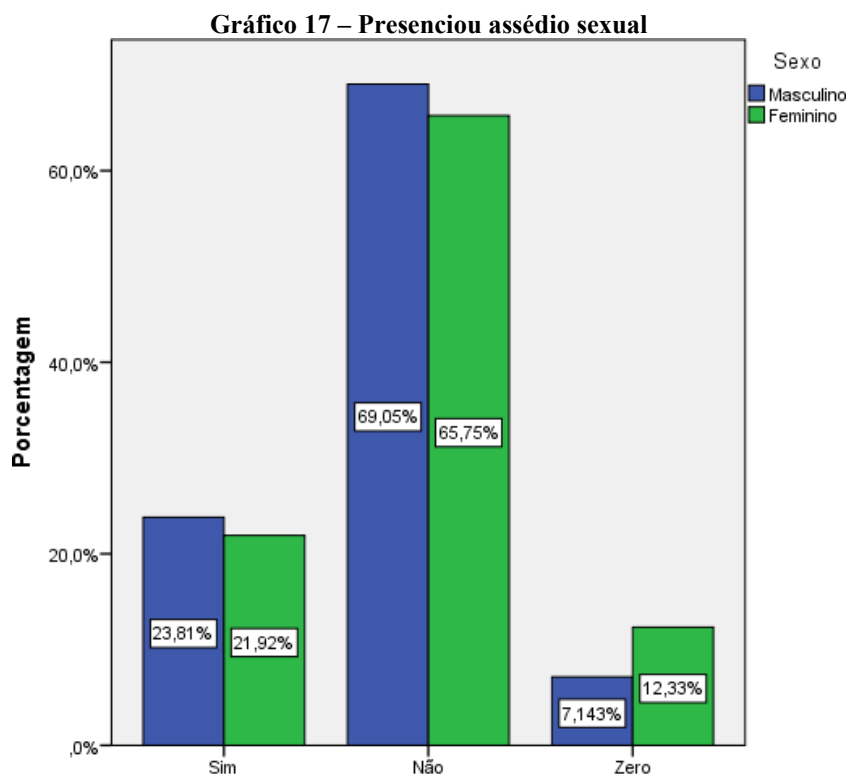
A violência de gênero pode ser exercida por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres, e as suas vítimas podem ser, por exemplo, homens com estilos de vida não convencionais quanto ao gênero, como os homens que são homossexuais, bissexuais ou trans, ou que são considerados como tal. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 8).

Quanto à definição de “violência sexual” no mundo do trabalho, a organização define como “uma forma de discriminação sexual que pode combinar elementos de violência física e psicológica e incluir uma diversidade de comportamentos, que vão desde os comentários ou gestos não desejados e ‘brincadeiras’ até ao contacto físico breve e agressão sexual” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 11).

No caso do assédio sexual a definição fica em torno de ser uma das formas de violência sexual, que acontece de forma habitual no ambiente profissional e que é majoritariamente dada de duas maneiras: o assédio sexual: “o assédio sexual *quid pro quo*⁴⁶ ou o assédio sexual que resulta de um ambiente de trabalho hostil” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 11).

Em 2017, na pergunta da *survey* de trajetórias profissionais, os(as) jornalistas paranaenses trazem um dado muito próximo entre a percepção de assédio sexual: 23,81% dos homens já presenciou uma situação de assédio sexual, em relação a 21,92% das mulheres que responderam afirmativamente, como mostra o Gráfico 17.

⁴⁶ *Quid pro quo* é uma expressão latina que significa "tomar uma coisa por outra". Fonte: Wikipedia.

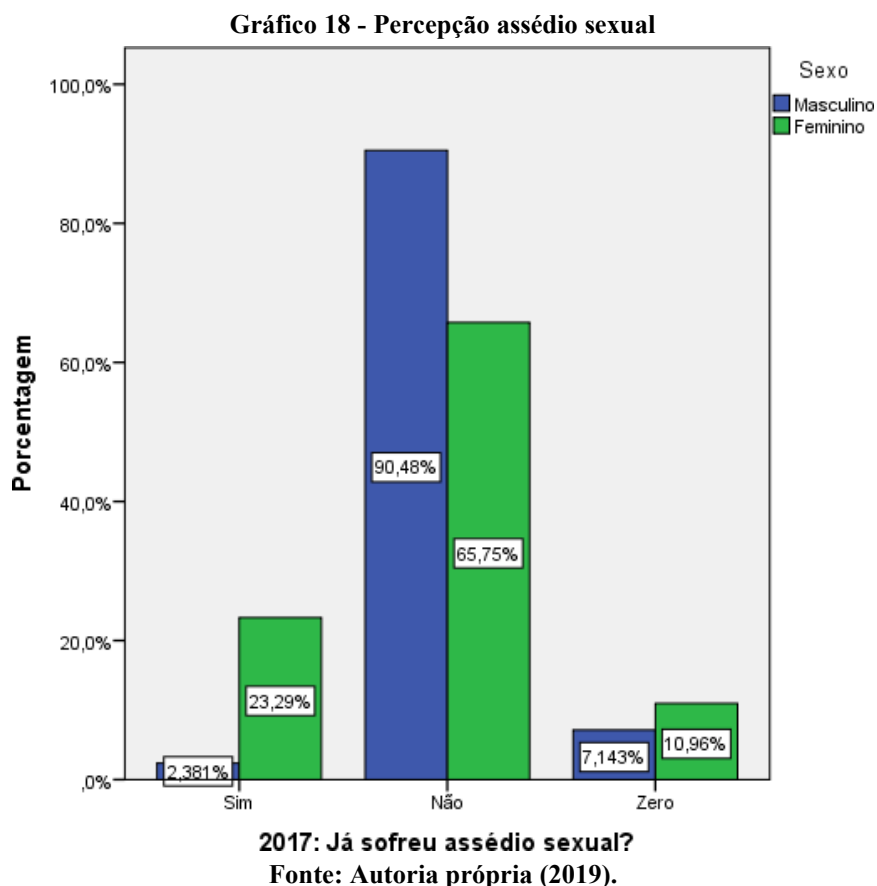


2017: Já presenciou situação de assédio sexual?

Fonte: Autoria própria (2019).

Apesar de parecer um número menor, mas não menos importante, pesquisa da Abraji e Gênero e Número, também de 2017, mostra que 14,9% das respondentes já se sentiram intimidadas ou perseguidas no exercício da profissão devido à insistência de alguma pessoa em manter uma relação sexual com elas.

No Paraná, os números sistematizados por esta pesquisa mostram uma grande discrepância quando se trata de assédio sexual, sendo que 2,38% dos respondentes homens declararam que já sofreram esse tipo de assédio e, em contrapartida, 23,28% das mulheres já foram assediadas sexualmente no ambiente de trabalho.



Nas redações curitibanas, Portela (2018) também procurou entender as percepções das jornalistas em relação ao assédio sexual. Sobre a percepção de assédio sexual cometido por superiores hierárquicos, ou seja, vertical descendente, 46% das jornalistas afirmam já terem sofrido; sendo que 40% delas relatam que o assédio foi feito por homens e 6% dizem que foram mulheres as responsáveis.

A autora ainda aferiu que quando a percepção é sobre o abuso contra suas colegas mulheres, o número cresce novamente. Pois, 66% delas conhecem uma jornalista que sofreu assédio sexual por parte de seus superiores. Em 62% dos casos o crime foi praticado por homens e 4% identificaram que mulheres foram as assediadoras. Contudo, 34% delas não conhecem mulheres jornalistas que sofreram abuso sexual (PORTELA, 2018, p. 101).

Os assédios sexuais também são realizados, além dos chefes, por colegas e por fontes. A entrevistada 1, 30 anos, tem o cargo de editora em uma redação de assessoria de imprensa de um clube de futebol e trabalha em um ambiente tradicionalmente dominado pelos homens e com cargo intermediário. Diretamente acima dela na hierarquia está o coordenador de comunicação, o coordenador de *marketing* e a direção/presidência do clube. A peculiaridade de seu depoimento está também no fato de que suas fontes são os jogadores, técnico, a direção do clube e a torcida, ou seja, majoritariamente homens.

Veja só, a nossa repórter é muito bonita, ela é tipo modelo, linda, maravilhosa. Ela agora namora com um atleta já faz dois anos. Antes dela ser namorada desse jogador, meu deus essa menina sofreu, diversos tipos de assédios, diversos tipos de abordagens de cunho não profissional, digamos assim, e a gente percebe isso de uma maneira muito simples, por exemplo, ah tem que entrevistar o diretor lá que é muito ranzinza, que seja, se mandar o meu marido — o assessor de imprensa — ele vai atender, vai falar o curto e grosso, vai explicar por cima. Agora se for a nossa repórter, nossa é abracinho, é cafézinho, é: ‘não, mas vem aqui, minha linda’. Aconteceu assim, nem tem como mensurar quantas vezes. (ENTREVISTADA 1).

A entrevistada 5, editora de TV, comenta que os assédios no ambiente externo, ou como a jornalista chama “na rua”, são mais comuns, elencando o estádio de futebol como um dos lugares que intimidam as repórteres, por passarem muito por constrangimentos nesse espaço. Atitudes como essas sofridas por jornalistas influenciam durante as coberturas, como ela esclarece:

Não é mais tanto assim quando você marca a entrevista com a pessoa, porque daí assim, vai ela, ela está com o cinegrafista, ela está com o PJ [produtor], ela está bem protegida naquele ambiente né. Mas em ambiente mais de rua, estádio de futebol é o que mais a gente sente dificuldade sabe? Com rua que eu digo, ah, está fazendo um link ao vivo. Esses tempos teve link ao vivo de um evento de música, que é um evento super bacana, cultural, que a gente apoia. Hoje em dia, eu tenho medo de fazer lá o link por causa das meninas, teve um dia que um menino chegou e deu um beijo na repórter, enquanto ela estava ao vivo. Nossa, ela ficou completamente constrangida, todo mundo ficou constrangido e ninguém sabia o que fazer. Então isso é bem horrível também, e atrapalhou ali na hora, e saiu, e ridículo né, enfim. (ENTREVISTADA 5).

A editora de TV, a entrevistada 5, perguntada sobre a mudança na cobertura em estádios de futebol, respondeu:

Gritos machistas, assim, ainda tem muito, muita coisa, tanto que elas acabam às vezes nem indo pra certos lados, ficam mais no canto ali, deixa o cinegrafista fazer a imagem pra não ouvir [...] Sim, na rotina de trabalho, acaba mudando muito, igual eu te falei né, o medo de fazer link em um evento cultural, agora e encontrar mais um homem bêbado sabe. (ENTREVISTADA 5).

Nas redações em Curitiba, Portela apresenta dados sobre a percepção das mulheres jornalistas quando o assédio sexual é praticado por fontes ou por colegas de profissão⁴⁷.

Quando a pergunta é sobre se as pesquisadas sabem se outras jornalistas em Curitiba sofreram assédio sexual cometido por colegas de trabalho, haja vista os números muito

⁴⁷ Abuso Horizontal (PORTELA, 2018).

parecidos, 60% diz que presenciou outra jornalista sendo assediada sexualmente por um colega homem; 4% afirmaram que quem praticou o abuso foi outra mulher e 36% não conhecem colegas de profissão que tenham sido assediadas sexualmente. “No *survey online*, relatos ou menções referentes ao assédio sexual cometido por colegas de redação apareceram espontaneamente em 33,3% das respostas” (PORTELA, 2018, p. 110).

Na pesquisa nacional “Mulheres no Jornalismo Brasileiro” (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017), 56% das entrevistadas responderam que “alguma vez ouviu no exercício da sua profissão um comentário ou elogio sobre suas roupas, corpo ou aparência que a deixou desconfortável”, vindo de um colega de trabalho.

Ainda sobre assédio sexual horizontal, no exercício da profissão jornalística, as mulheres enfrentam este problema ocasionado pelo contato com fontes. As situações podem acontecer por meio de diversas maneiras. Na pesquisa em Curitiba realizada por Portela (2018), ao questionar quando o assédio sexual foi causado por fontes, 52% das profissionais responderam que a investida partiu de um homem; 48% nunca sofreram esse tipo de assédio. Ao se tratar da percepção sobre outras jornalistas, “56% afirmaram conhecer jornalistas que foram assediadas e a fonte era do sexo masculino e 44% não conhece outras jornalistas que tenham sido assediadas por fontes tanto do sexo masculino quanto feminino” (PORTELA, 2018, p. 114).

A entrevistada 3 é editora em um site jornalístico, mas também faz muitas reportagens. Ela identifica que as fontes políticas podem ter uma propensão em constranger as jornalistas.

Era um então deputado federal, ele veio para cá num evento e a gente conseguiu marcar uma entrevista com ele. E é aquele rolo, você vai e fica esperando, a hora que o cara tem boa vontade ele te chama para conversar. Estava essa entrevista marca não marca, e foi um dia que fui mais arrumada para a redação, um tipo de roupa que não costumo usar, embora não era nada inadequada. Eu estava de vestido, meia calça super grossa e jaqueta, normal, cachecol, normal, não estava ofensiva, mas era uma roupa que eu estava bonita para o trabalho, mais bonita do que eu deveria ir pro trabalho. Aí o cara sentou lá e ficou fazendo comentários, tipo, mas você é tão bonita para ser repórter de economia né. Eu: ‘pois é, mas eu sou’. Daí assim você vai dando resposta grossa, foi um caso bem desconfortável, porque eu tinha que fazer a entrevista ainda, então eu não podia desbancar o cara totalmente, porque eu tinha que voltar com a matéria. Eu acho que comigo foi super light, porque tem casos, relatos piores [...]. As minhas amigas mais próximas tendem a reclamar menos desse tipo de abordagem. Mas de via geral acho que acontece muito com políticos, principalmente com políticos mais velhos de carreira. Porque eles estão acostumados com o poder e usar esse poder para intimidar, de certa forma, para conseguir o que eles querem. (ENTREVISTADA 3).

A entrevistada 1, por ser editora, tenta tirar sua repórter de situações que possam deixá-la vulnerável a assédios na cobertura esportiva, os demais colegas de redação são homens. Porém, durante a entrevista, a jornalista estava de licença maternidade.

[...] algumas pautas que a gente pensava que era no meio da torcida organizada, eu tirava a repórter de todas elas, sempre a tirava, eu falava: ‘ah não tem que ficar passando por isso’. Se for por mim não vai passar. Então, eu sempre colocava os meninos, porque eu achava muita sacanagem ficar passando. Por exemplo, era filmagem no meio da torcida e precisava entrevistar um torcedor lá no meio da muvuca, eu a tirava, porque é muita passagem de mão [sic], é muito apertado, não era um ambiente legal. Eu tirava sim e faço isso todas as vezes que for possível. Não tenho coragem de colocar ela lá no meio da galera, não sei como está agora, nesse tempo que fiquei fora, porque eu me desliguei mesmo, apesar do meu marido me falar uma coisa ou outra, mas, eu me desliguei, então não sei como ficou nesse período que eu fiquei fora. (ENTREVISTADA 1).

Logo, na pesquisa realizada pela Abraji e pela Gênero e Número (2017) constatou-se que o assédio é algo que restringe o trabalho diário das profissionais, sendo que, além de sofrer assédio de colegas e superiores, o assédio que é oriundo das fontes tem um impacto especial nas vítimas.

Propostas de sexo, toques sem consentimento, perseguição, piadas de cunho sexual e comentários sobre o corpo são algumas das modalidades de assédio relatadas. Dentre essas, o toque e tentativas de agarrar aparecem como as formas mais críticas: *‘Passou um cinegrafista e deu um tapa na minha bunda. Juro! E, um dia, [...] ela foi encoxada na sala [...] por um editor. Depois disso, ficou um clima horroroso e sempre quando ela voltava das pautas ela tinha que subir [acompanhada] para evitar certos tipos de problema. No meio político tem muito mais e tem essa questão do cara querer falar com você e te tocar’*. *“E aí quando ele me viu ele veio com a mão na minha nuca tentando alguma coisa. Eu fiquei acuada, sem reação e fui embora”* (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017, p. 16).

Na pesquisa nacional citada acima, também há números que demonstram que esse tipo de sofrimento é algo recorrente na vida da jornalista mulher do país. Das 477 mulheres que responderam ao questionário, 70,4% afirmam que já receberam cantadas que as deixaram desconfortáveis enquanto estavam trabalhando. Ainda mais alarmante é o fato de 10,7% das respondentes já receberam propostas ou demandas sexuais em troca de benefício profissional.

Essas propostas vieram mais frequentemente de fontes e superiores hierárquicos do gênero masculino. 14,9% das mulheres disseram que já se sentiram intimidadas ou perseguidas no exercício da profissão em virtude da insistência de alguma pessoa em manter uma relação sexual com elas. Perguntadas se ‘Alguma vez em exercício da sua profissão alguém tocou ou apoiou em partes do seu corpo sem seu consentimento’, 32,5% das mulheres disseram que sim. 12,2% das mulheres afirmaram ainda que colegas, superiores, fontes ou desconhecidos já tentaram beijá-las sem seu consentimento. (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017, p. 16).

Para tentar contornar essas situações, a entrevistada 2 conta como as repórteres sob a sua gestão passaram por isso, além de que sua percepção vai ao encontro do que a pesquisa da Abraji e Número e Gênero constatou a respeito de as mulheres se sentirem intimidadas em sua posição de trabalho.

As meninas relatam situações e às vezes pediam: ‘olha não me manda mais entrevistar aquele cara, porque ele pega na mão da gente, ele é asqueroso, ele fica pedindo meu telefone, ele fica chegando muito perto, quer abraçar de dar beijo, então não quero ir. Ou me manda com o Everaldo, que era o cinegrafista maiorzão, porque ele assusta e ninguém vai mexer comigo’. A daí já tinha um acordo com o cinegrafista pra ele cuidar e não deixar, porque tal pessoa não conseguia respeitar a repórter. Mas assim, a gente relatava essas situações internamente e por azar sempre ouvia gente de REC, sabe. Então era gente que a gente não podia mexer, teoricamente. Com que a gente podia questionar, quando ocorria alguma coisa, a gente tinha liberdade, mas na maior parte das situações não era. Era justamente com pessoas que já sabiam que tinham uma situação privilegiada e se aproveitavam disso. (ENTREVISTADA 2).

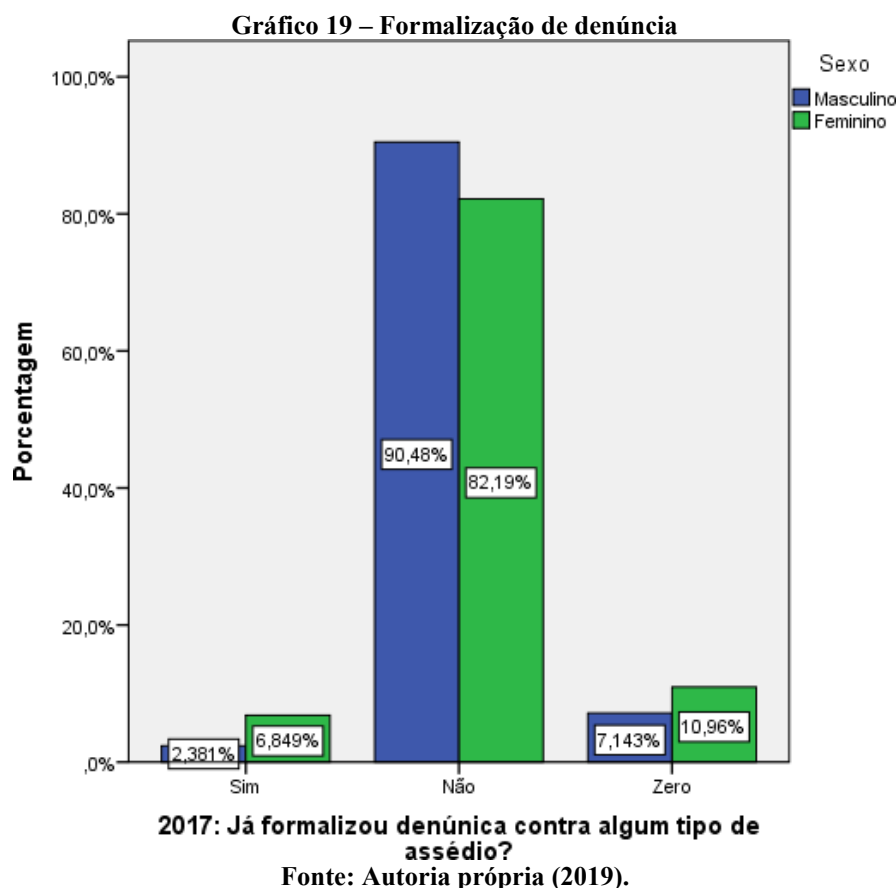
A mesma pesquisa nacional mostra que nos casos de assédio, como os que estão representados pelos dados até aqui, o impacto vai além do psicológico, pois as jornalistas também sofrem uma desvantagem profissional. “Elas tentam se proteger do assédio das fontes, evitando estar sozinhas com seus informantes, recusando convites para cafés, jantares, etc. e, enfim, restringindo o contato ao essencial e evitando ambientes hostis” (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017, p. 17). Esse cenário acaba por colaborar com ascensão na carreira de indivíduos do sexo masculino, criando um desfavorecimento às jornalistas mulheres.

3.9 VÍTIMAS NÃO DENUNCIAM ASSÉDIOS

No relatório da Abraji e Gênero e Número (2017), com uma amostra nacional, apenas 15,1% das mulheres afirmaram já ter feito tais denúncias, o que, de acordo com a pesquisa, parece ser devido à falta de canais adequados para isso. Isso mostra, dadas as

devidas proporções, que o Paraná tem uma estimativa menor de denúncias que a estimativa nacional.

Quanto à pergunta se “já formalizou denúncia contra algum tipo de assédio”, 2,38% da amostra masculina dos jornalistas paranaenses responderam que sim e 6,84% das mulheres também responderam que sim.



Na resposta negativa foi aferido pela *survey* de trajetórias profissionais que cerca de 90% não formalizou denúncia e aproximadamente 82% das mulheres também não formalizou, o restante da porcentagem diz respeito aos entrevistados que não responderam à questão. “O silenciamento de comunicadoras vítimas de assédio é uma forte tendência em âmbito internacional, e deriva, sobretudo, da ausência de políticas nas redações incumbidas de oferecerem amparo psicológico e jurídico às profissionais” (LELO, 2019, p. 152).

Lelo, também em sua tese, constata que, assim como pode acontecer em outras carreiras, no assédio no jornalismo há uma tendência à subnotificação dos casos. Segundo o autor, isso pode ocorrer devido ao medo de o jornalista sofrer represálias ou ser demitido (LELO, 2019, p. 157). Essa análise dos números leva a crer que os levantamentos mostram uma estimativa muito pequena do que realmente pode acontecer dentro das redações.

Portela (2018) teve uma análise semelhante, concluindo que o peso de sofrer casos de assédio é suportado pelas jornalistas sozinhas. A autora percebe que as profissionais até reclamam ou comentam sobre a dificuldade de encarar esses problemas, mas que elas não chegam a formalizar as denúncias.

Essa maneira individual de lidar com o assédio dentro das redações acontece por problemas desde a cultura organizacional do jornalismo, o fato do jornalismo seguir uma lógica de produção masculina (VEIGA, 2010), entre outros. “A vivência silenciosa do assédio, por receio do desemprego, pela intensificação da violência sofrida, por isolamento na redação ou pela ausência de políticas nas empresas de comunicação responsáveis por apurarem estes casos é dificilmente rompida” (LELO, 2019, p. 162).

A entrevistada 2, por ser editora, conta como uma de suas repórteres passou pela situação de assédio e não quis denunciar o fato. Por outro lado, a entrevistada tentou ajudá-la a passar pelo abuso com ações fora da empresa.

Como nós tínhamos um colega na pauta, digamos que era bem ligado à coordenação, então os dois operavam esse sistema de punição dentro da redação. Quem criava caso, ia para o buraco de rua, ia cobrir lixo. Então, assim, teve uma situação com uma colega nossa, que a menina tinha um problema de narração, e a gente vinha fazendo um trabalho de acompanhamento pra ela lapidar. Um dia a coordenadora chamou a menina e disse que o trabalho dela parecia uma merda, que não tinha condições e se continuasse desse jeito. ‘Nós vamos demitir você, porque você só faz VT⁴⁸ do mesmo jeito, você narra cantando, não serve’. A menina desmontou. Isso não foi na frente de todo mundo, ela praticava esses atos numa baia específica. Então, a menina veio falar comigo, eu disse pra ela: o que você quer que a gente faça? A gente pode encaminhar, denunciar isso, ou a gente pode tentar enfrentar e fazer ela quebrar a cara, mas aí é uma decisão sua do quanto você quer se expor. Ela escolheu não denunciar, então eu vou te ajudar fora da empresa, dando um suporte meio que psicológico para a menina, porque ela não conseguia trabalhar mais. (ENTREVISTADA 2).

A entrevistada 5 reflete sobre os possíveis motivos que influenciam o fato de as mulheres jornalistas não denunciarem, inclusive porque quando ela foi abordada por um colega, também não levou a reclamação para frente.

⁴⁸ VT - Abreviação para “videotape”.

É velado, é bem velado, acho que ainda falta, infelizmente, coragem da nossa parte de fazer alguma coisa. [...] Eu acho que é o medo do que pode acontecer com elas, principalmente, medo de que eles, de que a pessoa negue. E ela seja desacreditada, acho que principalmente é isso, de que não acreditem nela e acreditem no assediador, acho que ainda tem muito disso. Medo de interferir no ambiente de trabalho, depende também, alguns, eles são até pior mesmo, eles parecem que escolhem as vítimas né, eles sabem a pessoa que não vai falar. Acho que muitas vezes isso acontece sabe. Eu já tive um único caso, um único caso, uma única vez. E eu não fiz nada, mas porque eu tinha 22 anos, era quando eu entrei na TV. Hoje em dia essa mesma pessoa continua falando comigo, mas nunca mais fez nada. (ENTREVISTADA 1).

Nas redações em Curitiba, Portela (2018) observou que há uma naturalização do assédio e esse pode ser um motivo para que não haja denúncias. O fato de o assédio aparecer como um comportamento naturalizado, sendo o assédio moral aquele que acontece com frequência, como constatado pela pesquisadora, tem o fator organizacional. “Por ser um tipo de assédio que atinge os trabalhadores de uma maneira geral e diária, posto que faz parte da estratégia de gestão da empresa (mesmo que não o seja de maneira explícita), é muito mais difícil de identificá-lo como tal e de tomar uma atitude sobre” (PORTELA, 2018, p. 119). Sua pesquisa não conta com dados quantitativos sobre denúncias.

Campagna e Kutzke (2019)⁴⁹ publicaram pesquisa com a participação de 181 mulheres jornalistas respondentes com o objetivo de entender como o assédio impacta o trabalho jornalístico. Algo comum entre os trabalhos aqui citados é a identificação de que a vítima fica temerosa em relação aos casos de assédio. As autoras atribuem esse temor das jornalistas justamente porque os abusos são reincidentes pelo mesmo assediador.

Porém, em sua maioria, tais temores estão correlacionados com o medo de ações possíveis de serem tomadas por parte do(a) assediador(a) como uma espécie de vingança ou desmoralização da vítima, prejudicando-a no exercício de sua profissão. Um dos medos mais presentes pelas mulheres jornalistas, portanto, é a de que a denúncia de assédio resulte em suas próprias demissões. (CAMPAGNA; KUTZKE, 2019, p. 47).

No trabalho publicado pelas autoras citadas acima, percebeu-se uma contradição entre as respostas objetivas e os comentários emitidos pelas jornalistas no questionário, pois na pesquisa objetiva, as jornalistas afirmaram que situações de assédio não teriam impacto no seu desenvolvimento laboral, porém nos depoimentos aparecem sinais na direção contrária,

⁴⁹ “A amostragem é fruto de pesquisa quantitativa realizada pelas autoras do artigo entre 23 a 31 de maio de 2018, via questionário on-line em grupos de redes sociais voltados a jornalistas” (CAMPAGNA; KUTZKE, 2019 p. 40).

como o fato de mulheres pedirem demissão e abrirem uma empresa própria, com a intenção de não passar mais por esse constrangimento.

Segundo Campagna e Kutzke (2019), para fugirem de situações de assédio, as mulheres jornalistas entrevistadas por elas mostraram que buscam alternativas no empreendedorismo ou mesmo em outras áreas de atuação. Como conclusão, as autoras observam: “Além disso, mesmo que as mulheres jornalistas em suma maioria sejam vítimas de assédio, sendo este expressado das mais diferentes formas, grande parte das entrevistadas optaram por não denunciar o caso” (CAMPAGNA; KUTZKE, 2019, p. 50).

Como pode ser visto nas declarações acima e nos dados, os assédios podem ser múltiplos e vindos de diversos atores. Como declaram as entrevistadas desta pesquisa e já foi antevisto por outras pesquisas acadêmicas, o próximo tópico aborda quando o assédio ocorre da chefia feminina.

3.9.1 Quando o abuso é realizado por outra mulher

A pesquisa de Trajetórias Profissionais, aplicada em 2017 aos mesmos jornalistas do Paraná, contemplou, como visto nos tópicos acima, perguntas sobre a percepção do assédio no ambiente de trabalho dos jornalistas. Contudo, as perguntas não consideraram o gênero de quem cometia o abuso, assim durante a entrevista com as jornalistas para esta pesquisa, duas delas declararam já terem passado por constrangimentos provocados por suas superiores do mesmo sexo.

Mesmo sendo notório que a maioria dos abusadores contra as mulheres sejam os homens, ponderou-se oportuno ressaltar que a cultura machista dentro das redações também pode ser reproduzida pelas mulheres, e ir além, como sendo a praticante de assédio moral ou outros constrangimentos em relação às suas subordinadas. A entrevistada 3 é jornalista de uma redação de assessoria de comunicação de órgão público e a entrevistada 2 era editora de uma emissora de TV, ambas relataram situações desconfortáveis em relação às suas chefias mulheres.

Leite (2015), ao observar os dados da RAIS⁵⁰ de 2010, constatou que “a maioria das jornalistas de São Paulo está concentrada nos trabalhos que pagam menores salários e em que recebem menos do que os homens” (LEITE, 2015, p. 108). Outros dados unidos pela autora

⁵⁰ Relação Anual de Informações Sociais.

mostraram que é na função de Diretor de Redação que as mulheres conseguem ser melhor remuneradas do que os homens, sendo um cargo que exige maior qualificação de quem ocupa. O cenário descrito por Leite pode sugerir questões como: a dificuldade de ascensão faz as mulheres reproduzirem comportamentos masculinos? Seria isso um dos motivos de serem algozes de suas subordinadas?

Faz parte da visão estereotipada de que, no trabalho, uma mulher em posição de poder é compreendida como ‘dura’, ‘arbitrária’ e ‘histérica’ e não como uma figura de liderança. Os controles mais sutis da profissão têm por base os referenciais biológicos para se referir às emoções das mulheres. [...] O resultado desta representação feita com base em estereótipos é que as mulheres são mais frequentemente vistas como se estivessem se ‘infiltrando’ nas redações, entrando em um território que não é delas, porque culturalmente, apesar da presença majoritária feminina, são vistas como territórios de domínio masculino, em que o homem profissional é reconhecido como a regra, como ‘normal’. (LEITE, 2015, p. 114-115).

A entrevistada 2 teve problemas diretos com sua superiora e também via ela perseguir outros jornalistas na redação. Além de contar um pouco das situações em que passou, também sugere que há uma expectativa de que as mulheres em cargos de chefia reproduzam o comportamento masculino.

Eu tenho a impressão de quando a mulher ascende ao cargo de chefia ela quer imitar o comportamento masculino. Assim ‘eu sou fria, eu sou calculista, eu não me emociono, isso não me toca, eu vou fazer o que tiver que fazer do a quem doer, porque eu não sou emocional’. Uma sensação assim de se blindar. [...] Eu trabalhava manhã e tarde, mais do que as cinco horas. E eles tinham o hábito de marcar reunião de trabalho à noite e essas reuniões de trabalho, às vezes o aviso chegava em cima da hora. Então teve um dia que marcaram uma reunião de trabalho e eu disse: ‘hoje não dá, eu não tenho o que fazer’. A minha filha estava doente, ela não podia tomar frio e eu ia ter que levar duas crianças, porque eu não tinha com quem deixar. ‘Olha eu não posso’. Aí minha chefe disse: ‘isso é o que acontece com quem se enche de filho, com quem não segura a piriquita, aí não presta para trabalhar’. A minha chefe era uma mulher e assim todo o tempo que eu tive de redação, as piores situações que eu tive em relação à gênero partiram de mulheres, mais do que de homens. (ENTREVISTADA 2).

A mesma entrevistada ocupava um cargo de chefia intermediária na hierarquia da redação, a de editora, e salienta como era a pressão de ter que assumir um comportamento do qual não concordava.

Tem uma questão, como eu exercia cargo de chefia, existia uma pressão para que você seja grosso, bravo, estúpido com as pessoas, como se isso fosse ser chefe. O que pra mim esse comportamento nunca foi, eu trabalho meu perfil é a tal da liderança pelo exemplo; vou fazer; vou ouvir; vamos fazer juntos. Então se uma pessoa abria a boca e a ideia dela era super legal, eu ia chegar e dar o crédito para ela na direção de programação, não matava a criatividade das pessoas, de não deixar fazer, ou dizer que a ideia foi minha. Eu procurava ter o respeito, isso foi uma coisa que a equipe respeitava e gostava de trabalhar assim e tinha uma liberdade para falar comigo. Mas o mesmo não acontecia, por exemplo, com a coordenação. Então além de começar a passar por cima da minha autoridade, começava a asseverar o processo de assédio. ‘A vocês querem que seja assim, então vai ser diferente. Vou cortar as folgas, chamar a pessoa para trabalhar, ter uma escala de um dia pro outro, sem tempo da pessoa de organizar’. Colocar a título de punição, mandar a pessoa cobrir buraco de rua. (ENTREVISTADA 2).

No ambiente de trabalho da entrevistada 3, ela relata um cuidado maior das gestoras com as jornalistas que são mães.

Na empresa, esquema de plantão, a gente tem uma coisa bem organizada, que são times de plantão. Então a redação inteira é dividida em quatro times, cada time é responsável por um final de semana, os times são mistos, mulher homem, repórter editor, normal. Existe uma benevolência maior com mães, nas escalas de plantões, porque há uma preocupação e essa é uma preocupação que vem da pessoa que faz a escala que é uma mulher e tem dois filhos. Então ela procura falar com as mães para saber se elas têm com quem deixar a criança, principalmente casos de mulheres que são casadas com outros jornalistas, que também fazem plantão. (ENTREVISTADA 3).

A questão também foi abordada por Lelo (2019), que alerta para o fato de o crescimento do número de mulheres no jornalismo não retratar um cenário de igualdade na profissão. Na sua pesquisa, o autor entendeu que o aumento de mulheres jornalistas não tem conseguido diminuir os desequilíbrios presentes de forma estrutural na profissão. Segundo ele, isso pode ser visto porque “naturalização e reprodução das injustiças ligadas ao gênero também são incorporadas por muitas mulheres nas redações como meio de permanecerem em seus postos ou mesmo de ascenderem em uma profissão que normatiza a figura masculina” (LELO, 2019, p. 154).

O autor ainda reflete que o otimismo presente no aumento da incorporação de mulheres na profissão pode esconder a precarização do trabalho sentida por elas. Outra pesquisa que também salientou a reprodução do machismo por mulheres na profissão foi produzida por Rocha (2007). A autora, em sua pesquisa no estado de São Paulo, realizou entrevistas com jornalistas e as dividiu por aproximações de perfil.

Em relação ao cargo de chefia, Rocha cita que chamou atenção a declaração de jornalistas que relataram que, quando a chefia é outra mulher, elas assumem postura que pode ser ainda mais rigorosa.

Elas disseram que a mulher acaba assumindo uma postura mais severa e até ‘desumana’. Outra constatação é que os cargos de chefia são ocupados por homens, em sua maioria. O discurso revelou a necessidade do chefe incorporar um estilo masculino para exercer o poder. É preciso masculinizar a função de comando para ser respeitado. A falta de poder, na forma como a mulher é vista, exige dela o uso de mais força para alcançar o mesmo resultado do homem para impor-se. Falta mais autoridade legítima, daí o uso excessivo do mando. O custo em termos de trabalho emocional para ela também é maior do que para o homem. Quando a mulher assume a chefia ela precisa incorporar o papel do homem, para ser respeitada pelos seus subalternos. (ROCHA, 2007, p. 131).

A entrevistada 3 conta sobre os conselhos que recebeu ao assumir o cargo de editora e como percebe que a mulher se sente quando ascende dentro da profissão.

Quando eu comecei na edição, veio de mulher o comentário. As minhas superiores falando assim: você não pode ser tão incisiva na cobrança com os homens, com as mulheres eu podia ser incisiva, mas com os homens não, porque são os dodóis. [...] As mulheres precisam ser mais organizadas, do que os homens e demonstrar pouco sentimento. Ser mais assim meio que uma pedra, tipo assim: não tenho alteração de humor. Porque alteração de humor assim, principalmente, quando eu por exemplo sou muito chorona. Antes eu chorava se brigavam comigo, agora não choro mais, porque já criei uma casca. Esse tipo de coisa que é do comportamento que é um pouco mais tradicional, entre aspas da mulher e a mulher não tem problema em demonstrar esse tipo de emoção e sentimento. Então isso é uma coisa mais mal vista, como se fosse: se ela não consegue se segurar como ela vai chefiar uma equipe? (ENTREVISTADA 3).

Diante de todos os aspectos apontados e do enfrentamento das situações de assédio, cabe analisar como as mulheres se percebem no campo profissional, bem como suas projeções. Assim, ainda nesta pesquisa, será discutido como as jornalistas veem seus futuros dentro da profissão.

3.9.2 Desigualdades na ascensão profissional: homens têm dificuldades em aceitar chefias femininas

Para se ter um panorama das mulheres nas redações pelo mundo, a pesquisadora Veloso (2013) alicerça sua discussão ao situar a criação do termo “indústria cultural”. A partir dos teóricos frankfurtianos, os quais embasaram a Teoria Crítica, a autora recorda que foram

eles que deram sentido ao conceito, pois buscavam analisar como se davam as relações (essas que não eram de forças iguais) entre poderes como o político, tecnológico e econômico. De acordo com Veloso (2013), são esses poderes que direcionam a distribuição da informação naqueles países que detêm o capital e repassam para os demais que consideram sem recursos, conhecidos atualmente como países “em desenvolvimento”.

Para a pesquisadora, os sistemas de mídia conseguem influenciar a produção mental, devido à capacidade de massificação das ideias em um determinado período. Esses sistemas também trabalham na lógica de produtos fúteis, perecíveis, pouco perenes, isso acontece pela velocidade da produção das notícias e como são divulgadas. Esses são elementos que fazem parte da mudança da comunicação e da cultura em mercadorias.

Nota-se que, em lugar de agir para eliminar entraves à ascensão profissional das mulheres e à divulgação de valores que as definem como objetos para o prazer masculino, muitas vezes, os meios de comunicação de massa acabam por perpetuá-los, dado o *status* central deles na tradução do mundo. (VELOSO, 2013, p. 104).

A autora avalia que, por meio de reproduções da desvalorização da mulher, os mecanismos das indústrias culturais acabam trabalhando para reforçar representações de etnias e gêneros, por exemplo. Sendo assim, seu trabalho contribui para o desenvolvimento desta pesquisa, pois Veloso (2013) elabora um mapa das desigualdades de gênero, entre mulher e mídia nas indústrias culturais no mundo.

Para a pesquisadora, a divulgação dada pela mídia às mulheres que chegaram a altos cargos de poder reflete na sociedade um sentimento da chegada da equidade profissional entre homens e mulheres. Contudo, sua pesquisa alerta que isso não acontece nem mesmo dentro das próprias empresas de comunicação de massa. Esse cenário não é identificado somente no Brasil, mas sim em todo o mundo.

Relatórios do Women's Media Center (WMC), localizado nos Estados Unidos, evidenciaram que as mulheres ocupavam apenas 3% dos cargos de direção das empresas de comunicação dos EUA e eram responsáveis por menos de 25% dos artigos de opinião publicados no ano de 2010 nos jornais americanos. No cinema, 72% dos personagens dos filmes eram do sexo masculino; 75% dos críticos eram homens e somente 8% dos filmes tinham sido escritos por mulheres naquele ano. A organização destaca que, enquanto elas mostraram cinco vezes mais o corpo do que eles nos longas holywoodianos, assumiram a direção de somente 7% dos melhores filmes de 2007. (VELOSO, 2013, p. 105).

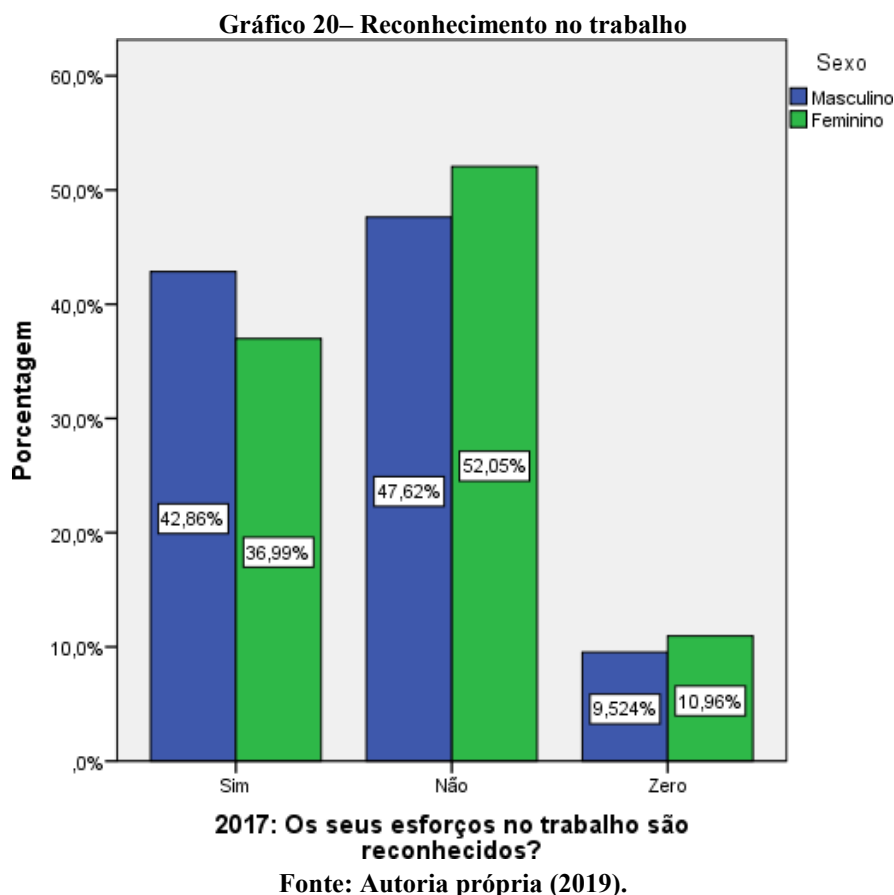
Para a autora, números como os sublinhados acima demonstram a importância dos estudos de gênero. Ressalta-se aqui que, mesmo havendo um aumento no número de mulheres nas redações, os cargos executivos e de supervisores de mídia nos Estados Unidos permanecem sendo de maioria masculina.

Na última parte desta pesquisa, os questionários *surveys* Trajetórias Profissionais e Perfil do Jornalista Brasileiro (MICK; LIMA, 2013) praticamente não se aplicaram, pois não havia questões sobre as vagas ocupadas especificamente dentro das empresas em que os entrevistados trabalhavam. As questões dedicadas ao cenário de crise, que o Brasil já passava entre os anos 2012 e 2017, podem ser analisadas por outras pesquisas, sendo difícil abranger todos os dados neste estudo. Contudo, mesmo não estando presentes aqui, os resultados quantitativos sobre o impacto da crise nos jornalistas do Paraná, as questões inspiraram o questionamento referente à ascensão no jornalismo nas entrevistas qualitativas.

Como podemos ver no início da análise, o grupo de entrevistadas que fazem parte do *corpus* empírico é formado por quatro jornalistas que tinham o cargo de editoras nas empresas jornalísticas em que trabalhavam e uma com o cargo de jornalista, na assessoria de imprensa de universidade pública, na qual ingressou com concurso público. De modo geral, todas têm relatos sobre dificuldades e constrangimentos de mulheres que passaram a chefiar um departamento ou uma redação.

Por isso, é demonstrado aqui como os(as) jornalistas do Paraná responderam à questão “Seus esforços no trabalho são reconhecidos?”, perguntado na *survey* de 2017, porque essa pergunta pode introduzir a uma percepção do reconhecimento profissional sentido pelas jornalistas do estado.

Como pode ser observado no Gráfico 20, 52,05% das mulheres respondentes não se sentem reconhecidas no ambiente de trabalho, enquanto 47,62% dos homens respondentes também não sentem seus esforços reconhecidos. Se observar aqueles que se sentem reconhecidos, proporcionalmente, mais homens sentem que seus esforços são reconhecidos, sendo 42,86% dos respondentes do sexo masculino e 36,99% do sexo feminino.



A falta do sentimento de reconhecimento pode estar no cerne do que Veloso (2013) analisa ao considerar os processos do sistema capitalista, que colaboram para desvalorizar o trabalho feminino e corroboram para não haver avanços das mulheres na cultura econômica vigente.

Há uma profunda interlocução entre a homogeneização da produção, com base em uma pretensa compreensão, pelas empresas, do que representa as ‘necessidades do público’. Essas ‘convenções’ também fazem parte daquela que tende a supervalorizar certas características ‘masculinas’ e rótulos de gênero classificados, hoje, como insustentáveis por várias organizações internacionais de imprensa que não admitem a marginalização feminina. São práticas opressivas, institucionalizadas em várias empresas, que podem ser empreendidas por homens e mulheres. (VELOSO, 2013, p. 117).

A entrada de mulheres nos espaços de poder, segundo Veloso (2013), acontece principalmente por meio das etapas de produção, assim, são compreendidas como operárias numa linha de fabricação. Tanto na cadeia de produção da notícia quanto em outros setores da economia mundial, a mulher entra no mercado e se localiza de forma subalterna.

Não podemos afirmar que a baixa participação das mulheres em cargos de chefia se deve, exclusivamente, a um dado da realidade, mas a um conjunto de fatores que as empurram para empregos de menor destaque no setor. Trata-se de um fenômeno cujas bases sociais e econômicas têm raízes na divisão sexual do trabalho, na dupla jornada e na vigência do patriarcado e, com essa gama de complexidade, precisa ser analisado de forma holística. Portanto, a sub-representação feminina nos espaços de gerência nos meios de comunicação de massa não é só uma experiência laboral de uma classe trabalhadora, um momento na história da organização das forças produtivas que desfavorece a um determinado conjunto de profissionais. Ela é um reflexo da desigualdade estrutural a que as mulheres foram historicamente submetidas. (VELOSO, 2013, p. 199).

É possível constatar, através das entrevistas, que o cargo de editora corresponde a um número alto de funções agregadas, além de constrangimentos na ascensão ao cargo ou mesmo exigência de posturas denominadas como masculinas, que se tornam recorrentes. Como aconteceu com a entrevistada 5 quando deixou de ser produtora e assumiu, pela primeira vez, o cargo de editora executiva em uma emissora de TV. Além do desconforto dos seus antigos colegas homens, também há uma visão pejorativa por ela ser e/ou parecer muito jovem.

[...] eu tive muita dificuldade, eu acho que isso foi na outra sucursal mesmo né, eram só homens quando eu assumi [...]. Mas na redação ficou só eu, como foi né, foi saindo mulherada e foi indo, foram crescendo ainda, graças a Deus. Mas acabou ficando muito homem na redação, e não só por isso, eu acredito, mas eu era essa menina que eu te falei né, eu cresci lá. Então todos os homens que estavam lá continuaram no mesmo lugar, enquanto eu ascendi profissionalmente. Eu acho que quando eu assumi essa função [de editora] lá na outra sucursal, foi pra mim o pior momento de sentir isso.

Ligia: Porque eles se tornaram subordinados?

Porque eles se tornaram subordinados, não todos né, como eu te falo, alguns viraram subordinados só que os outros me viam como ‘a chefe’, e aí nesse momento eu sentia muito. Foi o momento que eu mais me senti mal com relação a gênero, assim, na TV, porque eu acho que eles não me respeitavam como tinha que me respeitar, eu não senti, assim, era aquela coisa meio: ‘ah, que engraadinha né, você cresceu’, sabe?

Ligia: Por exemplo, você fazer alguma demanda e não levavam tão a sério?

Tipo isso, mais ou menos isso, na verdade. Os que eu tinha davam mais, um deles eu tive um problema real, que era de eu falar uma coisa e ele não fazer e ele meio que até querer brigar comigo. E, eu tive que brigar, tive que erguer a voz, foi um momento bem chato, tive que levar pra cima sabe, você entende, de não conseguir respeitar. Tivemos que resolver e, felizmente, um pouco depois eu saí. [...] Acho que para mim, até hoje é a maior dificuldade que eu tenho, assim, porque não é só ser mulher, é ser uma menina para as pessoas né, é ser uma mulher que parece jovem, uma menina, e ainda me visto, hoje estou mais ajeitada mesmo, mas me visto usando Allstar e ando toda, sabe? Ainda, pior ainda sabe. (ENTREVISTADA 5).

A entrevistada 4 conta que começou a perceber as situações de desigualdade de gênero dentro das redações ao observar chefes mulheres em uma empresa de comunicação, quando ainda estava trabalhando em Santa Catarina. Atualmente é concursada, mas trabalhou

anos em redações nos estados de Santa Catarina e do Paraná. O resultado das experiências relatadas por ela é ilustrativo das pressões que podem levar à saída das profissionais da redação.

Era uma moça extremamente perfeccionista e chata. Engraçado que quando a gente teve chefes homens nessas situações, as pessoas falavam dele com admiração, nossa o fulano realmente pensa em tudo e cobre. Agora quando ela começou a fazer a mesma coisa, era uma situação totalmente diferente, as pessoas começaram a falar que ela tinha ascendido de formas... não pela competência dela. [...] Ela acabou saindo e pediu demissão. Ela teve vários problemas, teve um afastamento por questões psicológicas, por estresse e acabou pedindo para sair. Na mesma época eu acompanhei uma outra situação bastante similar, que eu acompanhei de uma outra chefe, que era de outra editoria, que era uma mulher e que também foi questionada assim e também pediu demissão. Não consegui ser chefe, porque as pessoas discordavam, as pessoas achavam motivações para as coisas que ela falava, achavam que ela era chata, desautorizavam ela. (ENTREVISTADA 4).

A entrevistada 3 também é editora e conta que quando se é repórter e se torna editor, os outros editores não se importam, mas pode acontecer um mal-estar com antigos colegas. Novamente vê-se que há um movimento dos homens desautorizarem as mulheres, não realizando as demandas que foram atribuídas a eles. A saída encontrada pelas chefes mulheres é atribuir as tarefas a outras mulheres, podendo acarretar uma sobrecarga às repórteres do sexo feminino.

Quando eu virei editora, era muito nítido que os homens da editoria tiveram uma reação bem negativa de ter uma mulher mandando neles. Não necessariamente com a gestão masculina [sobre estarem acostumados], porque a gente tinha editora mulher, só que não era colega deles. Só que a editora mulher, que era chefe da editoria naquela época, a chefe não a planejadora, mas a chefe de fechamento, ela era casada com um dos repórteres, então tinha ali uma coisa diferente no tratamento, porque assim 'ela é mulher do nosso amigo' e eu era assim 'essa menina aí, que até ontem era repórter que nem eu e agora ela está mandando em mim'. [...] Nesse período foi bem difícil, porque aí a minha função lá era editora on-line, o que eu fazia era: ajustar conteúdo de agência, pegar os textos que eles produziam, que já estava planejado, então eles tinham que entregar e editar e eventualmente quando acontecia alguma coisa, eu tinha que mandar alguém fazer. Daí eles tinham muita resistência. Eu pautava o factual, só que eles não faziam, eles não aceitavam a demanda minha e aí eu tinha que pedir para as gurias da editoria, elas faziam, sempre tinha mulher trabalhando em todo o horário. Mas assim era muito nítido que eles tinham uma coisa assim, eles meio que me desautorizam. Isso foi um problema porque eu não sentia amparo da chefia, por mais que fossem mulheres, elas achavam que era normal. (ENTREVISTADA 3).

A entrevistada 2 analisa que o fato de ela não ter aparência muito feminina e ter tido um cargo como editora podem ter uma influência, já que as colegas na reportagem tinham mais o estereótipo da feminilidade. Além disso, reflete sobre como homens tinham mais privilégios na empresa em que trabalhou.

Tinha uma questão de remuneração também, no período em que foi cortada a hora extra, teoricamente para geral, a gente descobriu que a gente tinha colega recebendo hora extra, que inclusive não fazia. Então tinha alguns privilegiados e eram homens. No meu caso, quando eu sai, eles já estavam tentando me destituir do cargo, aí tem a questão sindical, nessa tentativa de destituição, eles vieram e disseram para mim: 'porque tem que ser um homem para trabalhar, nesse cargo não dá pra ser mulher, você tem filho, você tem muita coisa para se preocupar'. [...] Se você for ver que eu não sou uma pessoa muito feminina e assumi um cargo de chefia meio que fica claro isso. Porque você espera. Na reportagem as meninas tinham mais características femininas e a pessoa que trabalha internamente nem sempre. No meu caso por exemplo isso fica claro. (ENTREVISTADA 2).

Essas questões de privilégios serem mais vistos para os homens do que para as mulheres, a entrevistada 1 enfrentou diretamente, mesmo sendo editora do departamento de comunicação do clube em que trabalha.

Eu percebo bastante em outras situações, por exemplo, eu sei que envolve custos, mas é uma situação de oportunidade. O clube antes com as categorias de base viajava para competições internacionais. Fazia três competições fora, uma no México, uma nos Estados Unidos e outra na Itália. Era para eu ir viajar, estava tudo decidido, então corra atrás de passaporte e visto. Eu sei que envolve um custo a mais, porque envolve um quarto único a mais, pensando em hospedagem, mas o que é isso no montante geral. Eu sei que envolve a questão da facilidade de ser só homem em um determinado local, mas, assim, eu deixei de viajar para fora com a minha profissão por conta de ser mulher. Isso aconteceu quatro anos seguidos por eu ser mulher. A justificativa era que não vale a pena a gente mandar uma mulher, porque é um quarto a mais, um custo a mais. (ENTREVISTADA 1).

Sobre as atribuições do cargo de editora, a entrevistada 3 foi questionada se há um acúmulo de funções e garante que, apesar de ter o cargo, procura fazer mais reportagens porque gosta e seu desejo foi atendido pela empresa.

Eu acho que depende muito da organização do jornal, assim aqui eu vejo que uma vantagem de eu ser editora é a carga horária: eu não bato cartão. Não que eu extrapole a jornada, eu faço oito horas por dia, mas daí é mais barato pra empresa, ter um editor do que pagar um repórter, porque a nossa hora acaba sendo mais barata que a hora do repórter. É o valor da gratificação editorial, tipo se você colocar na ponta do lápis ele não compensa. Mas daí do jeito que a gente se dividiu na nossa editoria, tem sim o editor que acaba sendo responsável, coitado esse nunca vai conseguir escrever, vai fazer um texto por semana, mais análise mesmo ou costura tal. (ENTREVISTADA 3).

A entrevistada 5, que é editora executiva de uma emissora de TV, foi contundente: “Trabalho oito horas por dia e eu não bato cartão né, por ser coordenadora” (ENTREVISTADA 5). Durante a entrevista, no entanto, ela não mostrou isso como um problema no dia a dia da profissão.

3.9.3 Gravidez e filhos fazem mulheres repensar carreira no jornalismo

A mulher moderna vive em uma encruzilhada dentro de si mesma, equilibrando os desejos pessoais e as demandas da sociedade. Para Badinter (2011), as mulheres estão centralizadas com três contradições apontando para elas, quando se trata da maternidade e a realização pessoal. A primeira é social. Segundo a autora, “a maternidade é sempre considerada a mais importante realização da mulher, ao mesmo tempo é desvalorizada socialmente” (BADINTER, 2011, p. 144). Em sua análise, a autora destaca como as mulheres que dedicam todo seu tempo à maternidade não são reconhecidas financeiramente e têm suas identidades esquecidas.

A segunda contradição da maternidade levantada por Badinter (2011) é relacionada à vida íntima do casal. No entanto, há fatores que além de não favorecerem a vida amorosa também interferem em outros campos de sua vida. “O cansaço, a falta de sono e de intimidade, os constrangimentos e os sacrifícios que a presença de uma criança impõe podem esmorecer a relação de um casal” (BADINTER, 2011, p. 144). Mas quando se trata da vida da jornalista, podem abranger os fatores levantados também para a exaustão da vida profissional, como é abordado durante esta pesquisa.

Contudo, para a autora, a mais dolorosa das contradições presentes na maternidade está justamente no interior de cada mulher e não se mistura com o papel de mãe. Outro desafio para a autora é que na atualidade essas contradições não contam com espaço importante nos estudos sobre o tema.

É verdade que nem todos os países sofrem do mesmo mal, pois a história e as tradições pesam muito. Conforme se identifiquem mais ou menos intensamente a mulher e a boa mãe, duas tendências se revelam. Onde a analogia é o modelo dominante, aquelas que não se identificam estão cada vez mais inclinadas a dar as costas à maternidade. Onde se faz distinção entre a mulher e a mãe, onde se reconhece a legitimidade dos múltiplos papéis femininos, onde a maternidade é menos pesada, faz-se com que as mulheres desejem ser mães, reservando-se o direito de dar as costas ao modelo ideal. (BADINTER, 2011, p. 145).

Uma percepção desta pesquisa é que vai ao encontro do que verifica Badinter é que, atualmente, o primeiro filho é programado quando as mulheres chegam em torno dos 30 anos. Observa-se que a maternidade acontece após os estudos formais, ter um emprego e um campaneiro estável (ver tópico 4.3).

A última pergunta da entrevista semiestruturada para as jornalistas era se elas se imaginavam na profissão a longo prazo. Além disso, respeitando a sintonia das conversas, também surgiram as temáticas de filhos e gravidez. Assim, é possível perceber que a gravidez e a maternidade soam como empecilhos para a continuação da carreira. A entrevistada 5, a mais nova do grupo, pretende ascender dentro da empresa em que trabalha, gerenciar uma equipe maior, mas também pode haver um momento que não aguarde mais a rotina no jornalismo.

Ai menina, essa é difícil, o que que eu te digo, deixa eu pensar. Eu acho que ainda eu vou ficar bastante tempo, pelo menos uns cinco anos. Eu espero ascender, não sei se ascender, mas talvez em mudar mesmo, mudar de cidade, ter um novo desafio, uma equipe maior, acho que sim.

Ligia: Você consegue se imaginar se aposentando no jornalismo a longo prazo, com filhos na carreira, como você se vê?

Consigo imaginar, não sei como seria isso, mas eu consigo, consigo imaginar ainda ficar anos. Eu vou aguentar cinco, mas eu consigo me imaginar muito tempo ainda, mas eu não sei também se não vai chegar o momento que eu não vou aguentar mais, por que não é fácil. (ENTREVISTADA 5).

Cenário um pouco adverso à maioria é o caso vivenciado pela entrevistada 4. Ela já trabalhou em uma empresa que valorizava que as pessoas fossem casadas e tivessem filhos, mas entende que como concursada, agora, questões como discriminação, gravidez ou filhos possam ser mais veladas.

Inclusive existiam auxílios digamos assim a pessoas casadas. Até uma das coisas que eu falei lá pra eles, quando a gente fazia um negócio de dar pitaco nas coisas que ninguém leva a sério, que eles deveriam pensar mais nas pessoas solteiras, porque tinha muita gente jovem lá. Eles davam muito incentivo assim para você ter filhos, enfim parecia que eles queriam perfil X de pessoas lá dentro. Nós somos protegidos pelas Leis. Ninguém em nenhum momento falou abertamente ou expressamente em uma situação que seria ruim isso, com exceção com a minha ex-chefe, em dez anos de carreira como jornalista, que falou: ‘ah por favor não engravidem todas juntas’. Em outra empresa que tinha trabalhado antes era totalmente conservadora nunca teve nada assim. Eu acho que a situação aqui [na empresa pública] é diferente não por causa das pessoas, mas porque tem leis e os chefes têm muito medo das leis. Eles sabem muito bem que se eles arrumarem uma encrenca com você, você faz um processo contra eles, talvez seja um pouco diferente na iniciativa privada. (ENTREVISTADA 4).

Em 2017, a entrevistada 3 fez uma entrevista de emprego e foi nesse momento que sentiu que havia rejeição às mulheres jornalistas com filhos. Segundo ela, na empresa em que trabalha nunca sentiu nenhum constrangimento às mulheres, pelo contrário, pois há muitas pessoas casadas e com filhos, tendo uma compreensão inclusive na organização de escala.

Eu fiz entrevista de emprego em 2017, e a mulher do RH, que era uma mulher, me perguntou se eu queria ter filho, isso em 2017. Tipo... oi? Não interessa se eu quero ter filho ou quando eu quero ter filho. Isso vai ser um impeditivo para você me contratar, porque pelo jeito sim, porque eu não fui pra frente na entrevista. É pesado, eu acho que isso acaba sendo um impeditivo, porque a mulher acaba se tornando uma funcionária mais cara, porque vai dar licença maternidade, vai pagar auxílio creche, por que não se paga auxílio creche para homem? Tinha que pagar, não tem problema nenhum. (ENTREVISTADA 3).

O que se pode perceber, por meio dos estudos de Badinter (2011), é que há na atualidade uma tendência da mulher “negociadora”, que tenta equilibrar as demandas da maternidade e as exigências cada vez mais impactantes do mercado de trabalho. A tentativa, segundo a autora, é atender as duas prerrogativas. Para a pesquisadora essa negociação não é alcançada em definitivo.

Ela evolui em razão da idade e das necessidades da criança, e também da situação e das oportunidades profissionais, as quais podem entrar em completa contradição. Assim que a criança apresenta um problema imprevisto, o ideal materno até então contornado, ressurge. Culpada. Forçosamente culpada... O espectro da mãe má se impõe a ela tanto mais cruelmente quanto inconsciente ela interiorizou o ideal da boa mãe. Nessas provocações conflituosas, a mulher e a mãe sentem-se igualmente perdedoras. Exatamente a hipótese com a qual as mulheres, cada vez em maior número, não querem ser confrontadas. (BADINTER, 2011, p. 160).

A entrevistada 1 passou por um constrangimento sério durante a gravidez na empresa em que trabalha e compara sua situação com a do marido, que trabalha no mesmo departamento.

Eu engravidei em julho do ano passado, então estava nessa questão de mandar pessoas embora. E eu escutei: ‘ela engravidou, porque ela sabia que podia ser mandada embora’. Cara, como se fosse muito simples, tipo: ‘vamos engravidar agora, porque eu posso ser mandada embora, então vem aqui e vamos engravidar, que agora eu estou de boas’. Cara, não me garante em nada eu engravidar, pelo contrário até pode colocar em xeque. Eu não sei como vai ser meu retorno agora, porque nossos horários são muito loucos. Agora, eu tenho bebê pequeno, vou ter que falar muito mais não, do que falava antigamente. Eu sei que vou me colocar em xeque agora, mais do que nunca. E é louco, porque não deveria ser assim. Porque o meu marido quando voltou da licença dele, continuou trabalhando, não mudou nada. (ENTREVISTADA 1).

Outro problema que aflige as mulheres é o fato de se sentir de fora durante a licença maternidade. A entrevistada 1, além de contar um pouco sobre a licença, também faz planos para deixar a profissão.

Por exemplo, na minha licença eu fui em três reuniões, porque eu fiquei assim, eles estão remodelando parte do site e eu fiquei com medo de ficar de licença e eu ficar longe desse processo, e pra quando eu retornar está num processo já muito avançado e eu me perder. Então, claro, me convidaram para reunião, e falaram: claro, se for muito difícil pra você não tem problema, quando você voltar a gente dá conta, falaram, só que inconscientemente ou até com esse receio, eu fui para reunião três vezes durante a minha licença. [...] Eu estou me encaminhando para mudar de profissão, porque há também uma percepção muito difícil em relação ao que a gente desenvolve. Eu me considero uma profissional muito gabaritada, mas venho com a chancela do futebol no meu currículo e isso, inclusive, me enfraquece mais do que poderia me ajudar. Porque muitas vezes as pessoas não sabem como funciona um departamento de comunicação dentro do futebol e as empresas, eu sempre pensei em jornalismo institucional - dentro das empresas, não me vejo trabalhando em jornal. [...] Mas estou me encaminhando para mudar de profissão, não logo, tipo ano que vem, mas pretendo em cinco a 10 anos estar em outra profissão. Me encaminhei a cabeça pra isso e já estou decidida, quero fazer um curso ainda de letras libras, para ser tradutora e quero terminar meu último curso de pós-graduação, e que eu estou fazendo agora, que é ligado mais à produção de texto e revisão. Então estou tentando me desvincular do jornalismo. (ENTREVISTADA 1).

De acordo com as falas das entrevistadas, este estudo concorda com a percepção de Donath (2017, p. 51) de que “todo ser humano de fato nasce de uma mãe, mas nenhuma mulher nasce mãe”, ou seja, de que a mulher ser mãe não é uma ordem obrigatória das coisas, mas que na sociedade ainda há uma separação de obrigações e tarefas divididas não igualitariamente por gênero. Notoriamente, percebe-se que existe um sentimento atribuído às

mulheres de cuidado dos filhos, sendo que essa divisão de trabalho se consolidou no século XIX (DONATH, 2017, p. 52).

Nesta análise o que fica latente é que as mulheres jornalistas sentem a sobrecarga de funções atreladas ao jornalismo e também aos filhos. Dentro do que as entrevistadas relatam há aquelas que percebem que deixaram o tempo com os filhos em detrimento das árduas horas de trabalho, mas também há aquelas que ainda não são mães e que percebem que podem ter dificuldades em conciliar o tempo destinado à profissão e à maternidade. “Hoje é quase uma certeza que uma mulher não deveria ‘apenas’ ser mãe. Se você quiser se reconhecida, também precisa ter uma profissão, participar ativamente na pré-escola e na escola durante o pouco tempo livre de que dispõe e ser, apesar de toda a exaustão, sexy, é claro” (DONATH, 2017, p. 52).

Fica, portanto, o espaço desta pesquisa para reflexão do esforço das mulheres jornalistas, que são mais qualificadas e mais sobrecarregadas em seus ambientes de trabalho, para um olhar sobre as condições atuais dessas profissionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação se propôs a investigar as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho enfrentadas pelas jornalistas no Paraná. E, a partir disso, entender qual o perfil das jornalistas, como idade, cor e grau de instrução; quais as dificuldades de ascensão na carreira; quais os principais assédios sofridos por elas; se há dificuldades específicas para mulheres negras no jornalismo; e por que saem do jornalismo.

Para isso foram cruzados e sistematizados os dados disponibilizados para este estudo com ajuda do *software* Statistical Package for the Social Science (SPSS - IBM), com as respostas de 115 jornalistas paranaenses, a partir de um recorte de 20 perguntas - respondidas em 2012 e novamente em 2017. Também foram feitas entrevistas com cinco jornalistas, em 2019, por meio da técnica de entrevista semiestruturada. Essa escolha pareceu oportuna porque muitos estudos são voltados para São Paulo (ROCHA, 2004; LEITE, 2015; LELO, 2019) ou para grandes centros do mundo (BANDEIRA, 2019; VELOSO, 2013), o que contribui para ter um ponto de comparação. Mas estudos sobre as profissionais do jornalismo em outras regiões do país ou localidades periféricas ainda são pouco explorados.

Durante todo o processo de desenvolvimento da pesquisa, ficou latente que a cada etapa era preciso fazer escolhas, sejam teóricas ou metodológicas. Mas destaca-se aqui que, mesmo diante de amplas opções orientadas pelas Ciências Sociais Aplicadas, procurou-se entender como o objeto “*pedia*” que fosse tratado, com base em suas especificidades. Para isso, compreendeu-se que a utilização do *software* SPSS e as entrevistas poderiam dar confiabilidade e credibilidade à pesquisa.

Apesar do recorte escolhido para a etapa quantitativa representar um universo limitado, que compreende 115 jornalistas residentes no Paraná, acredita-se que a amostra pode fornecer informações para a formação de um cenário ilustrativo de como se dão as desigualdades de gênero no âmbito do trabalho. Com a utilização do SPSS nesse processo também foi possível combinar as análises quantitativas e qualitativas da pesquisa, articulando determinados elementos para a observação do fenômeno investigado.

Entre as escolhas feitas para a constituição desse trabalho, destaca-se a importância da seleção das entrevistadas. A temática desta dissertação parte de um interesse pessoal da pesquisadora e durante todo o percurso do texto não há tentativa de esconder a afinidade com a temática. Contudo, quando se trata dos procedimentos metodológicos, buscou-se ser o mais pragmático possível na demonstração dos resultados e também houve um comprometimento

com o anonimato das jornalistas que contribuíram com esta pesquisa, procedimento este amparado em parâmetros éticos.

As entrevistadas são jornalistas com formação na área, que atuam em redações de assessoria de empresa privada, assessoria de empresa pública, *web* e TV. Uma delas é concursada em empresa pública e as demais têm cargo de editora; esse perfil não foi pré-definido pela pesquisa, que buscou de forma aleatória respondentes entre as profissionais que participaram das pesquisas *survey* em 2012 e 2017. Porém, contribuiu para a percepção de que as mulheres jornalistas do Paraná são muito atingidas pela precarização dos vínculos empregatícios. Como editoras, elas acabam trabalhando mais de oito horas por dia, têm hora extra proporcionalmente menor que de um repórter e acumulam funções entre gestão e reportagem.

No processo de escolha das entrevistadas, foi utilizado como critério que elas trabalhassem em um ambiente com estrutura tradicional de redação, para uma maior percepção sobre as relações com colegas e chefias. Sabe-se que há um crescimento de trabalhos *freelancer* (sem vínculo legal com as empresas) e Pessoas Jurídicas. Mas busca-se discutir as desigualdades sofridas pelas jornalistas com vínculos legais com as empresas, pois a precarização do trabalho é um impacto da economia, crise do modelo de negócio do jornalismo, dos passaralhos, entre outros.

Algo que não estava previsto inicialmente nas entrevistas e que as jornalistas entrevistadas trouxeram para a pesquisa foi o fato de que muitas vezes as mulheres que se situam em cargos superiores praticam assédio moral ou outros constrangimentos com suas subordinadas. Além disso, também mostraram como há grandes dificuldades enfrentadas quando as mulheres sobem de cargo dentro das empresas, sendo desautorizadas pelos colegas homens. Essa situação, relatada, inclusive, por uma das entrevistadas, fez com que duas mulheres em cargos de chefia deixassem a carreira no jornalismo.

A amostra quantitativa foi formada por 73 mulheres e 42 homens, respectivamente, 63,5% e 36,5% dos entrevistados pelas *surveys*, apontando para a feminização da profissão. De acordo com os dados aferidos por esta pesquisa, o cenário da idade por sexo dos entrevistados do Paraná era de 23,81% dos homens com 20 a 30 anos, enquanto 38,36% das mulheres estavam nesta faixa etária em 2012. No mesmo ano, na faixa etária de 31 a 40 anos, no Paraná, 50% dos homens entrevistados estavam nessa categoria, enquanto 39,73% das mulheres tinham essa faixa de idade, mostrando-se a maior parte dos entrevistados.

Ao comparar 2012 e 2017, foi possível perceber que há uma diminuição na presença das mulheres após os 60 anos na profissão. Outra percepção é que há mais mulheres na faixa dos 20 a 30 anos, apontando para uma maior presença de mulheres jovens entrando na profissão, o que também vai ao encontro do que aferiram Almeida (2018) e Solano (2005) em relação à configuração feminina nos cursos de Jornalismo.

Após cinco anos da primeira *survey*, ao cruzar os dados de idade e analisá-los em relação ao estado civil, nota-se que depois dos 31 anos existe um aumento de jornalistas casados. Esta é a primeira percepção imediata dos dados. Entretanto, com as entrevistas qualitativas, foi possível perceber que há uma diferença sentida pelas jornalistas mulheres sobre a abordagem de outros homens quando são casadas ou são solteiras.

Por exemplo, o depoimento da entrevistada 5, que atua hoje como editora executiva de telejornal. Ela relata que já foi convidada para mudar de sucursal várias vezes e isso pode significar ascensão dentro da empresa. A jornalista faz um paralelo entre sua trajetória profissional e de um colega. Eles entraram praticamente juntos na empresa e hoje ele é chefe da entrevistada. Segundo a jornalista, o fato de ser casada, assim como acontece com as amigas com filhos, se torna ponto de ponderação para as mulheres, porque muitas vezes elas precisam pensar nos outros na hora de tomar a decisão de mudar de cidade.

Quanto à questão racial, foi inserida na entrevista semiestruturada uma questão sobre isso, uma vez que uma das entrevistadas se autorreconhece como parda. De acordo com os números referente à amostragem dos 115 participantes do Paraná, 9% dos homens se consideram pardos, enquanto as mulheres são 6% (em números absolutos, 5); nenhuma mulher se disse amarela e homens somaram cerca de 2%, ou seja, 83% dos homens respondentes da *survey* são brancos e 93% das mulheres são brancas.

Os dados definem um cenário de profissionais do jornalismo no Paraná em sua predominância formado por brancos, o que vai ao encontro com o que já foi aferido referente ao país e ao estado de São Paulo (MICK; LIMA, 2013; ROCHA, 2004). No depoimento da entrevistada 4, destaca-se que as exigências em relação à aparência sempre foram maiores para ela do que para as colegas brancas. Além disso, ela relata situações de discriminação e racismo durante o exercício da profissão no Paraná.

Os dados quantitativos da presença de negros na profissão trazidos por esta e outras pesquisas e os marcadores de discriminação presentes nas falas das profissionais não podem passar despercebidos, nem em nível nacional e nem mesmo em nível de estados. Analisando o item sobre raça, classe e gênero, se constata que esse cenário é refletido em uma hegemonia

de discursos e de oportunidades para somente um grupo de pessoas, tornando o jornalismo menos plural e menos representativo.

Após analisar as declarações das entrevistadas, é possível elencar algumas dificuldades rotineiras sentidas por elas: a) o comportamento das mulheres no ambiente de trabalho é mais observado e comentado; b) se elas tiverem um relacionamento é como se houvesse uma validação do seu lado profissional, não atribuído à capacidade da mulher, mas à do marido ou namorado; c) mulheres sofrem com a pressão de conciliar oportunidades de trabalho com os relacionamentos amorosos; e d) elas acreditam que a solução pode estar em seus comportamentos de resposta direta e intolerante com “brincadeiras”.

Quando se observa os dados de 2012 e 2017, de modo geral, as mulheres aparecem com menos vínculos de empregos formais e também como se houvesse uma dedicação ao trabalho em número menor de horas do que os homens. A questão é que, diante do aumento da atuação de mulheres como *freelancer*, é possível perceber que elas são as mais impactadas pela precarização do trabalho. Além disso, de acordo com depoimento da entrevistada 2, muitas das horas em casa são destinadas às demandas no emprego e não são contabilizadas como horas extras.

Também de acordo com a etapa quantitativa do trabalho, percebe-se em relação à mudança do regime de trabalho que foi significativo o aumento tanto de homens quanto de mulheres seja, uma precarização dos direitos trabalhistas. Dessa forma, é possível aferir que na saída de um dos empregos com vínculo empregatício, o jornalista migrou para a modalidade *freelancer*.

Os dados quantitativos da pesquisa expuseram que optaram pela opção *freelancer*, a qual mostra um vínculo empregatício frágil ou que as mulheres teriam menos dedicação em número de horas no trabalho, mas isso não diminui as suas demandas e responsabilidades com o emprego, além de serem somadas às tarefas de casa. O que pode ter ocasionado este dado é justamente a diminuição do regime formal de emprego, ou seja, esses aspectos podem estar ligados.

Quanto aos dados referentes a quem trabalha “dentro da mídia” ou “fora da mídia”, no caso das mulheres jornalistas o cenário mudou ainda mais, uma vez que em 2012 parecia um tanto quanto equilibrado entre aquelas que estavam dentro da mídia e fora da mídia e agora vê-se números mais díspares. Entre as entrevistadas, caiu drasticamente o número das que consideram trabalhar dentro da mídia (de 36,99% para 19,18%). Consequentemente, em

2017, aumentou o número de respondentes que estavam trabalhando fora da mídia, antes eram 38,36% e, cinco anos depois, passou a ser 43,84% da amostra feminina.

A entrevistada 1 entrou há cerca de 9 anos na empresa em que trabalha atualmente e, segundo ela, o quadro de funcionários mudou pouco. Quando ela entrou havia somente ela como mulher, com o passar do tempo ela conseguiu contratar mais uma jornalista que atua como repórter. Editora, ela realiza várias atividades que são de sua responsabilidade e dedicava, antes de sair de licença maternidade, cerca de 12 horas à empresa que a emprega.

Outro aspecto a ser observado é que nem sempre as jornalistas são reconhecidas e têm apoio para se especializarem. O ambiente de trabalho é um espaço de disputas e as mulheres jornalistas dedicam muito tempo ao trabalho, sofrem assédios, dividem preocupações com a família e ainda estudam mais que os homens. Os dados desta pesquisa também mostram uma presença maior de mulheres jornalistas na pós-graduação, o que também constatou Almeida (2018).

O que é possível perceber nas entrevistas é que, de maneira geral, as mulheres buscam mais por qualificação como maneira de sair da profissão e também para legitimar a posição em que estão no mercado de trabalho. Interessante notar que, quando se trata sobre pedir para o empregador para se ausentar do trabalho para especializações, há uma inversão de percepção, justamente de que os homens pedem com mais segurança e são atendidos, enquanto para as mulheres a formação acaba sendo um drama dentro do dia a dia do ambiente do trabalho.

As informações a respeito de escolaridade, idade, renda, área de atuação, jornada, entre outros elementos analíticos abordados na caracterização do trabalho das jornalistas, oferecem condições para o reconhecimento de lógicas de desigualdade presentes no exercício da profissão. O que se percebeu nesta pesquisa é que o assédio e constrangimentos fazem parte da vida profissional das jornalistas paranaenses. Esse cenário também foi percebido por Lelo (2019) no estado de São Paulo.

As questões feitas sobre assédio pela pesquisa de Trajetórias Profissionais só foram inseridas em 2017, o que também mostra uma tendência geral para abordar o assunto. Outra pesquisa se preocupou com isso, de Portela (2018), no Paraná, que tratou das profissionais de Curitiba. Quanto se perguntou se os jornalistas já tinham presenciado situação de assédio, 63% das mulheres assentiram que sim. Proporcionalmente, as mulheres do Paraná presenciaram mais situações de assédio moral do que homens ou, então, elas o perceberam ou

identificaram mais do que eles. A resposta negativa também reforça esse cenário, pois menos mulheres do que homens disseram não ter percebido situação de assédio moral.

Quanto à pergunta “Foi constrangido no trabalho a ponto de acreditar que era assédio moral?”, novamente, foi possível verificar que as mulheres percebem ser atingidas mais por esse tipo de abuso, com 46,58% das entrevistadas dizendo que sim. Segundo a pesquisa de Trajetórias Profissionais, 46,58% das jornalistas do Paraná acreditam já ter sofrido assédio e 63% delas já presenciaram situação de assédio em 2017.

Importante destacar aqui que todas entrevistadas têm alguma história relacionada a algum tipo de assédio. Elas acreditam que quanto mais jovens as mulheres, mais estão vulneráveis a sofrerem assédio. Homens que têm cargo políticos e torcidas de futebol (fontes) são citados como atores recorrentes de falas indesejadas.

Em 2017, na pergunta da *survey* de Trajetórias Profissionais, os(as) jornalistas paranaenses trazem um dado muito próximo entre a percepção de assédio sexual: 23,81% dos homens já presenciou uma situação de assédio sexual, em relação a 21,92% das mulheres que responderam afirmativamente. Contudo, quando se trata de ter sido vítima, há uma discrepância entre homens e mulheres. Sendo que 2,38% dos respondentes homens declararam que já sofreram assédio sexual e, em contrapartida, 23,28% das mulheres já foram assediadas sexualmente no ambiente de trabalho.

Quanto à pergunta se “já formalizou denúncia contra algum tipo de assédio”, 2,38% da amostra masculina dos jornalistas paranaenses responderam que sim e 6,84% das mulheres também responderam de forma afirmativa. Esse dado mostra que as denúncias não são formalizadas pelos jornalistas no estado e pode haver diversos motivos para isso, sendo dois dos mais prováveis o medo de não acreditarem na vítima e o medo de ser demitida.

A pesquisa quantitativa não considerou o gênero de quem cometia o abuso, assim, durante a entrevista com as jornalistas para esta pesquisa, duas delas declararam já ter passado por constrangimentos provocados por suas superiores do mesmo sexo. Mesmo sendo notório que a maioria dos abusadores contra as mulheres sejam os homens, considerou-se oportuno ressaltar que a cultura machista dentro das redações também pode ser reproduzida pelas mulheres e, além, como sendo a praticante de assédio moral ou outros constrangimentos em relação às suas subordinadas. A entrevistada 3 é jornalista de uma redação de assessoria de comunicação de órgão público e a entrevistada 2 era editora de uma emissora de TV, ambas relataram situações desconfortáveis em relação às suas chefias mulheres.

A entrevistada 2 teve problemas diretos com sua superiora e também a via perseguir outros jornalistas na redação. Além de contar um pouco das situações pelas quais passou, também sugere que há uma expectativa de que as mulheres em cargos de chefia reproduzam o comportamento masculino. Em relação ao cargo de chefia, Rocha (2007, p. 131) cita que chamou atenção a declaração de jornalistas que relataram que, quando a chefia é outra mulher, elas assumem postura que pode ser ainda mais rigorosa. Também foi possível constatar por meio das entrevistas que o cargo de editora corresponde a um número alto de funções agregadas, além de constrangimentos na ascensão ao cargo ou mesmo exigência de posturas denominadas como masculinas, que se tornam recorrentes. Como aconteceu com a entrevistada 5, quando deixou de ser produtora e assumiu pela primeira vez o cargo de editora executiva, em uma emissora de TV. Além do desconforto dos seus antigos colegas homens, também há uma visão pejorativa por ela ser e/ou parecer muito jovem.

A entrevistada 3 também é editora e conta que quando se é repórter e se torna editor, os outros editores não se importam, mas pode acontecer um mal-estar com antigos colegas. Novamente nota-se que há um movimento dos homens desautorizarem as mulheres, não realizando as demandas que foram atribuídas a eles. A saída encontrada pelas chefes mulheres é atribuir as tarefas a outras mulheres, podendo acarretar uma sobrecarga às repórteres do sexo feminino.

A última pergunta da entrevista semiestruturada para as jornalistas era se elas se imaginavam na profissão a longo prazo. Além disso, respeitando a sintonia das conversas, surgiram as temáticas de filhos e gravidez. Assim, é possível perceber que a gravidez e a maternidade soam como empecilhos para a continuação da carreira. A entrevistada 5, a mais nova do grupo, pretende ascender dentro da empresa em que trabalha, gerenciar uma equipe maior, mas também analisa que pode haver um momento que não aguarde mais a rotina no jornalismo.

Em 2017, a entrevistada 3 fez uma entrevista de emprego e foi nesse momento que sentiu que havia rejeição às mulheres jornalistas com filhos. Durante a entrevista, a recrutadora do setor de Recursos Humanos perguntou se ela queria ter filhos, ao que ela respondeu afirmativamente. Além de sentir a desaprovação, a entrevista não foi para frente.

O que se pode perceber é que as mulheres enfrentam diversas dificuldades no ambiente de trabalho e as desigualdades de gênero ficam claras a partir dos números e são enfatizadas pelos depoimentos das entrevistas. Neste espaço, aproveita-se para destacar que

houve dificuldades principalmente para discutir as questões relacionadas às mulheres negras jornalistas.

Diante das desigualdades constatadas, o que é possível fazer? Como espaço para reflexão ao final desta dissertação, observa-se alguns pontos que se entende necessários para que as mulheres avancem na profissão de forma mais equilibrada e igualitária. Primeiramente, espera-se que com a presença de pesquisas que abordam as desigualdades de gênero na profissão, como a pesquisa da Abrajil e Gênero e Número (2017), esta e outras desenvolvidas em diferentes universidades, tenha-se uma maior consciência sobre os aspectos que atingem as mulheres e sobre a necessidade de repensar certos comportamentos dentro da profissão. Segundo, que os homens ligados à profissão tenham acesso a pesquisas como essas e reconheçam o espaço de privilégio social que detêm, além disso, reformulem seus comportamentos em relação às mulheres, com um tratamento benéfico.

Em termos práticos, acredita-se que as legislações que definem assédio moral e sexual precisam avançar no Brasil. Depender de provas no ambiente de trabalho para se mover uma ação pode se tornar um pesadelo para as vítimas. Além disso, as empresas e órgãos ligados à imprensa no país precisam criar canais de denúncias e de apoio às vítimas, pois se identifica que homens com algum poder, como políticos, tendem a recorrer no ato de assédio contra jornalistas. Elas precisam de suporte jurídico e psicológico para enfrentar um processo como este.

Este trabalho, além de números e dados das desigualdades, também traz depoimentos de mulheres que permanecem até o momento no jornalismo. Na tentativa de dar longevidade às carreiras de mulheres como as que participaram deste trabalho, é preciso levar o debate sobre desigualdades de gênero no jornalismo para onde elas estão, de modo a atingir, também, seus interlocutores. Há diversas mudanças ocorrendo no que tange às rotinas de produção do jornalismo, mas a concepção sobre igualdade de gênero também precisa avançar na sociedade em que esses trabalhadores estão inseridos.

Por fim, fica aqui uma breve contribuição aos estudos nesta área e o desejo de que essas mulheres tenham mais visibilidade em suas trajetórias profissionais e em suas contribuições para a história da imprensa no país.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, C. N. **Sejamos todos feministas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

ALMEIDA, E. A. S.; KOSVOSKI, G. C.; ROCHA, P. M. Marcas da história do jornalismo da Gazeta do Povo e o processo de feminização da redação. *In: ENCONTRO REGIONAL SUL DE HISTÓRIA DA MÍDIA*, 6., 2016, Ponta Grossa. **Anais [...]** ALCAR SUL, 2016. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/alcar/encontros-nacionais-1/encontros-regionais/sul/6o-encontro-2016/historia-do-jornalismo/marcas-da-historia-do-jornalismo-da-gazeta-do-povo-e-o-processo-de-feminizacao-da-redacao/view>. Acesso em: 08 de janeiro de 2020.

ALMEIDA, G. C. C. **A mulher na pesquisa em jornalismo teses e dissertações defendidas em Programas de Pós-Graduação em Jornalismo e Comunicação do Brasil (1972-2015)**. 2018. Dissertação (Mestrado em Jornalismo) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE JORNALISMO INVESTIGATIVO E GÊNERO E NÚMERO. “**Mulheres no jornalismo brasileiro**”. 2017. Disponível em: <https://www.mulheresnojornalismo.org.br/>. Acesso em: 02 de janeiro de 2020.

BADINTER, E. **O Conflito: A mulher e a mãe**. São Paulo: Record, 2011.

BANDEIRA, A. P. B. S. **Jornalismo e Feminização da Profissão: um estudo comparativo entre Brasil e Portugal**. 2019. Tese (Doutorado em Comunicação) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

BARTON, A.; STORM, H. **Violence and harrassment against women in the news media: a global picture**. Washington D.C. International Women’s Media Foundation, 2014. Disponível em: <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf>. Acesso em: 02 de abril de 2020.

BEM PARANÁ. **População branca encolhe no Paraná; negros e pardos aumentam, diz o IBGE**. 24 nov. 2017. Disponível em: <https://www.bemparana.com.br/noticia/populacao-branca-encolhe-no-parana-negros-e-pardos-aumentam-diz-o-ibge->. Acesso em: 27 de março de 2020.

BOURDIEU, P. The Political Field, the Social Science Field and the Journalistic Field. *In: BENSON, R.; NEVEU, E. Bourdieu and Journalistic Field*. London/Malden: Polity Press, 2005. p. 29-47.

BRAGA, M. J. As mulheres são maioria nos cursos e isso faz com que mais e mais mulheres entrem no mercado de trabalho, mas essa entrada não é totalmente igualitária, infelizmente. Entrevista concedida a Ligia Tesser Pereira. **Revista Pauta Geral: Estudos em Jornalismo**, Ponta Grossa, vol. 6, n. 2, p. 229-238, jul/dez, 2019.

BITTONI, D. S. **A mulher de papel**: a representação da mulher pela imprensa feminina brasileira. 2. ed. São Paulo: Summus Editorial, 2009.

CAMPAGNA, T. G.; KUTZKE, L. P. Mudanças na rotina profissional de mulheres jornalistas devido ao assédio sexual, verbal e moral. **Revista Paradoxos**, Uberlândia, v. 4, n. 2, p. 38-52, jul./dez. 2019.

CARNEIRO, S. Gênero e raça. In: BRUSCHINI, C.; UNBEHAUM, S. G. **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. 1. ed. São Paulo: Editora 34, Fundação Carlos Chagas, 2002.

CARVALHO, G.; PORTELA, M. R. Jornalistas intimidadas: Dados de violência moral na Região Sul do Brasil. In: CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO SUL, 17., 2016, Curitiba. **Anais [...]** Curitiba: INTERCOM SUL, 2016. Disponível em: <https://www.portalintercom.org.br/anais/sul2016/resumos/R50-1482-1.pdf>> Acesso em: 06 de março de 2020.

CASADEI, E. B. A inserção das mulheres no jornalismo e a imprensa alternativa: primeiras experiências do final do século XIX. **Revista Alterjor**, São Paulo, ano 2, v. 1, ed. 3, jan./jun. 2011.

CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego). **Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras**. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/direitosdeveresentempr002.html>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2020.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf. Acesso em: 18 de fevereiro de 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (Brasília). Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral e sexual: previna-se**. 1. ed. Brasília: [s. n.], 2016. 28 p.

COSTA, N. Lugar de mulher é na redação: o Jornalismo Performativo e o destaque alcançado por repórteres mulheres. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10., 2013, Florianópolis. **Anais [...]** Florianópolis: FAZENDO GÊNERO, 2013. Disponível em: http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382033236_ARQUIVO_Lugardemulherenaredacao.pdf. Acesso em: 10 de março de 2020.

CUNHA, I. O SPSS e os estudos sobre os media e o jornalismo. In: LAGO, C.; Benetti, M. (orgs). **Metodologia de pesquisa em jornalismo**. 2. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.

DARNTON, R. **O Beijo de Lamourette**: mídia, cultura e revolução. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.

DAVIS, A. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DONATH, O. **Mães Arrependidas**: uma outra visão da maternidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

FIGARO, R. Atividade de comunicação e trabalho dos jornalistas. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação - E-Compós**, v. 16, n. 1, 2013, p. 1-20. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7d8e/b5c7bb3d52c66f15ae5528a121c5963e20fb.pdf>. Acesso em: 11 de abril de 2020.

FIGARO, R. Jornalismo e trabalho de jornalistas: desafios para as novas gerações do século XXI. **Parágrafo**, v.2, 2014, p. 23-37. Disponível em: <http://revistaselétronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/231/261>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2020.

GARCIA, J. L. Introdução ao estudo dos jornalistas portugueses. In: GARCIA, J. L. (org). **Estudos sobre os jornalistas portugueses**: metamorfoses e encruzilhadas no limiar do século XXI. Lisboa: ICS, 2009. p. 63-91.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, n. 36, 2016, 141 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>. Acesso em: 13 de março de 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA E FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Atlas da Violência**. Rio de Janeiro, junho, 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/170609_atlas_da_violencia_2017.pdf. Acesso em 28 fev. 2020.

ITABORAÍ, N. R. O pessoal é político. In: **Mudanças nas famílias brasileiras (1976-2012): uma perspectiva de classe e gênero**. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro, 2015. p. 19-61.

KIKUTI, A.; NICOLETTI, J. Falta de diversidade nas redações esconde racismo estrutural do jornalismo e dificulta o debate sobre desigualdade entre negros e brancos. **Objethos: Observatório da Ética Jornalística**, 25 nov. 2019. Disponível em: <https://objethos.wordpress.com/2019/11/25/falta-de-diversidade-nas-redacoes-esconde-racismo-estrutural-do-jornalismo-e-dificulta-o-debate-sobre-desigualdade-entre-negros-e-brancos/>. Acesso em: 20 de março de 2020.

LEITE, A. T. B. **Profissionais da mídia em São Paulo**: um estudo sobre profissionalismo, diferença e gênero no jornalismo. 2015. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos, 2015.

LEITE, A. T. B. O processo de feminização do jornalismo em São Paulo: uma análise dos aspectos objetivos e simbólicos das diferenças de gênero na profissão. *In*: BONELLI, Maria da Glória (org). **Profissões Republicanas: experiências brasileiras no profissionalismo**. São Carlos: UFSScar, 2016, p.53-82.

LELO, T. V. **Reestruturações produtivas no mundo do trabalho dos jornalistas: precariedade, tecnologia e manifestações da identidade profissional**. 2019. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.

LIMA, S. Os impactos do mercado jornalístico na vida dos trabalhadores: um estudo sobre indicadores de saúde dos jornalistas brasileiros. ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM JORNALISMO, 16., 2018, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: SBPJor, 2018. Disponível em: <http://sbpjor.org.br/congresso/index.php/sbpjor/sbpjor2018/paper/viewFile/1503/722>. Acesso em: 12 de maio de 2020.

LOUBACK, A. C. da S. **Jornalistas negras no rio de janeiro: trajetórias de vida e narrativas de resistência diante do racismo**. 2018. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, 2018.

MANZINI, Eduardo J.. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2004, Bauru. **Anais [...]** Bauru: USC, 2004. v. 1. p. 1-10. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/consagro/files/2012/03/MANZINI-Jos%C3%A9-Eduardo-Entevisa-semi-estruturada-An%C3%A1lise-de-objetivos-e-de-roteiros.pdf>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

MEDITSHC, E. **O jornalismo é uma forma de conhecimento?** Editora da UFSC, 1997. Biblioteca On-line de Ciências da Comunicação, Santa Catarina. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/meditsch-eduardo-jornalismo-conhecimento.pdf>. Acesso em: 25 de março de 2020.

MICK, J.; LIMA, S. **Perfil do jornalista brasileiro: características demográficas, políticas e do trabalho jornalístico em 2012**. Florianópolis: Insular, 2013.

MORAES, M. L. Q. de. Usos e limites da categoria gênero. **Cadernos Pagu**. n. 11, 1998. p. 99-105. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634466/2390>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2020.

PEDRO, J. M. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **Revista História**. São Paulo, v. 24, n. 1, 2005. p. 77-98. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-90742005000100004%20&script=sci_arttext. Acesso em: 08 de fevereiro de 2020.

PINTO, A. F. M. **De pele escura e tinta preta: a imprensa negra do século XIX (1833-1899)**. 2006. Dissertação (Mestrado em História) - Instituto de Ciências Humanas, Departamento de História da Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

PONTES, F. S. Desigualdades estruturais de gênero no trabalho jornalístico: o perfil das jornalistas brasileiras. *In: Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação, E-compós*, Brasília, v.20, n.1, jan./abr. 2017. **Anais [...]** Brasília: COMPÓS, 2017. Disponível em: <https://e-compos.org.br/e-compos/article/view/1310/925>. Acesso em: 11 de março de 2020.

PONTES, F S; MICK, J. Crise e Mercado de Trabalho: trajetórias profissionais de jornalistas no Brasil (2012-2017). *In: Encontro Anual da Compós*, 28., 2018, Belo Horizonte. **Anais [...]** Belo Horizonte: SBPJor, 2018. Disponível: http://www.compos.org.br/data/arquivos_2018/trabalhos_arquivo_72JHNDAEFV9AD5MYXI08_27_6951_26_02_2018_14_58_21.pdf. Acesso em: 12 de maio de 2020.

PORTELA, M. R. **Percepção do assédio moral e sexual contra mulheres jornalistas em Curitiba**. 2018. Monografia (Graduação em Comunicação Social - Jornalismo) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

RAMOS, R, H. P. **Mulheres jornalistas: a grande invasão**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo e Fundação Cásper Líbero, 2010.

ROCHA, P. M. Mulher jornalista: relações familiares e profissionais. **Revista Comunicación y Ciudadanía**, n. 1, p. 119-134, 2007. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2542864.pdf>. Acesso em: 14 de janeiro de 2020.

ROCHA, P. M. **As mulheres jornalistas no Estado de São Paulo: o processo de profissionalização e feminização da carreira**. 2004. 249 p. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

ROCHA, P. M.; KOSVOSKI, G. C. O processo de feminização no jornalismo regional: uma análise sobre a contribuição das jornalistas na Gazeta do Povo. **Revista Mediação**, Belo Horizonte, v. 19, n. 24, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/mediacao/article/view/3959>. Acesso em: 21 de janeiro de 2020.

SAFFIOTI, H. Rearticulando Gênero e classe social. *In: COSTA, A.O.; BRUSCHINI, C. (orgs.). Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.

SAFFIOTI, H. Novas perspectivas metodológicas de investigação das relações de gênero. *In: SILVA, Maria A. M. (org.). Mulher em seis tempos*. Araraquara: Unesp, 1993.

SANTOS, Y. **Letra Preta: os negros na imprensa brasileira**. Revista Piauí, São Paulo, 157. ed., out. 2019. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/materia/letra-pret/>. Acesso em: 30 de março de 2020.

SANTOS, V. C. **Trabalho e responsabilidades familiares:** desigualdades entre homens e mulheres no uso do tempo. 2029. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019.

SANTOS, C. F. et al. A inserção da jornalista negra nos meios de comunicação da Baixada Santista. *In:* CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO SUDESTE, 13., São Paulo, 2008. **Anais [...]** São Paulo: INTERCOM, 2018. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/regionais/sudeste2008/expocom/EX9-0653-1.pdf>. Acesso em: 25 de março de 2020.

SILVA, C. S.; LIMA M. D. V. Mulheres jornalistas na redação e administração do Jornal Gazeta do Povo: um estudo de memória jornalística e gênero. *In:* CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO SUL, 20., Porto Alegre, 2019. **Anais [...]** Porto Alegre: INTERCOM, 2019. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/sul2019/resumos/R65-1321-1.pdf>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2020.

SILVA, J. G. **Reorganização de Redações no Brasil:** análise dos processos de produção do Estadão e HuffPost. 2018. Dissertação (Mestrado em Produção Jornalística e Mercado) - Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, 2018.

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DISTRITO FEDERAL.

Pesquisa Desigualdade de Gênero no Jornalismo. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.sjpdf.org.br/images/Pesquisa_Desigualdade_de_G%C3%AAnero_no_Jornalismo_-_Resultados.pdf. Acesso: 24 de fevereiro de 2020.

SORIANO, Jaume. La incorporación de la mujer a la profesión periodística en España. **Revista F@ro**, Chile, ano 1, n. 2., jun., 2005. Disponível em: http://web.upla.cl/revistafaro/n2/02_soriano.htm. Acesso em: 27 de fevereiro de 2020.

SCOTT, Jean. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**. Porto Alegre, p. 5-22, jun/dez. 1990.

TEIXEIRA, N. C. R. B. Leonor Castellano: uma voz feminina na imprensa paranaense. **Revista Interdisciplinar em Cultura e Sociedade**, São Luís, v. 4, n. especial - dossiê temático, 2018.

TRAQUINA, N. **Teorias do Jornalismo:** porque as notícias são como são. 4. ed., v. 1. Florianópolis: Insular, 2005.

TUCHMAN, G. **La producción de la noticia:** estudio sobre la construcción de la realidad. Barcelona: Editorial Gustavo Gilli, 1983.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VEIGA, M. **Masculino, o gênero do jornalismo: modos de produção das notícias.** 2010. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Informação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

VELOSO, A. M. C. **Gênero, poder e resistência:** as mulheres nas indústrias culturais em 11 países. 2013. Tese (Doutorado em Comunicação) - Centro de Artes e Comunicação da Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

VIEIRA, L. S. **Métricas Editoriais no Jornalismo Online:** ética e cultura profissional na relação com audiências ativas. 2018. Tese (Doutorado em Jornalismo) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018, p. 89-221. Disponível em: <https://objethos.files.wordpress.com/2018/04/tese-liviavieira.pdf>. Acesso em: 14 de março de 2020.

WOOLF, V. **Profissão para mulheres e outros artigos feministas.** Porto Alegre: L&PM Pocket, 2013.

Apêndice A – Entrevistas

Entrevistas:

As entrevistas foram editadas para evitar que as entrevistadas do estado do Paraná sejam reconhecidas, por isso algumas partes de suas falas foram modificadas, como nome de pessoas e empresas.

[entrevistada 1] Editora em redação de empresa privada/ clube de futebol. 12 de novembro de 2019, às 10h36 duração: 61min49 seg.

Ligia: *Você permanece no mesmo cargo e empresa desde 2017? Se não, o que aconteceu? E, se sim, houve mudanças nas suas funções dentro da redação?*

[entrevistada 1]: Continua a mesma coisa. A única coisa que a minha parte mais específica é conteúdo escrito, embora seja uma assessoria de comunicação e seja tudo interligado, a minha parte mais específica é de conteúdo escrito. A gente teve uma mudança bem abrupta assim, nos últimos dois anos, porque o time caiu da série A para série B, e isso vai reduzindo muito a questão financeira do clube, é óbvio. A gente vive ainda na iminência de acontecer uma nova redução no nosso departamento. Nós éramos em onze jornalistas, divididos em diferentes funções. Eu era editora, tínhamos o redator, tínhamos repórteres, editores, dois assessores de imprensa e um coordenador.

Agora, nós estamos com dois assessores de imprensa, uma repórter, um editor, eu de editora e um o coordenador, nós estamos em seis agora. Então foi uma redução bem significativa da equipe. Nós tínhamos antes, então, uma dinâmica bem diferente e bem mais ativa. Com a redução de pessoal acabou que tivemos que nos adaptar um pouquinho melhor. Mas acabou que nesses últimos dois anos, nós tivemos essa redução.

Nós trabalhamos então em seis jornalistas. Dentro da assessoria a gente tem alguns veículos, agora nós não temos mais o veículo impresso, que antes nós tínhamos, que era a revista imprensa, que tanto com a redução dos valores quanto dos é assim para gente distribuir, que antes era distribuição para os sócios, então a distribuição fica bem cara, então a gente acabou reduzindo. Não tem nem a revista impressa nem a *on-line*, tudo por questão de custo, fazer o que.

Então o veículo que a gente mais trabalha, com certeza é o site, que a gente tem as notícias diárias e também as redes sociais, que não tem hoje no mundo, principalmente no futebol, não tem como a gente não atuar.

O meu trabalho se divide então em três partes, uma que é o site (com as notícias institucionais, com as notícias do futebol e tudo que envolve o clube seja ele do futebol ou da gestão); a segunda parte que são as redes sociais, tudo de texto, vídeo e foto, tudo que tem a ver com redes sociais, produção de conteúdo; e a terceira parte que é a comunicação com os sócios, que a gente tem comunicados, e-mail marketing, enfim, qualquer tipo de comunicação com os sócios passa de qualquer maneira por mim. Tanto a parte interna da parte dos sócios quanto os comunicados do impresso para casa dos associados, passam por mim.

Ligia: *Como você vê os desafios e dificuldades enfrentados por você e por suas colegas para a ascensão dentro da redação? Como se deu a sua trajetória profissional?*

[entrevistada 1]: Quando eu entrei no clube, o departamento era pequeno, era junto comunicação e marketing. Faz nove anos que estou na empresa. Quando eu entrei lá eram três homens e só eu de mulher, na comunicação, aí foi aumentando. Nós contratamos uma estagiária, que ficava sob a minha responsabilidade, eu quis uma mulher até para dar uma quebrada nesta questão dos homens. Nessa época, nós já estávamos em oito homens, eu de mulher e eu contratei uma estagiária e, agora, ela é nossa repórter de televisão. Agora, somos duas mulheres e quatro homens.

Ligia: *Durante nove anos pouco mudou nesta questão da entrada de mais mulheres na redação.*

[entrevistada 1]: Não mudou quase nada, eu me mantive nesses anos, a gente teve ainda umas duas estagiárias meninas. Eu sempre quis que fossem mulheres até para quebrar um pouco e ter alguém para dividir. Então agora nós temos uma repórter contratada e uma editora, que sou eu.

Ligia: *E acima de você como que funciona a hierarquia*

[entrevistada 1]: Acima de mim, eu tenho o coordenador de comunicação, um homem e agora temos um diretor de marketing, que agora nós estamos respondendo a ele. E ele responde ao presidente do clube. Hierarquicamente, nós estamos diretamente abaixo, em teoria, a comunicação responde diretamente à presidência. Como a gente tem algumas ações estratégicas com o marketing, agora o novo diretor de marketing acabou englobando a comunicação, até para fazer mais utilização do nosso pessoal, porque marketing também reduziu. Então, se você for pegar o organograma do clube, nós respondemos à diretoria, mas como tem esse braço do marketing, nós então, a parte braçal mesmo, nós acabamos fazendo junto com o marketing também.

Ligia: *Você percebe diferenças de oportunidades para o crescimento profissional entre você, suas colegas e seus colegas do gênero masculino? Ou mesmo dificuldades para permanecer na profissão?*

[entrevistada 1]: Eu quando entrei era recém formada, então meu salário inicial foi realmente bem baixo, por três meses de experiência e logo depois virou o piso de repórter. Então, eu fui contratada já com o piso de repórter e nesse tempo eu só tive de fato reajuste salarial uma vez, de fato, um aumento. Por ser uma hierarquia dentro de uma instituição, que é uma natureza diferente é muito difícil você pensar em ascender em relação a cargo, porque o meu coordenador está lá há 15/20 anos. Então, eu acredito que talvez se um dia ele sair, quem sabe talvez eu possa ascender ao cargo, a não ser que eles criem um outro departamento e me enquadrem, o que eu acho muito pouco provável.

Uma questão que acontece dentro do clube de futebol, que muda a direção politicamente de três e em três anos e quando isso muda, todas as benfeitorias que eram da outra gestão, seja em relação a funcionário seja em relação a qualquer outra área, elas acabam caindo por terra. Porque a nova gestão quer mudar exatamente tudo que já tem.

Na gestão passada, por exemplo, nós tínhamos um plano de cargos e salários, e funcionou bem legal, eu terminei duas pós-graduações e eles me deram um aumento, então assim foi legal. Na gestão atual, por conta de estar numa situação financeira mais difícil, isso acabou caindo por terra também, então eles estacionaram o plano de cargos e salários e acaba que a gente fica meio sem saber para onde ir. Inclusive, a minha intenção é sair do clube agora, com filho pequeno.

Ligia: *Quais critérios você acredita que são levados em conta no processo de ascensão na carreira? Percebe características comuns e diferenças de gênero nesse processo?*

[entrevistada 1]: Meu universo de trabalho é extremamente masculino, não tem como dizer que não. Eu tenho um colega que é assessor de imprensa, ele está no clube há mais tempo do que e ele recebe o mesmo salário que eu. A questão de salário talvez não. Eu acho que eu peguei uma leva de gestão no clube, que me enquadrou num ponto que eu devo receber o terceiro maior no meu departamento. Mas, por exemplo meu marido, também trabalha no mesmo departamento, nós nos conhecemos lá e é engraçado, porque a diferença de tratamento é muito grande. Eu não vejo pela questão salarial, porque pela minha função eu recebo um pouco mais do que ele, mas eu digo em relação ao tratamento. E, acontece muito numa empresa totalmente masculina. Antes, eu trabalhava na assessoria da Polícia Militar, então eu já vim de um ambiente muito masculino, claro que eu já nem sinto mais tanto, porém ainda sinto.

Por exemplo, o que eu vejo que acontece de tratamento no dia a dia, meu marido é assessor de imprensa e eu sou editora, a gente tem duas funções embora relacionadas, muito diferentes. E a gente não se trata como marido e mulher lá dentro, desde o início do namoro foi assim, a gente sempre se tratou de uma maneira muito profissional. Tem gente que entra no clube e nem sabe que a gente é casado, e conforme vai acontecendo as pessoas acabam sabendo. mas acontece assim: Ah fala aí com a esposa do falano, tipo oi? eu não sou esposa do falano, aqui eu sou eu, profissional, jornalista, editora.

E aconteceu isso para várias situações e num ambiente muito machista e já me chamaram assim: ah, oi fulana [o nome do marido no feminino], ah como assim, eu tenho meu nome, além de ter meu nome, eu tenho uma formação, eu sou bem estudiosa, então eu gosto de estar bem atualizada. Então, oi como assim? Não estou aqui por causa do meu marido. Eu entrei antes do que ele, então essa diferença de tratamento eu percebo bastante e não só com o meu marido.

Eu percebo bastante em outras situações, por exemplo, eu sei que envolve custos, mas é uma situação de oportunidade. O clube antes com as categorias de base viajava para competições internacionais. Fazia três competições fora, uma no México, uma nos Estado Unidos e outra na Itália. Era para eu ir viajar, estava tudo decidido, então corra atrás de passaporte e visto. Eu sei que envolve um custo a mais, porque envolve um quarto único a mais, pensando em

hospedagem, mas o que é isso no montante geral. Eu sei que envolve a questão da facilidade de ser só homem em um determinado local, mas, assim, eu deixei de viajar para fora com a minha profissão por conta de ser mulher. Isso aconteceu quatro anos seguidos por eu ser mulher. A justificativa era que não vale a pena a gente mandar uma mulher, porque é um quarto a mais, um custo a mais.

Claro, há outros espaços que são velados também, que a gente acaba não tendo acesso, por exemplo, eu tive uma época que eu tive que ficar como assessora de imprensa, então eu não podia entrar no vestiário, óbvio tinha homem pelado. Mas, assim, eu não consegui conversar com o diretor, porque ele não saía, eu não consegui falar com o técnico, porque ele não saía, nada foi adaptado para isso. Essas situações a gente percebe que acontece em relação ao gênero. Então assim, financeiramente falando, talvez que não tenha tido nenhuma diferença, mas de possibilidades e opções já deixei de aproveitar algumas.

Ligia: *De que maneira acontece a divisão do trabalho na sua redação? É possível perceber diferenças nas pautas cobertas entre as mulheres e os homens?*

[entrevistada 1]: A questão do assédio ela existe muito facilmente no futebol, talvez de uma maneira velada, ou talvez eu esteja falando isso, por eu já ter me acostumado, com isso. Eu não sinto mais tanto agora, justamente por ser casada com alguém do clube e os jogadores acabam sabendo, aquela lá é mulher do assessor.

Veja só, a nossa repórter é muito bonita, ela é tipo modelo, linda, maravilhosa. Ela agora namora com um atleta já faz dois anos. Antes dela ser namorada desse jogador, meu deus essa meninas sofreu, diversos tipos de assédios, diversos tipos de abordagens de cunho não profissional, digamos assim, e a gente percebe isso de uma maneira muito simples, por exemplo, ah tem que entrevistar o diretor lá que é muito ranzinza, que seja, se mandar o meu marido - o assessor de imprensa- ele vai atender, vai falar o curto e grosso, vai explicar por cima. Agora se ir a a nossa repórter, nossa é abracinho, é cafezinho, é: “não, mas vem aqui, minha linda”. Aconteceu assim, nem tem como mensurar quantas vezes.

Além da questão da torcida né, porque claramente, eu acho que hoje já é um pouco mais diferente, mas há uns cinco anos, quando a nossa repórter entrou, um pouco antes até de ela ter entrado, a gente tinha até um ambiente bem hostil, digamos assim no estádio ainda. Logo na sequência de 2009, quando aconteceu a invasão no campo, o clube demorou muito tempo para conseguir resgatar as famílias para dentro do estádio. Hoje você vê muitas mulheres dentro do estádio. Então você já tem um ambiente um pouco mais equilibrado, porém ainda é um pouco machista. Você escuta barbaridades, quando você entra no gramado, por exemplo, você tem que atravessar o gramado para distribuir o press kit em dia de jogo, você escuta qualquer tipo de obscenidade, assim absurdo. Não é assim: ah gostosa, é tipo coisas sinistras, desrespeitoso mesmo e com a nossa repórter também aconteceu várias vezes. Tem um outro lado que facilitou e até triste falar que facilitou o trabalho dela. Quando ela tem que entrevistar os caras da torcida é muito mais fácil para ela, porque vai lá no meio, e os caras: uhul, entendeu. Claro é muito triste falar isso, mas é uma verdade, facilitou.

E eu vi algumas vezes, o meu chefe incluir ela numa cobertura, porque sabia que ia ter esse tipo de abordagem. Talvez ela estivesse de folga neste fim de semana, mas como tinha que

entrevistar um marmanhão lá da torcida, ah põe a repórter de tv, porque daí vai ser de boas. Claro tem a facilidade de ela ser repórter, mas assim muitas vezes falavam: “ah mas vai ela, que aí eles dão mais atenção para ela”. Eu não digo que necessariamente comigo.

Comigo, no começo, quando nossa equipe era menor ainda, aconteceram várias vezes também de você ir entrevistar e os caras pedirem telefone. Jogador descobrir telefone pela empresa e ficar mandando um monte de mensagem. E, fora os constrangimentos, a gente tinha que usar um uniforme, eu falei puts branco para gente é foda. Branco pra mulher, em dia de chuva, no estádio aberto, pô. “Ah mas daí fica mais fácil para vocês”, poxa vai à merda, sabe, acontece muitas vezes essas diferenças de tratamento, que parecem até sutil, mas no dia a dia, você acaba percebendo.

Ligia: *No cotidiano profissional e/ou em contato com outros(as) colegas, verifica-se que há incômodos que podem ser resultado das diferenças de gênero?*

[entrevistada 1]: Já teve um caso bem sério, eu já estava grávida, acho que estava com uns seis meses, assim eu sou a primeira mulher grávida no departamento, nunca teve uma mulher grávida. Então, ninguém sabe lidar com uma mulher grávida, nem com o retorno e nem com saída, ninguém sabia lidar. Foi a primeira vez que aconteceu em todo esse tempo de clube. Eu estava no centro de treinamento e chegou o novo treinador, eu já grávida e barrigudona, estavam apresentando: ah esse aqui o fulano, esse é o fulano, a essa aqui é a mulher do beltrano, cara ele era o novo treinador, como assim a mulher do beltrano, o que a mulher do beltrano está fazendo aqui dentro, como assim.

Nesse dia, eu não falei nada, não falei nada para ninguém, nem pro meu marido e fui embora, voltei pro estádio, fui chorando no caminho, porque para mim foi muito chocante. Porque assim sem brincadeira, eu tenho três pós-graduações, eu faço um milhão de cursos, eu estou sempre antenada, eu me considero um pilar do nosso departamento, sei o meu valor dentro do departamento. Sei que foi um período muito difícil que eles ficaram sem mim, agora na licença, mas tipo pô mas como assim a mulher do beltrano, mas não falei nada. Cheguei no estádio, me perguntaram se eu estava me sentindo bem, eu disse: não, estou de boas, já vai passar.

No outro dia eu cheguei no supervisor de futebol, eu cheguei: “porra você me apresentou como mulher do fulano”. Ele: “cara, nem me liguei”. Eu acho que é bem isso, as pessoas nem se ligam se vai te atingir ou não.

A partir desse momento, com esse novo treinador, ele nunca me respeitou como profissional. Então por exemplo, eu tinha que chegar lá com ele para fechar algumas pautas, porque a gente distribuía mensalmente pautas específicas, eu tinha que lá fechar com ele: “oh treinador então veja nós estamos pensando em fazer assim, assim assado”, e ele: “a ta, ta ,então depois a gente vê”. Qualquer um outro que chegasse, por exemplo o meu marido, ele chegava e em dois minutos estava tudo fechado. Então aconteceu comigo e foi muito recente, foi uma coisa bem triste que me aconteceu, porque me fez pensar que eu não tenho valor nenhum na verdade. Parece que eu só sou respeitada aqui dentro, tanto como profissional quanto como mulher, porque eu tenho selo de casada.

Porque é muito louco, o meu marido sabe que eu sinto isso, já conversei inúmeras vezes com ele sobre isso, ele super me apoia, ele é bem atuante comigo com isso. Até foi uma iniciativa dele, de a gente se manter o mais frio possível dentro do trabalho, pra gente não ter esse tipo de situação, mas acontece.

Logo depois disso, ele atendeu um casal também trabalha junto num veículo de comunicação, e ele falou assim pra mim: “ah, a mulher do fulano”. Eu disse: “ela não é mulher do fulano”. Ele: “puta que pariu, eu fiz a mesma coisa e nem percebo”.

Até por exemplo essa questão da gestação, eu avisei meu coordenador, muito logo que eu soube, nem tinha dado aquele período que todo mundo tem medo de perder o bebê. Eu logo já avisei ele, porque eu sabia que ia ser um impacto grande na equipe. Ele mesmo não sabia como lidar, por ser um ambiente extremamente masculino, ele é pai, tem outros pais, mas nunca teve uma mulher grávida. Eu senti bastante na gravidez.

Ligia: *Você sentiu algum tipo de indireta, por ter que sair, por deixar o time na mão.*

[entrevistada 1]: Eu engravidei em julho do ano passado, então estava nessa questão de mandar pessoas embora. E eu escutei: “ela engravidou, porque ela sabia que podia ser mandada embora”. Cara, como se fosse muito simples, tipo: “vamos engravidar agora, porque eu posso ser mandada embora, então vem aqui e vamos engravidar, que agora eu estou de boas”. Cara, não me garante em nada eu engravidar, pelo contrário até pode colocar em xeque. Eu não sei como vai ser meu retorno agora, porque nossos horários são muito loucos. Agora, eu tenho bebê pequeno, vou ter que falar muito mais não, do que falava antigamente. Eu sei que vou me colocar em xeque agora, mais do que nunca. E é louco, porque não deveria ser assim. Porque o meu marido quando voltou da licença dele, continuou trabalhando, não mudou nada.

Ligia: *Você está se sentindo num momento de fragilidade para voltar ao trabalho.*

[entrevistada 1]: Sim, muito, porque pensa assim, agora final do ano não vai acontecer tanto, mas mais o ano que vem, que vai ter jogos à noite e o que eu vou fazer, não tenho creche à noite, o que eu vou fazer. Claro, a gente se adapta, fica com um, fica com outro, mas assim, no geral, eu não sei o que fazer ainda. Eu estou com medo ainda, porque eu não sei como vai ser, se ele vai ficar bem ou não vai ficar bem, se eu vou conseguir me dedicar tanto como eu me dedicava antes, com esses horários muito louco.

Ligia: *Antes, você falou um pouco sobre as pautas, como funciona a divisão entre e você, a repórter e outros jornalistas?*

[entrevistada 1]: A gente tem uma reunião semanal de pauta, que a gente prevê alguns assuntos, desses assuntos a gente desdobra, mais ou menos o que vai ser feito. Quando a gente tinha uma tv mais atuante, com uma equipe maior, nós tínhamos uma divisão que era bem simples assim, matéria de vídeo era a nossa repórter que fazia, porque era nossa repórter e ela era a cara da Tv mesmo; as outras a gente dividia mais pela facilidade de onde estava o atleta ou o treinamento. Então tinha dias que o treinamento era no CT, então os assessores que acabavam fazendo as pautas, quando o treinamento era no estádio, eu e a repórter que acabava

fazendo as pautas. Então era bem simples e era sempre eu que acabava dividindo, eu coordeno a reunião de pauta, então eu pedia mais ou menos quem fazia o que.

Ligia: *Você já pensou em direcionar pauta por pensar por ser mais fácil para um homem ou para uma mulher?*

[entrevistada 1]: Já, já, algumas pautas que a gente pensava que era no meio da torcida organizada, eu tirava a repórter de todas elas, sempre a tirava, eu falava: “ah não tem que ficar passando por isso”. Se for por mim não vai passar. Então, eu sempre colocava os meninos, porque eu achava muita sacanagem ficar passando. Por exemplo, era filmagem no meio da torcida e precisava entrevistar um torcedor lá no meio da muvuca, eu a tirava, porque é muita passagem de mão, é muito apertado, não era um ambiente legal. Eu tirava sim e faço isso todas as vezes que for possível. Não tenho coragem de colocar ela lá no meio da galera, não sei como está agora, nesse tempo que fiquei fora, porque eu me desliguei mesmo, apesar do meu marido me falar uma coisa ou outra, mas, eu me desliguei, então não sei como ficou nesse período que eu fiquei fora.

Ligia: *Na pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação?*

[entrevistada 1]: Dentro do clube, se não me engano faz dois anos mesmo, foi um caso de assédio de torcedor-funcionária, não lembro exatamente o que aconteceu, mas esse caso de assédio, ele acabou gerando uma campanha do clube, para tentar inibir um pouco esse fato do assédio. Nós temos um compliance⁵¹ do clube, por meio do compliance nós fizemos uma campanha, em que as mulheres participaram e até ouvidas no que incomoda, no que não incomoda, o que poderia ser abordado, foi bem legal, foi bem interessante. Foi uma medida até surpreendente, eles inclusive distribuíram cartão vermelho para cada mulher com um apito de dentro do clube e colocaram em cada mesa, uma mulher segurando o cartão vermelho, dizendo que o mês da mulher é março, mas no clube é o ano todo, então se você sentir assédio, denuncie. Então, logo na sequência houve uma denúncia de assédio no compliance mesmo, de uma maneira anônima e que resultou, depois de todas as averiguações, na demissão de um funcionário do clube e na suspensão de um sócio, do quadro associativo do clube. Então foi legal, porque gerou dentro do clube, uma manifestação das mulheres, que embora seja em pouco número, elas têm cargos bem específicos e que isso acabou fazendo com que todo mundo acabasse refletindo um pouco mais. Eu digo assim, em questão do gênero, e não só em relação a mulher e homem, mas por exemplo, nós tivemos um menor aprendiz homossexual e o nosso ambiente de trabalho marketing e comunicação é numa sala assim bem grandona, e aconteciam inúmeras piadas tipo: “ah veadinho”, “isso é coisa de veado”, “nossa que gay”. E, assim, depois que ele chegou no nosso departamento e tem outros homossexuais no clube, foi muito difícil e pesado. O menino também fazia jornalismo e entrou como menor aprendiz, aí eu colocava ele para acompanhar a janela de imprensa, ir em

⁵¹ No âmbito institucional e corporativo, *compliance* é o conjunto de disciplinas a fim de cumprir e se fazer cumprir as normas legais e regulamentares. Fonte: Wikipédia. Acesso: 19/03/2020, às 16h50.

uma ou outra matéria que tivesse no horário dele, ele mesmo entrevistava algumas pessoas. Era certo assim, quando era o menino entrevistando uma torcida, o torcedor não tinha resposta, ele tentava abordar e ninguém parava, entendeu, então assim é uma questão gênero, não é refletida à mulher, mas é uma questão muito difícil de abordar também. Claro, tem outros funcionários que são homossexuais e que são melhores aceitos, mas eles não têm ligação com a torcida, com a fonte.

E as mulheres é doido também, nós temos a central de sócios, que são todas as atendentes são mulheres, por que são todas mulheres? Porque é muito fácil você atender um torcedor, que vai ser muito mais receptivo com uma mulher, então sempre colocaram mulheres e também aconteceu uma coisa louca nesse tempo que estou no clube. Nesses três anos pra cá, todas as mulheres das central são bonitas agora, são meninas novas e bonitas. Eu acredito que gire no máximo entre 23 e 24 anos, entendeu, aconteceu isso. Não sei se teve uma discussão do marketing para contratar elas ou não, porque a central faz parte do marketing, ou se foi uma questão que uma pessoa pensou fez e não falou nada. Então assim, acontece isso também, elas por muitas vezes são julgadas, até mesmo por essa postura delas em relação aos torcedores e jogadores, porque elas fazem essa ponte e elas também sofrem esse assédio. Por mais que muitas vezes a gente não sabe o quanto é esse assédio, todo mundo aponta o dedo pra elas, olha tão lá biscateando.

Em relação à fonte, aconteceu com a nossa repórter de tv até, depois que ela começou a namorar com um atleta, o perfil dela foi várias vezes invadido quando o atleta jogava mal, tipo assim: “a única coisa que ele faz bem é comer a repórter”; muitas vezes. No perfil oficial do clube, colocar uma foto do atleta e embaixo assim: “ah única bola dentro que ele dá é pegar a repórter”. Tanto que ela fechou o perfil pessoal dela, porque ela não conseguiu, não deu pra ela, porque foi demais.

Ligia: *Por que vocês acham que resistem nesse ambiente de trabalho?*

[entrevistada 1]: Eu já até troquei uma ideia com o meu chefe sobre isso, porque não é fácil. Ele falou assim: “eu preciso de um perfil feminino no departamento até para colocar a gente com o pé no chão, porque a gente fica no nosso ambiente masculino e é demais”. Ele fala também que as mulheres têm a percepção de detalhes que os homens não tem, então por isso que ele fala que eu sou a chata do setor, mas porque eu sou detalhista e cobro muito, então acaba muito por conta do perfil e da preocupação da mulher de conseguir se preocupar com tudo e com todos e não só com o dela.

Eu vejo que isso acontece comigo e com a repórter, enquanto os assessores se preocupam assim: “eu tenho que atender a imprensa, imprensa, imprensa”. A gente já pensou que tem que atender a imprensa, que tem que fazer matéria, tem que fazer a foto, que tem divulgação, a arte, tem a ação, a divulgação e a cobertura. Assim, eu acho que a gente consegue pensar no todo. Foi isso que acabou com que a gente conseguisse ficar mais tempo, eu acho que do meu perfil foi isso. No caso da repórter, por um bom tempo, foi por ela ser uma mulher muito bonita, eu acho assim de verdade. Eu porque eles precisavam ter uma mulher que cobrasse e eu não tenho medo de bater de frente, sempre falei é do meu perfil fazer isso, já me ferrei algumas vezes também, mas acontece. Mas ela tem um perfil totalmente completamente ao contrário do meu em relação à personalidade. Ela é evangélica e muito bonita. Quando ela

entrou no clube ela era muito tímida e ela só foi ficando, porque a gente precisava de um rostinho bonito. Tanto que ela deixou uma época de ser repórter, para ser garota propaganda, por exemplo, ela era repórter, mas ela só podia fazer reportagem se ela estivesse com um produto novo do clube e isso por indicação do marketing. Eu ficava puta da cara, eu falava ela é bonita, mas ela não é modelo, ela é repórter, jornalista, contratada. Eu entendo que ela tenha que usar alguns produtos do clube, mas ela não é uma garota propaganda, se vocês querem que ela seja garota propaganda, vocês paguem para ela ser garota propaganda.

E rolou uma briga bem intensa disso, foi na época do nosso antigo fornecedor de materiais, eles inclusive queriam que ela estrelasse campanha de marketing. Ela fosse a foto da menina coma a camisa nova, aconteceu isso muitas vezes.

Ligia: *Chegou a passar por constrangimento ou a presenciar alguma situação com outras mulheres na redação? Durante o cotidiano da profissão, você já passou por assédio moral de fontes ou instituições? Conhece alguma colega que tenha passado por isso?*

[entrevistada 1]: Não, assim é que faz muito tempo que a gente trabalha a mesma equipe junta, é muito difícil a gente perceber se é uma coisa ou se a gente já acostumou com isso também. Porque, acontece de a gente se acostumar com situações e a gente achar que é normal. Mas que acredito, porque eu sou bem chata, tipo: “lá vem a feminista”, isso acontece. Porque uma coisa meio nada a ver, a gente decidiu o design das camisas novas e por exemplo, as camisas mais bonitas, parece meio bobo isso, mas é verdade, é uma questão de gênero. A camisa mais bonita de todas, a versão não tinha feminina. Eu falei: “pô, porque não tem a feminina”. aí:” ah que a mulher não gosta disso”. Eu falei: “como a mulher não gosta, por que a mulher só gosta de camisa cor de rosa?”. Eu fiquei enchendo o saco até fazerem a tal da camisa no modelo feminino. E foi bem chato, porque eles falavam: “lá vem a chata feminista”, falavam assim mil vezes para mim, gente não é: a gente vê cada vez mais, eu jogo futsal e tem campeonato aqui no Sindijor, eu falei gente: “o número de meninas que jogam está crescendo cada vez mais, entendeu. A gente viu hoje a copa do mundo feminina sendo transmitida, a gente vê hoje a marca com um bum de publicidade em cima dela, porque? não é à toa”.

Aí teve essa discussão que foi interessante e teve um outra também que envolveu gênero. O clube a questão dos sócios, as meninas sócias tinham um plano promocional, então eu pagava menos por ser mulher, mas eu não tinha direito a voto dentro das eleições. Tudo bem que tinham outros perfis promocionais com a mesma categoria, tipo você paga 15 reais por mês, mas você não tem direito a voto, beleza. Só que da mulher você pagava, por exemplo, a arquibancada geral era 90 reais e se você fosse mulher você pagava 50, mas você não podia votar. Se você quisesse votar, você tinha que ser sócia daquele outro plano. E, rolou uma discussão do dia da mulher do ano passado [2018] e agora esse ano [2019], eles mudaram. Agora, todas as mulheres podem votar, inclusive no plano para mulheres, que é esse plano promocional e pagando menos mesmo. Então assim, cada vez mais está tendo essa mudança, mas só que ela é ainda é muito velada, se não tiver ninguém para brigar, eles passam por cima e não tem.

Por exemplo, no outubro rosa, a nossa torcida reclama que a gente coloca um laço cor de rosa ainda, tem torcida que reclama ainda. Em pleno 2019, tem gente que reclama ainda, pô que

inferno, a torcida não é só masculina. E teve outra vez que eu não sei o que teve no Twitter. Eu estava fazendo um lance a lance no Twitter, que eu comentei alguma coisa assim: “ah algum atleta sai de campo e tira a camisa”. E um cara comentou: só pode ser um veadão que reparou que tirou a camisa. Eu respondi como perfil do clube: “aqui também trabalham mulheres”. Eles não conseguem perceber que mulher também está ali, não conseguem. São essas pequenas lutas, pra mim não parecem ser referentes ao gênero, porque faz parte do dia a dia.

Ligia: *Você sente que você e sua colega são mais cobradas dentro da redação que os colegas homens?*

[entrevistada 1]: Eu percebo que a gente tem uma preocupação maior em relação a mostrar que a gente está dando conta de tudo, sabe para se valorizar dentro do departamento. Eu não sei se isso sim é conscientemente ou inconscientemente, mas a gente faz isso sim. Eu e a repórter, a gente quer dar conta de tudo para mostrar que sim a gente consegue, não, a gente pode. Agora, por exemplo, tem um outro colega nosso que também tem dois filhos. Cara, dá seis horas ele tchau, ah mas tem que filmar, ele: “ah tenho que buscar meu filho na creche”. E pra mim eu não consigo nem pensar em como eu vou fazer isso, a gente viu uma escola perto do clube, pra gente poder ir buscar ele e levar ele pro clube. Por exemplo, na minha licença eu fui em três reuniões, porque eu fiquei assim, eles estão remodelando parte do site e eu fiquei com medo de ficar de licença e eu ficar longe desse processo, e pra quando eu retornar está num processo já muito avançado e eu me perder. Então, claro, me convidaram para reunião, e falaram: claro, se for muito difícil pra você não tem problema, quando você voltar a gente dá conta, falaram, só que inconscientemente ou até com esse receio, eu fui para reunião três vezes durante a minha licença.

Ligia: *Você percebe que seus colegas estudam tanto quanto vocês mulheres?*

[entrevistada 1]: Não, não, nem um pouco. Tanto que é que uma das grandes brigas com o meu marido é que ele estacionou, fez a faculdade, fez a pós e parou. Eu falei assim: em quase nove anos de clube eu fiz 12 cursos, incluindo as três pós graduações. O pai dele, que é o outro assessor de imprensa, que está lá dentro há mais tempo (que é o rapaz que ganha o mesmo tanto que eu, mas está há mais tempo lá), eu acho que ele fez uma pós e um curso de inglês. A nossa repórter fez a graduação, já fez mais três cursos e mais uma pós. Acho que é muito do nosso perfil e querer ir atrás, mas por outro lado, o meu chefe que é coordenador é um entusiasta dos estudos, ele já fez um milhão de cursos também assim, ele inclusive fez outra faculdade, fez direito fez mais uma pós, ele começou a dar aula em uma pós-graduação. O caso dele é bem perfil, o caso meu e da repórter, a agente tenta se justificar. A gente tenta ter um pilar de apoio na nossa formação, para ser mais um argumento de a gente conseguir mostrar do porque a gente está lá.

As mulheres que cobrem futebol, se você perceber, que elas são poucas, e as matérias específicas de entendimento de futebol da parte tática e técnicas, são quase nunca elas que fazem. O ano passado então eu tive a oportunidade de viajar junto com o clube, com a equipe sub-23 finalmente me deixaram trabalhar, mas foi legal, foi super bacana. Eu parei de viajar

com a equipe, porque eu engravidei, eles acharam bem eu não ficar viajando, até porque tinha que tirar foto com a câmera, a câmera é super pesada, enfim. Numa das primeiras viagens, eu sentada assim, fica a mesa da comissão técnica e a mesa dos atletas na mesa do café e eles conversando, eu comentei: “ah porque no Chelsea, porque não sei o que”. Todo mundo me olhou com aquela cara: “ela sabe o que o Chelsea, ela sabe formação tática, ela sabe formação técnica, ela sabe quem é o treinador”, sabe assim. Gente, não é porque eu sou mulher que não posso acompanhar. Eu realmente não entendo tanto quanto meu marido, a parte em relação ao jogo mesmo, mas assim não também nada. Então há esse preconceito sim.

Por exemplo, as matérias que envolvem questões técnicas e táticas quase nunca são a nossa repórter que faz, as vezes sou eu que faço e as vezes é um dos meninos assessores de imprensa. Ou, por exemplo, a parte de história do time, tem o meu marido, ele tem uma memória muito boa, então ele faz geralmente essas matérias porque ele consegue resgatar dados, que para eles são bem vivos, claro por questão de personalidade. Mas, a questão por entendimento do futebol, até a repórter se sente insegura de desenvolver, talvez se ela tivesse desenvolvido nesses cinco anos que ela está lá, talvez seria uma das pessoas expert em futebol, mas a gente por si só, por uma insegurança dela, não consegue desenvolver essa matérias de entendimento de esporte em si. E isso acontece bastante.

Em rodinhas isso acontece também: “ah você trabalha no tal time”, meu marido: “sim e a minha mulher também trabalha”. Todo mundo: “legal”. Começa a conversar e geralmente me insiro na conversa, porque eu acho uma palhaçada eu não poder falar sobre isso. De repente me perguntam: “ah mas você trabalha lá faz tempo?”, e eu: “eu trabalho faz nove anos e o meu marido vai fazer sete”, aí a pessoa: “ah eu achei que seu marido tinha te colocado lá”. Acontece muitas vezes isso, mas muitas vezes é legal, porque o meu marido sabe que me incomoda e ele faz questão de me incluir, e isso é muito legal. Isso me ajuda a ter uma confiança muito maior no que eu faço, na forma como eu ajo no trabalho.

Ligia: *Qual sua perspectiva de atuação na profissão?*

[entrevistada 1]: Eu estou me encaminhando para mudar de profissão, porque há também uma percepção muito difícil em relação ao o que a gente desenvolve. Eu me considero uma profissional muito gabaritada, mas venho com a chancela do futebol no meu currículo e isso, inclusive, me enfraquece mais do que poderia me ajudar. Porque muitas vezes as pessoas não sabem como funciona um departamento de comunicação dentro do futebol e as empresas, eu sempre pensei em jornalismo institucional - dentro das empresas, não me vejo trabalhando em jornal. Claro que se eu recebesse uma super oportunidade, claro que eu abraçaria, mas de todas as maneiras, não vejo trabalhando em jornal, prefiro o jornalismo empresarial. Então assim acho que pra mim vai ser muito difícil sair do clube pra uma posição melhor, a não ser que fosse uma pessoa que já conhecesse o nosso trabalho e isso é bem difícil. Eu não me vejo trabalhando com esporte a vida inteira, apesar de gostar muito de jogar, de acompanhar, de ser nosso lazer, mas eu não me vejo, até porque quando você acompanha o esporte, você perde os momentos, os dias de lazer que todo mundo tem, que são os sábados, domingos e feriados e a gente não tem. Eu sei que no jornalismo há muito disso também, mas no esporte e no entretenimento deve ser assim. Mas estou me encaminhando para mudar de profissão, não logo, tipo ano que vem, mas pretendo em cinco a 10 anos estar em outra profissão. Me

encaminhei a cabeça pra isso e já estou decidida, quero fazer um curso ainda de letras libras, para ser tradutora e quero terminar meu último curso de pós-graduação, e que eu estou fazendo agora, que é ligado mais a produção de texto e revisão. Então estou tentando me desvincular do jornalismo. Estou pensando em fazer outra faculdade, porque não consigo me imaginar com 50 anos como jornalista, assim só se acontecesse uma coisa muito maneira, se eu conseguisse abrir uma empresa de assessoria de comunicação ou até para atender atleta, que tem bastante disso, mas eu não me vejo jornalista pra sempre. É louco isso, porque eu já tinha pensado em trocar antes do bebê nascer, eu já estava com essa pretensão, até pensei em psicologia. Eu acho muito pouco provável alcançar meus objetivos pessoais em relação à profissão, não financeiro, mas não consigo pensar que vou conseguir ascender até chegar em uma velhice confortável, assim sabe, se eu não fizer alguma coisa agora eu vou sempre me lamentar por eu não ter feito.

[Entrevistada 2] Editora de emissora de tv privada. Entrevista 22/12/2019, às 16h11, duração:51min39seg

Ligia: *Você permanece no mesmo cargo e empresa desde 2017? Se não, o que aconteceu? E, se sim, houve mudanças nas suas funções dentro da redação?*

[Entrevistada 2]: Eu entrei no dia primeiro de agosto de 2012 e entrei como pauteira e produtora, então trabalhei um ano e pouco como produtora. Então, passei para editora de texto depois para editora chefe. Me afastei do trabalho por recomendação médica em 2017, no final do ano.

Ligia: *Como você vê os desafios e dificuldades enfrentados por você e por suas colegas para a ascensão dentro da redação? Como se deu a sua trajetória profissional?*

[Entrevistada 2]: Então, como era uma empresa, digamos que abriu do zero, eles fizeram um trabalho de recrutamento bem longo. Fizeram avaliação psicológica, prova, submeteram à banca e, assim, no meu caso, eu não tinha conhecimento nenhum de tv. Antes trabalhei quase dez anos em jornal impresso e revista. Daí, eles chegaram e perguntaram o que eu estava fazendo lá já que eu não tinha noção de tv, e eu disse: “eu aprendo rápido e eu acho que vocês estão se instalando aqui, vocês precisam de gente da região e que conhece a região”. Fui contratada, tive um pouco de problema no início para me adaptar em tv, mas foi muito pontual e considero que peguei rápido o ritmo e acho que a questão de resultado do meu trabalho acabou chamando atenção. O meu comprometimento e assim, aconteceu de ter algumas falhas, colocaram uma pessoa na parte da edição de texto e a pessoa adoeceu, porque tinha problema de alcoolismo já de anos de profissão, muito experiente, mas essa pessoa acabou precisando sair. Daí tentaram outra pessoa no lugar, isso de testar gente gera um desgaste dentro da empresa e eles resolveram me aproveitar. Então foi um movimento rápido ali que precisava suprir e me colocaram.

Ligia: *Você percebe diferenças de oportunidades para o crescimento profissional entre você, suas colegas e seus colegas do gênero masculino? Ou mesmo dificuldades para permanecer na profissão?*

[Entrevistada 2]: Eu considero, dentro da empresa, que a gente teve momentos distintos, porque era uma empresa que abriu do zero. Então, eles estavam querendo fazer a engrenagem funcionar, então inicialmente, quem fazia funcionar servia. A partir de um momento não era mais, e, então, começamos a enfrentar algumas dificuldades. Eu cheguei a ter questionamento pelo fato de ter dois filhos. Eu trabalhava manhã e tarde, mais do que as cinco horas. E eles tinham o hábito de marcar reunião de trabalho à noite e essas reuniões de trabalho, as vezes o aviso chegava em cima da hora. Então teve um dia que marcaram uma reunião de trabalho e eu disse: “hoje não dá, eu não tenho o que fazer”. A minha filha estava doente, ela não podia tomar frio e eu ia ter que levar duas crianças, porque eu não tinha com quem deixar. “Olha eu não posso”. Aí minha chefe disse: “isso é o que acontece com quem se enche de filho, com quem não segura a piriquita, aí não presta para trabalhar”. A minha chefe era uma mulher e assim todo o tempo que eu tive de redação, as piores situações que eu tive em relação à gênero partiram de mulheres, mais do que de homens.

Ligia: *A que você atribui esse comportamento?*

[Entrevistada 2]: Eu tenho a impressão de quando a mulher ascende pro cargo de chefia ela quer imitar o comportamento masculino. Assim “eu sou fria, eu sou calculista, eu não me emociono, isso não me toca, eu vou fazer o que tiver que fazer do a quem doer, porque eu não sou emocional”. Uma sensação assim de se blindar.

Ligia: *De que maneira acontece a divisão do trabalho na sua redação? É possível perceber diferenças nas pautas cobertas entre as mulheres e os homens?*

[Entrevistada 2]: A gente era acostumado a brincar que a gente tinha o problema de muito cacique para pouco índio. Então, eu era a chefe imediata dos jornalistas, acima de mim tinha a coordenadora de jornalismo e o diretor da tv, o diretor de programação e o diretor geral da tv, e presidência e afins.

Diretamente com o que eu fazia, eu prestava conta para coordenadora, para o diretor da tv e o diretor de programação. Prestava conta diariamente. E mais ou menos existia uma coisa que não era clara, mas que a gente entendia da ordem do trabalho que a gente estava submetido à chefia da rede. A coordenadora de lá também era nossa coordenadora, não era na prática, mas Deus o livre se a mulher pedisse alguma coisa e a gente não atendesse.

Ligia: *Chegou a passar por constrangimento ou a presenciar alguma situação com outras mulheres na redação? Durante o cotidiano da profissão, você já passou por assédio moral de fontes ou instituições? Conhece alguma colega que tenha passado por isso?*

[Entrevistada 2]: Eu diria para você que desde 2014 começou ficar um pouco mais difícil a coisa. Ali podem dizer o que quiser, mas colado também com questões de política no país, isso começou a se refletir de alguma forma. A gente começou a ter algumas cobranças. O processo eleitoral, na eleição municipal e também trabalhei na eleição federal, a gente teve

uma cobrança muito forte de que algumas pessoas não podiam aparecer. A gente não podia falar sobre algumas coisas que poderiam beneficiar o candidato que não fosse interessante para empresa, então mostrar ele, a gente era muito cobrado. Eu colocava programa no ar ao vivo, eu cheguei a fazer programa com quatro pessoas no meu pescoço, para as pessoas veem se eu não ia colocar alguma coisa, que não era para colocar, porque alguém se comprometeu com o político, e o assessor do político estava trabalhando do meu lado opinando sobre o que eu deveria fazer e o chefe mandando do outro pra eu fazer o que o cara falava. Entende, isso não é jornalismo nem aqui nem na china, isso é comercio puro e comercio com algo que tem relevância na vida das pessoas. Então isso é sério e isso é grave, isso começou acontecer com muita força. E o que acontece, muitas vezes isso se choca, porque muitas vezes a gente sabe que tem coisa que não pode fazer, porque a gente está afetando a sociedade e levando desinformação, na verdade.

Quando você tenta discutir isso dentro da empresa, você apanha pra caramba. Então começou um processo de assédio muito forte, não só comigo, mas com colegas. Havia várias cobranças, sobre IBOPE, vocês têm que melhorar o ibope, nós vamos demitir todo mundo, e era uma coisa meio que descarada. A também, como “vocês não valorizam o emprego que vocês têm. Têm dez na porta querendo o emprego de vocês e vocês aqui reclamando”. Eles cortaram horas extras, cortaram nossas viagens, começaram a reduzir nosso deslocamento, porque queriam manter o padrão de lucro. A empresa quer manter um padrão que as vezes a economia não permite. Cortando da gente e cortando as condições de a gente fazer um trabalho descente. Se tinha um caso grave que antes a gente ia cobrir, a gente começou a cobrir por empréstimo, um vídeo, que mandavam. Ou seja, se virem deem um jeito de fazer.

Nesse cenário começou a ter muito REC, muito REC (Matéria recomendada, que não cai de jeito nenhum) e assim despenca a qualidade do jornalismo né. E quando você vai questionar isso: não. Você não está habilitada, você não sabe o que você está falando, está entrando dinheiro para empresa é assim que a gente vai fazer. Só que tinha dias que a gente fechava, precisava ter de 15 a 20 materiais pro programa, que tinha quase duas horas no ar, então disso chegou a ter mais de 30% de REC, em uma edição, é muita coisa. Com isso refletiu no ibope e começaram a bater em geral, na gente e aloprrar a gente. A gente já trabalha na pilha, quando a gente põe programa no ar, a gente está acompanhando a tv e mais quatro emissoras e rede social, e tudo em monitores gigantes. E você precisa dar conta de tudo que está aparecendo. Então começou uma cobrança que a gente não podia perder nada da concorrência. “vão assistam e vão atrás”, então aquele inferno, e tudo isso sem fazer hora extra, se poder derrubar os REC e dar resultado não sei como. Então muita gente vai ficando doida, que não aguentou, que pediu a conta. Teve gente que saiu pancada que disse não quero mais isso. Teve gente que eles demitiram sumariamente. E teve gente que processou a empresa, pelas demissões desse calibre.

Eu tive o meu problema, que eu fiquei doente, doente e chegou uma altura que eu faltei uma semana inteira, sem condições de trabalhar.

Ligia: *A sua doença era em relação a estresse?*

[Entrevistada 2]: Então imunidade caiu, eu tenho certeza, que eu já estava em uma depressão há um bom tempo, mas assim, você não presta muita atenção em você. Você é aquilo, você

não é gente, você é alguém que está aqui para fazer alguma coisa, menos gente. O que aconteceu: não podia pegar gripe, eu tive dois cistos na arcada dentária, tive que fazer cirurgia, para tirar, já era questão de estresse, não tinha explicação daquilo aparecer, assim o corpo expulsando porcarias. E daí eu comecei com gripe. Peguei uma suspeita de gripe A, fiquei trabalhando de máscara e minha chefe tirava sarro, dizia que era teatro, assim um negócio, se arrastando para trabalhar e a pessoa zoando com a tua cara. Da gripe eu comecei a ter sinusite, porque a gente trabalha com fone compartilhado, várias pessoas usam o mesmo fone, a sala de transmissão ela tem que ficar a 16° senão pega fogo. Pelo menos 16, as vezes até menos. Eu ficava pelo menos duas horas nessa geladeira, quando tinha que pôr o esporte no ar ficava três horas nessa geladeira. E na nossa redação, a nossa chefe tinha calor e ela deixava igual a temperatura, então você sai de lá estava frio, chegava na rua estava um sol, então choque térmico direto então a imunidade derreteu. Essa vez que eu faltei uma semana, o médico me deu um antibiótico, nada. Febre não cedia. Deu outro antibiótico e nada, no quarto antibiótico ele disse, se esse não funcionar eu preciso te internar, entrar com outro tipo de antibiótico, porque não tem o que fazer, eu engordei para caramba, cerca de 30 poucos quilos e aí você começa a ter as consequências também. Colesterol, alterações hormonais, tudo faz o teu organismo virar uma bomba relógio.

Ligia: *Nessa condição de saúde, quanto você atribui ao ambiente insalubre do trabalho?*

[Entrevistada 2]: Muito difícil definir onde começa uma coisa, onde termina outra. Porque assim, nesse ritmo, eu tinha dois filhos para criar, eu dependia do salário, e você vendo as coisas acontecendo, a cobrança aumentar. Inicialmente, não eu preciso aguentar, eu não estou sendo uma boa funcionária, eu preciso fazer mais e nisso você vai tirando energia não sei de onde, quando você vê, você está respondendo whatsapp, fechando texto, toca o telefone você atende, o editor pergunta, você responde. Eu tinha um apelido de redação que era: o Google, porque o pessoal dizia assim: “eu preciso de uma imagem de arquivo”, eu dizia: “mês tal 2012”. Chegou num nível de absurdo tão grande, que as vezes eu sabia até a retransmissão, de tal ano, no arquivo que você acha. Isso é ridículo. Se tem computador porque uma pessoa precisa chegar nesse ponto. Mas assim, a coisa vai acumulando.

Nessas de diminuir pessoal e aumentar cobrança, não podia fazer hora extra, mas o trabalho não diminuía. Eu chegava em casa, às 18h da tarde, de repente começava a chegar mensagem no whatsapp, aí começava “fonte não está aqui, não tem pauteiro na redação, o que eu faço”, as vezes eu ligava pra fonte, dava uma solução para a pessoa. “Ah você pode olhar o texto, eu acho que não está bom”, aí eu parava e ia ver o texto da pessoa. “Ah você pode ouvir o texto da minha passagem”, aí a pessoa gravava, e chegava e não tem equipamento... Todo dia eu tirava uma jornada de whatsapp, nada contabilizado no salário e nem reconhecimento. Aí vinha cobrança de cima da rede, sabiam que tinha acontecido uma coisa lá, vamos precisar pro jornal de amanhã, vamos ver se vocês têm alguma coisa. Precisa me ligar de madrugada pra isso? Às 22h ou 23h da noite pra isso? Não pode mandar um e-mail pra quando eu chegar no trabalho e ver. Não, eles ligavam, avisavam para você estar disponível. A própria empresa cobrava, tipo: o diretor da tv foi cobrado de alguma coisa que apareceu no ar, ele me ligava às 23h 00h, “viu mais saiu tal matéria no nosso jornal, mas o que que é, que falou de fulano”. Você tinha que lembrar e relatar e isso acontecia com uma frequência absurda, porque é o que

acontece quando você tem menos gente trabalhando para dar conta de mais coisas para fazer. Isso tudo mina a tua convivência familiar.

O meu filho chegou a dizer para mim: “mãe pega um colchão e vá morar na tv, você está aqui, mas não está aqui, você não sai desse telefone, você não está aqui”. Então isso, foi pra mim o momento onde eu caí. E eu ainda tinha um mal relacionamento com o pai do meu filho, porque os finais de semana eram alternados, como eu comecei a trabalhar todos os sábados e alguns domingos, às vezes eu vi o meu filho dois domingos por mês, porque no dia que tinha folga, porque no sábado era um inferno o trabalho, porque daí quando as praças de capitais não tem material, eles cobram do interior aí você tem que parir material. Mas quando vai material vai pra rede, você precisa ficar disponível até o material ir pro ar. Então você tem que ficar esperando até eles dizerem que o texto está okay, aí você chama o repórter e o repórter grava. A edição não está okay, ao invés deles arrumarem, voltava pra gente arrumar. Pensa o inferno que era você não ter horário de sair do trabalho no sábado. Então, eu fiquei mais de um ano vendo meu filho dois domingos por mês. Então do final de semana, o que eu aproveitava era duas tardes de domingo, ou dois domingos inteiros, e foi quando ele o meu filho chegou a dizer isso pra mim, aí eu desmontei.

Então eu comecei a ficar muito irritada, comecei a perder a paciência com as coisas, comecei a sair do prumo. Pirei bastante, comecei a bater o pé muito. Eu tinha umas situações de boicote que eu sofri, porque a pessoa que estava na minha chefia achava, talvez pensava que eu queria lugar dela, não sei, mas a minha coordenadora começou a me boicotar. Então eu comecei a ter muitos problemas tudo junto.

Ligia: *O que você lembra da divisão de trabalho dentro da redação, você via a diferença da cobertura de pauta entre repórter homem e mulher, como isso era definido?*

[Entrevistada 2]: Via de regra não tinha essa questão de cobertura diferente por temática, porque a gente trabalhava com um material humano exíguo, mas algumas vezes a gente teve situações de que a mulher foi cobrir, o VT não ficou a contento, mas não porque era mulher, mas porque era uma situação pra qualquer um, aí depois foi mandado um homem, como se a solução fosse não mandar mulher. “Como não dá para mandar guria para fazer esse tipo de matéria, porque não consegue, ninguém respeita ou não sabe fazer”. Rola uns comentários assim.

Outros comentários como: “vai entrevistar tal político, ele gosta que fulana vá entrevistar ele.” Então manda ela tá. Tal secretaria manda tal. Sem justificativa técnica nenhuma.

Aí tinha as questões das folgas, que quando a gente tinha alguns colegas que não precisavam justificar para pedir folga deles. Quando era mulher, era: “mas você mais fazer o que, ah você tem uma festa”. O cara pediu folga pra ir beber e depois da incomodando porque a outra vai num casamento de família, aí direito não tem. Tem uma distinção de que homem pode tudo, mulher pode nada.

A gente descobriu que tinha uma situação, que a gente tinha um colega editor, que ele não trabalhava aos sábados e não era descontado do salário dele e ninguém nunca explicou, o cara simplesmente não ia trabalhar aos sábados. Aí quando eu questionei, porque eu estava trabalhando todos os sábados, e daí ele deveria dividir comigo, mas não dividia, aí me

disseram que era porque ele estudava. Mas eu tentei fazer cursos, e eu não tinha liberação, ele tinha e sem prejuízo de salário e ninguém justificava. Certas pessoas tem direito vocês não, no caso eu e outras. E foi diminuindo cada vez mais o número de mulheres na redação. Nós perdemos [nos passaralhos] mais mulher do que homem, com certeza.

Sempre foi acompanhado os processos de assédio, todas as demissões, todas as pessoas que pediram a conta porque elas não aguentaram e quem não aguentou também foi demitido depois de infernizar a pessoa, a pessoa não pedia a conta, aí ia lá e dava, entende, mas depois de infernizar muito. Não era simplesmente eu não quero mais e demitia, não era: eu vou infernizar para você pedir a conta, era claro isso.

Tinha uma questão de remuneração também, no período em que foi cortada a hora extra, teoricamente para geral, a gente descobriu, que a gente tinha colega recebendo hora extra, que inclusive não fazia. Então tinha alguns privilegiados e eram homens. No meu caso, quando eu sai, eles já estavam tentando me destituir do cargo, aí tem a questão sindical, nessa tentativa de destituição, eles vieram e disseram para mim: “porque tem que ser um homem para trabalhar, nesse cargo não dá pra ser mulher, você tem filho, você tem muita coisa para se preocupar”.

Ligia: *A questão da gravidez surgiu nas entrevistas, você sentiu algum tipo de pressão em relação a gravidez?*

[Entrevistada 2]: Com certeza, até eu tive um problema bem pontual, porque quando eu engravidei do meu segundo filho, eu trabalhava em dois empregos. Então eu trabalhava de manhã na tv, ainda me período de produção e edição de texto. À tarde eu trabalhava num jornal, meu horário no jornal começava às 14h da tarde e ia até fechar o jornal, não tinha horário. Então quando eu engravidei da minha filha, eu estava tão louca, que eu achei que não estava grávida, entende, porque continuei menstruando normal. E fui ao médico e ele disse que eu podia estar com câncer, mas não cogitou a gravidez, quando eu descobri já estava avançada a gestação. Aí eu falei não pode, eu só posso estar grávida, aí eu já estava com quatro meses. Aí a primeira coisa, no jornal que eu trabalhava tentaram me demitir, porque eu não tinha comprovado a gravidez e eles exigiram um atestado de gravidez, coisa que é crime, não pode e eles queriam me demitir porque achavam que eu não ia fazer um acordo. Mas eu falei: eu sei que eu não posso ser demitida, então vocês fiquem sabendo que eu vou sair daqui e vou atrás dos meus direitos. Então eles resolveram voltar atrás na demissão. Mas não me demitiram, mas me infernizaram, foi uma gravidez do cão, porque eles me proibiram de sair fazer consultas de pré-natal e meu médico atendia justamente no horário da tarde. Na tv aquela coisa, você está grávida, mas não pode aparecer que está grávida, tem que trabalhar como se não precisasse ir ao banheiro toda hora, como se não precisasse tomar remédio toda a hora, e alimentação que tem que ser diferente esqueça, você fica na baia. Você acaba se submetendo porque você não quer perder o trabalho, você quer mostrar que é capaz apesar disso, você se sente naturalmente reprimido pelo ambiente, as vezes as pessoas não falam, mas acontece.

Ligia: *Na pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação?*

[Entrevistada 2]: Não posso dizer que claramente eu tenha visto assédio sexual. Mas a gente sabia que tinham algumas situações de alguns diretores eram meio estranhos, apertavam a pessoa, mas as pessoas não comentam essas coisas, é como se fosse algo como fosse uma confissão de que você está sendo conivente. Tem uma questão como eu exercia cargo de chefia, existia uma pressão para que você seja grosso, bravo, estúpido com as pessoas, como se isso fosse ser chefe. O que pra mim esse comportamento nunca foi, eu trabalho meu perfil é a tal da liderança pelo exemplo; vou fazer; vou ouvir; vamos fazer junto. Então se uma pessoa abria a boca e a ideia dela era super legal, eu ia chegar e dar o crédito para ela na direção de programação, não matava a criatividade das pessoas, de não deixar fazer, ou dizer, que a ideia for minha. Eu procurava ter o respeito, isso foi uma coisa que a equipe respeitava e gostava de trabalhar assim e tinha uma liberdade para falar comigo. Mas o mesmo não acontecia, por exemplo, com a coordenação. Então além de começar passar por cima da minha autoridade, começava a asseverar o processo de assédio. “A vocês querem que seja assim, então vai ser diferente. Vou cortar as folgas, chamar a pessoa para trabalhar, ter uma escala de um dia pro outro, sem tempo da pessoa de organizar”. Colocar a título de punição, mandar a pessoa cobrir buraco de rua.

Como nós tínhamos um colega na pauta, digamos que era bem ligado a coordenação, então os dois operavam esse sistema de punição dentro da redação. Então quem criava caso, vai para o buraco de rua, vai cobrir lixão. Então, assim, teve uma situação com uma colega nossa, que a menina tinha um problema de narração, e a gente vinha fazendo um trabalho de acompanhamento pra ela lapidar. Um dia a coordenadora chamou a menina e disse que o trabalho dela parecia uma merda, que não tinha condições e se continuasse desse jeito “nós vamos demitir você, porque você só faz vt do mesmo jeito, você narra cantando, não serve”. A menina desmontou. Isso não foi na frente de todo mundo, ela praticava esses atos numa baia específica. Então, a menina veio falar comigo, eu disse pra ela: o que você quer que a gente faça? A gente pode encaminhar denunciar isso ou a gente pode tentar enfrentar e fazer ela quebrar a cara, mas aí é uma decisão sua do quanto você quer se expor.

Ela escolheu não denunciar, então eu vou te ajudar fora da empresa, dando um suporte meio que psicológico para a menina, porque ela não conseguia trabalhar mais. A menina é ótima foi contratada por outra emissora e subiu de cargo dentro da outra emissora rapidinho, porque a menina era ótima, era um deslize muito leve de narração, mas a outra tava num dia ruim. E isso acontecia assim: de desqualificar a pessoa sem dizer o porquê, isso é muito ruim e isso é burro além de tudo, você nunca vai melhorar travando as pessoas.

Ligia: *você ligava pra fontes ou conversava com seus repórteres, teve caso de assédio ou constrangimento ligado à relação com fontes?*

[Entrevistada 2]: As meninas relavam situações e as vezes pediam: “olha não me manda mais entrevistar aquele cara, porque ele pega na mão da gente, ele é asqueroso, ele fica pedindo meu telefone, ele fica chegando muito perto, quer abraçar de dar beijo, então não quero ir. Ou me manda com o Everaldo, que era o cinegrafista maiorzão, porque ele assusta e

ninguém vai mexer comigo”. A daí já tinha um acordo com o cinegrafista pra ele cuidar e não deixar, porque tal pessoa não conseguia respeitar o repórter.

Mas assim, a gente relatava essas situações internamente e por azar sempre ouvia gente de REC, sabe. Então era gente que a gente não podia mexer, teoricamente. Com que a gente podia questionar, quando ocorria alguma coisa, a gente tinha liberdade, mas na maior parte das situações não era. Era justamente com pessoas que já sabiam que tinham uma situação privilegiada e se aproveitava disso. E curiosamente a gente teve uma situação, com um cinegrafista, que era bonitão, que também sofreu assédio por parte de uma assessora. Um absurdo, a gente acha que é uma situação que homem não vai enfrentar, mas teve e o cara ficou sem reação e ele disse que não sabia o que fazer e disse: “a gente vai lá para trabalhar e trata a gente assim, acha que a gente vai gostar ainda”, mas foi uma caso. Mas de mulher posso dizer uns 30 a 40 casos fora o que elas não falam.

Ligia: *Além da questão de gênero, você percebe desafios enfrentados na profissão devido à cor de pele? É possível reconhecer dificuldades ou privilégios decorrentes deste aspecto?*

[Entrevistada 2]: Durante o tempo que eu estive na redação da tv, cinco anos, eu não trabalhei com negros. E eu não tinha conhecimento de negros em nenhuma das praças, se tinha era cinegrafista ou pessoal de estúdio, mas no jornalismo no núcleo duro não. Não dá nem pra dizer que tinha um tratamento diferenciado, porque não haviam essas pessoas lá. Assim, tinha também a questão por eu não ser uma pessoa muito feminina, sou meio ogorona, mas não só por ser branca, mas branca com olhos claros, branco que se arruma mais tem diferença.

Se você for ver que eu não sou uma pessoa muito feminina e assumi um cargo de chefia meio que fica claro isso. Porque você espera. Na reportagem as meninas tinham mais características femininas e a pessoa que trabalha internamente nem sempre. No meu caso por exemplo isso fica claro.

Ligia: *No meio jornalístico, em contato com outras colegas, que tipo de reclamações e incômodos são mais relatados?*

[Entrevistada 2]: Eu acho que tem uma questão, frequente, desde sempre, que é a desvalorização né. O fato que a gente não tem um lugar pra ir, ainda na tv a gente ainda tem editor pauteiro, mas você não sai da planície em um jornal, rádio piorou. Há uma dificuldade de ascender. Quando você se esforça pra ter um conhecimento técnico, porque você quer, a empresa quer você trabalhe. Muito recentemente essa questão do assédio moral, de você sentir pressionado porque posso ser demitido a qualquer momento. Tipo se eu não rezar a cartilha da imprensa eu vou acabar sendo demitido. Então isso, eu tive conhecimento de colegas que estão tomando tarja preta, que sempre foram tranquilos, não estão mais aguentando, justamente, gente que não então imagina os outros. Casos de assédio moral principalmente, com imposição mesmo, isso tem sido intensificado. As pessoas acabam ficando meio apáticas, para não ficar na linha de tiro, preferem não se envolver. Dai um colega falou assim: “enquanto der eu estou aguentando, se escuta muito isso, a hora que der eu consigo outra coisa”. Mas daí que tá, as vezes essa outra coisa não está vindo. Teve um colega que tentou se

matar, os dois são jornalistas e ele entrou em surto. Ela falou que não conseguia se comunicar com ele, chegou em casa e ele estava na janela, pronto pra pular, eles moram em apartamento, ela conseguiu tirar ele. Ele ficou em surto três dias olhando pro teto, com o olho parado, e só tarja preta está trazendo de volta.

Ligia: *Qual sua perspectiva de atuação na profissão?*

[Entrevistada 2]: Logo que eu me formei, eu fiquei um tempão no limbo, fiquei uns quatro anos só trabalhando, um período sem registro, demorou mais de cinco anos para eu ter o piso e a jornada de jornalista. Quando eu engravidei no meu primeiro filho eu pensei, cara eu vou por criança no mundo e não tenho nada, eu só tenho faculdade, o que eu vou fazer. Aí durante a gravidez eu terminei a pós-graduação [especialização] em mídia e política, que é uma coisa que eu gosto política e era o que tinha disponível num horário que eu podia fazer. Então, eu acordei, não está legal o jeito que estou vivendo e isso foi em 2010 e em 2012 eu tinha intenção de cursar o mestrado, mas no jornal não tinha hora para sair e as aulas eram a noite. Eu cobria política e não tinha o menor interesse da empresa e eu não pude continuar. Em 2014, já com dois empregos e com dois filhos eu pensei vou voltar, quero muito, aí eu vinha pra aula e dormia e eu roncava na aula e então eu não avancei. Em 2015 eu tentei de novo, aí foi bonito, comecei a fazer as leituras tudo. Aí chegou no fim do ano, eu fui escalada para cobrir férias e dobrar a escala e foi uma filha da putisse. Porque quando eu fui contratada, nós incentivamos, a gente paga bolsa, a gente paga adicional, eu nunca vi e eu descobri a empresa realizava congressos nacionais todos os anos e nós nunca fomos nem avisados e nem convidados. Então era um incentivo virtual que não se concretizava na prática. Então não era interesse da empresa, não era só eu, mas outras pessoas queriam estudar e não conseguiram.

Então quando eu adoeci e entrei no processo de estresse e fui pra terapia, na terapia você é obrigado a olhar dentro de você, mesmo que te de enjoo. Porque você está abandonando coisas que você quer? Até a sensação de estar afastada foi demorado, nossa eu sou um peso morto, por mais que eu trabalhe eu tinha a sensação de que não era trabalho. Uma das coisas que eu percebi é que tinha que colocar as coisas na minha cabeça e fazer. E mestrado sempre foi algo que eu quis fazer, mas assim eu não tenho vontade de voltar para a redação. Eu amo trabalhar com jornalismo, eu me apaixonei com trabalhar com tv, tem coisas maravilhosas que dá pra fazer, mas dá pra fazer se eu tiver uma tv pra mim, é muito maravilho, então compra uma tv e faz o que você quiser na tua tv. Porque os caras estão cagando e andando pra qualidade. Só volto pra redação só por necessidade, não sei porque voltei a estudar idiomas, mas eu tenho vontade de trabalhar com organizações e institutos, tem algumas que selecionam pessoas, mas exigem o mestrado e três idiomas, então digamos que estou me preparando para um dia estar nesse lugar, que é um lugar que me interessa. E dá pra fazer coisas que eu gosto de fazer. Tive uma proposta em curso que eu fiz, para trabalhar com redes sociais, mas tipo não é minha praia, porque assim é um choque, eu sou uma pessoa que gosta de fuçar. Eu fui fazer o curso para saber o que as pessoas estavam falando, que usavam termos que eu não conhecia, vou lá estudar pra ver o que era, mas não porque eu queria trabalhar com isso, mas porque eu queria me atualizar, pra você ver como funciona. Nesse processo de se recuperar, você não pode deixar a cabeça parada, então a pessoa do curso, me chamou pra eu trabalhar na equipe dela.

Não sei se eu consigo continuar estudando [fazer um doutorado], mas talvez não seja possível, porque demandaria mudar ou ficar muito tempo fora de casa, e pra mim é algo que é meio inviável, porque tenho dois filhos pequenos, mas já pensei em sair do país pra fazer um complemento de estudos, mas levar eles comigo, seria um curso pós mestrado, não está descartado, mas depende de muita coisa.

[Entrevistada 3] Editora de web. Entrevista dia 12 de novembro de 2019/ às 21h22 duração: 83min59seg

Ligia: *Você permanece no mesmo cargo e empresa desde 2017? Se não, o que aconteceu? E, se sim, houve mudanças nas suas funções dentro da redação?*

[Entrevistada 3]: Isso mudou um pouco em decorrência de algumas mudanças que a empresa passou, com o fim do impresso eu fiquei mais focada na parte digital mesmo desde o começo, mas com pequenos ajustes de função. Eu sigo sendo editora, mas eu faço mais reportagem por escolha própria. Na minha editoria, a gente cobre política e macroeconomia, eu sou mais do braço da macroeconomia, mas eventualmente eu vou escrever sobre política também.

Ligia: *Como você vê os desafios e dificuldades enfrentados por você e por suas colegas para a ascensão dentro da redação? Como se deu a sua trajetória profissional?*

[Entrevistada 3]: Eu entrei em 2009 em processo de trainee. Naquela época, eles selecionavam um grupo com umas 30 pessoas aí a gente tinha um mês de aulas conjuntas. Aí tinha mais uma peneira, que eles selecionavam quem ia para o impresso e quem ia pra tv. Nessa fase da peneira você podia demonstrar preferência, ah prefiro jornal impresso, prefiro tv. Mas também tinha uma coisa de eles, jornalistas e RH do grupo identificarem potencialidades das pessoas em outras áreas não necessariamente o que elas queriam. Eu fiquei no impresso mesmo e era o que eu queria. Aí a gente ficou uns quatro meses no processo de trainee, aí fazia rodizio, passava por todas as editorias. A gente produzia um caderno e quando acabava o trainee, aí boa sorte, pode ser que tenha vaga e você fique, mesmo que seja temporário ou não consegue. Da minha turma nós éramos em 10, só 3 pessoas não ficaram. Muita gente foi contratada, eu fiquei fazendo freela, aí começou minha carreira oficial na empresa, em setembro de 2009.

Eu fazia freela para cadernos de softnews. Comecei escrevendo para o caderno de imóveis. Eu escrevia alguma coisa sobre lançamento de mercado imobiliário, mas escrevia muito sobre decoração, umas coisas assim que hoje em dia não tem nada a ver comigo. Mas é era uma coisa, um começo.

Quando eu saí da faculdade, o meu sonho de estudante era trabalhar em um caderno de cultura. E nesse meu período de freela na empresa, eu fiquei seis meses de freela, eu rodei muita coisa. Como eu ficava lá no imóveis, a gestora daquela editoria e de outras, ela fazia muito intercambio dos repórteres dali e tinha muito projeto especial. Na época tinha caderno animal, litoral, entre outros. Estava tudo na aba dela e eventualmente a gente escrevia pra outros conforme a demanda. Então, eu fiquei muito tempo fazendo isso, aí eu fui para o

caderno verão, eu fiquei um mês na praia. Bem pauta de foca, você está muito empolgado, acha tudo muito legal, hoje em dia já não acho tão legal. Eu fiquei um mês e meio lá, voltei eu fui para o meu sonho de foca, fui para o caderno de cultura, fiquei um mês, aí fui para outra editoria, fiz desfile de moda, evento de moda no paraná e estava acabando meu freela e já não tinha mais para onde eu ir.

Eu lembro que conversei com essa editora responsável, porque eu lembro que ela era coordenadora do meu trainee, aí eu falei puta merda fulana e agora. Aí ela falou: “calma sempre tem vaga, se você tiver que ficar em casa umas semanas, tu ficas em casa e depois a gente te chama de volta, você sabe que a gente gosta de você, mas vamos ver”.

Aí tinha uma vaga abrindo no *on-line* da empresa, porque o repórter que estava lá, estava saindo para ir pra prefeitura na época. Daí me chamaram para fazer um teste do *on-line*. Tinha eu e mais um homem concorrendo à vaga e eles me escolheram. Aí eu fui contratada finalmente, em 2010, e eu fiquei dois anos como repórter do *on-line*. Naquela época que tinha o impresso, era muito bizarro, se você pensar pela lógica de produção de notícia de hoje. Porque a nossa equipe do *on-line* tinham dois editores de manhã, dois editores à tarde, um repórter sozinho de manhã e quatro repórteres à tarde, sendo que um desses da tarde, obrigatoriamente, fazia ronda policial, então nós só ficávamos em três na redação e tinha que cobrir tudo: política, cidade e economia. E, eventualmente, ajudar com alguma coisa de mundo. Mas isso era mais trabalho do editor, mas se fosse alguma coisa muito pesado a gente tinha que ajudar. E, às vezes, a gente tinha trabalho dobrado, porque as vezes a gente tinha uma pauta e do impresso também e estavam os dois repórteres apurando a mesma coisa e tinha que pedir informação pro repórter. Tipo o cara cobrir assembleia ou câmara, e tinha de chegar lá nele e pedir o que aconteceu, “porque o pessoal do *on-line* precisa adiantar matéria”, tinha colega que passava de boa a informação, mas tinha outros que não passavam e falavam: “não, não aconteceu nada”. Aí você descobria no dia seguinte era manchete do jornal e a pessoa não quis passar pro próprio colega, dentro o próprio veículo. Que tinha um estigma naquela época que o *on-line* era uma coisa menor.

Aí eu fiquei dois anos, mais ou menos nisso, e como a cultura da empresa naquela época era muito voltada pro jornal impresso, eu também quis ir pro jornal impresso. Aí estava rolando uma reestruturação lá e eu fui para uma editoria que não existe mais. O chefe que estava entrando para coordenar a equipe, tinha sido meu professor do trainee, eu o conhecia e tinha uma boa relação e fui me oferecer. Eu cheguei e disse: “Olha eu sei que você está fazendo mudanças na equipe, me considere uma opção, se tiver vaga eu gostaria de ir”. E deu certo, ele combinou direto com a minha chefe, e eles pensaram em me tornar um repórter híbrido, como eles falavam na época. Eu teria algumas atribuições específicas do impresso, mas eu faria algumas coisas voltadas para o *on-line*. Basicamente: o factual, coisas que eu estava fazendo pro dia, eu já escrevia a versão *on-line* e outra versão para o impresso. Então eventualmente, a gente guardava informações, porque tinha que ter alguma coisa maior depois.

Nesta editoria, eu fiquei de repórter deixa eu ver, uns dois anos e pouco, e esse esquema híbrido não funcionou por muito tempo, porque sim quando dava eu fazia, mas eu acabei sendo mais sugada, entre aspas, pro impresso. Eu comecei a ter mais atribuição pro impresso, normalmente eu tinha nas minhas obrigações semanais, o que a gente chamava de fechar a

página quatro, a gente tinha que abrir o caderno e ela não tinha anúncio. Então era uma matéria maior assim, com mais folego. Eu tinha que fechar duas páginas quatro por semana e eu tinha uma temática, então era bem puxado e as vezes não dava tempo de fazer. E daí a vantagem de você sair do *on-line*, que você tinha que fazer tudo de tudo, naquela época, não tinha um foco, não tinha uma editoria, e ir pro impresso, que tu conseguias cobrir melhor um assunto. Então eu cobria mobilidade urbana e transporte coletivo, era o que eu mais gostava de fazer nessa época, eu fiquei especializada nisso, então eu fazia essa cobertura de ônibus. E era bem bom, ônibus, metrô, bicicleta, bicicleta de aluguel, era bem legal, porque você tinha um norte um foco do que fazer. Mas também fazia o que o chefe queria, fiz matéria de pedágio, fiz algumas coisas de meio ambiente e tinha a minha temática, que depois acabou.

Aí a gente também teve troca de chefia, trocas de modelo de como fazer jornalismo. E daí finalmente acabou a divisão *on-line* e impresso e as equipes foram integradas. Então naquela época, que os editores do *on-line*, a maioria deles virou editor de home ou ficou responsável por uma editoria específica, fazer mais uma edição *on-line* mesmo, porque daí tinha que cobrir mais turno, manhã, de tarde e de noite, enquanto o editor de impresso é tarde noite, porque é quando vai fechar a coisa, normal. E os repórteres do *on-line* naquela época foram divididos, acho que a gente tinha quatro ou cinco ainda - não me lembro quantos - ai eles foram divididos, cada um foi para uma editora, um foi para política, outro foi pra cultura, e tals, normal, rolou uma divisão deles e daí todo mundo tinha que produzir para os dois [*on-line* e impresso]. Era muito cansativo, mas funcionava um pouco melhor. Só que você sempre tinha que chegar, ser muito rápido, porque o *on-line* pede agilidade, ou você passava por telefone alguma coisa mais urgente, ou mandava por mensagem. A gente usa muito skype na empresa para conversar entre os editores e tals, como método de trabalho mesmo lá. E sempre tinha coisa do impresso, que daí do impresso você tinha que fazer aquele assunto crescer, como a gente costumava a dizer.

Eu fiquei uns dois anos e meio de repórter nesta editoria e ai eu virei editorado *on-line*, daí foi uma coisa que pra questão de gênero foi bem marcante. Porque na empresa é curioso, até porque para quem vê de fora, ai nossa como é que vocês trabalham lá, o jornal é bastante conservador, tem posições bem firmes, mas uma virtude do jornal é expor isso, sem esconder, se você está lendo você sabe que está lendo um jornal conservador, que é a favor da vida desde a concepção, então você não vai ler lá uma matéria que vai defender o aborto, por exemplo. Acho que é honesto. E por mais que existam uns episódios que você fala:

cara você está sendo machista, acho que os homens da redação já se tocam disso e evitam, as vezes eles chegam e perguntam: “ ai isso é errado e tal”.

Mas quando você é promovido, quando você é repórter e vira editor, pros outros editores, eles meio que estão nem aí. Mas rola um mal estar entre os seus antigos pares, daí quando eu virei editora, era muito nítido que os homens da editoria tiveram uma reação bem negativa de ter uma mulher mandando neles. Não necessariamente com a gestão masculina [sobre estarem acostumados], porque a gente tinha editora mulher, só que não era colega deles. Só que a editora mulher, que ela era chefe da editoria naquela época, a chefe não a planejadora, mas a

chefe de fechamento, ela era casada com um dos repórteres, então tinha ali uma coisa diferente no tratamento, porque assim “ela é mulher do nosso amigo” e eu era assim “essa menina aí, que até ontem era repórter que nem eu e agora ela está mandando em mim”. Ainda foi curioso nesse processo, porque a minha chefe que me convidou para ser editora, me ligou e eu aceitei, disse: “eu sei que você está saindo de férias”. Então ela me convidou, uma semana depois eu saía de férias e era bem justamente quando começaria o período da edição, a gente estava fazendo uma troca. O menino que era edito de vida e cidadania ia para vida pública e ia sobrar essa vaga e ela ia me subir para edição. aí ela acabou convidando um outro menino para cobrir as minhas feiras, só que ele não sabia, ela chegou e disse: “olha fulano, você pode ficar um mês na edição, é o mês de março e ele topou”. No dia que ela fez a reunião para anunciar as mudanças na editoria, “a então eu queria avisar que a Fer vai ser a nova editora e o fulano vai cobrir as feiras dela. Quando ela voltar em abril, ela é a titular do cargo”. Aí tipo rolou um clima, porque o menino estava achando que ele ia ser testado, para ele ser efetivado, quando não já estava definido, que não ia ser ele. Nesse período foi bem difícil, porque aí a minha função lá era editora *on-line*, o que eu fazia era: ajustar conteúdo de agência, pegar os textos que eles produziam, que já estava planejado, então eles tinham que entregar e editar e eventualmente quando acontecia alguma coisa, eu tinha mandar alguém fazer. Eles tinham muita resistência. Eu pautava o factual, só que eles não faziam, eles não aceitavam a demanda minha e aí eu tinha que pedir para as gurias da editoria, elas faziam, sempre tinha mulher trabalhando em todo o horário. Mas assim era muito nítido, que eles tinham uma coisa assim, eles meio que me desautorizam. Isso foi um problema porque eu não sentia amparo da chefia, por mais que fossem mulheres, elas achavam que era normal. Eu acho que isso é um processo que durou bastante tempo, principalmente ali nessa fase da empresa, que isso é uma coisa hoje que acontece mais. Mas naquela época acontecia. E também a gente vai ficando mais descolada com o passar do tempo.

Aí eu fiquei uns dois anos - a minha vida na empresa é sempre uns dois anos, alguma coisa muda, eu mudo de função. Aí acho que foi uns dois anos que eu fiquei nessa. A gente teve uma mudança que para o público exterior não fez diferença nenhuma, mas que pra gente fez, que foi uma grande junção de editorias. Então administrativamente a gente era uma editoria só, tínhamos os editores separados, apesar de que mundo era uma coisa que a gente acumulava, então todo mundo fazia. Porque também não era uma exigência de produção de reportagem, era mais conteúdo de agência e eu fiquei um tempo aí já pela manhã. Eu odiava fazer a noite, fazer o “fecha” da noite, era muito ruim, você ficava até as 23h30 da noite, ou as vezes quando dava merda você ia embora quando acabava. Não que quando você trabalhe de manhã, você não estoure o horário.

Quando teve essa junção de editorias, eu fui por um tempo ser a editora assistente de planejamento do editor responsável pelo planejamento da editoria. Esse foi outro período que a minha função mudou, porque eu parei de fazer edição, eu fazia mais edição de algumas matérias especiais. Eu sempre gostei muito de fazer reportagem, então eu sempre brigava para conseguir fazer uma materinha por semana que fosse e eu consegui conciliar essas coisas, só que eu tinha um trabalho mais burocrático que é fazer escala, gestão de folga, ver férias, vê quem está pautado fazendo o que, quem vai entregar, porque não entregou, qual que é o problema assim.

Daí tinha resistência, eventualmente de mulher. Se era de repórter que não gosta de ser cobrado e tem bastante isso no jornalismo. Tem repórter que não gosta de ser cobrado com prazo, contestado, porque tem que fazer as coisas. E um pouco dos homens, mas o nosso chefe da época, que virou o diretor de redação um mês depois, então assim foi muito corrido muito louco. Quem veio pra cá do lugar dele um homem, que era o correspondente em Brasília, o qual tinha muita experiência como repórter, mas nunca tinha sido chefe e ele chegou chefiando a metade do jornal. E de uma vez só. porque é pesado e aí eu fiquei mais um tempo ali o ajudando no planejamento até que veio a eleição de 2016 e eu sai do braço de planejamento, porque eu fui fazer ajudar a fazer o planejamento de cobertura da eleição.

A gente tinha definido quem eram os carrapatos, quem ia ser o repórter carrapato de cada candidato. Daí tinha definido três carrapatos dos maiores, e uns outros que pegava uns dois de uma vez só e uns outros que pegavam os nanicos. Tinha que coordenar isso, mais fazer pauta, mais fazerem eles sugerirem as pautas que eles queriam. Porque a ideia era que os carrapatos fossem bem autônomos porque eram os repórteres mais experientes. Então eles tinham que se virar sozinhos, então fiquem atrás do teu candidato e sugira pauta que não vai dar. As vezes não vinha muito o que a gente queria, então eu tinha que ver o que eles estavam entregando e eu fazia matéria de serviço. Tipo a parte de serviço de eleição ficava comigo, fazia algum material assim que a gente costuma chamar de compilado, pega coisa que a gente já publicou, mas monta um conteúdo, mas revendendo todas as matérias.

E, depois que eu terminei esse meu período na eleição, lá de 2016, eu queria voltar pra geral, mas eu acabei nunca voltando. Eu fiquei em política, um pouco contrariada, porque na época eu não gostava muito, porque eu preferia a cobertura de geral, mas eu fiquei fazendo a edição. Aí eu também estava saindo de férias, as mudanças iam acontecer e alguém me ligou, eu não me lembro se eu já estava de férias ou se era meu último dia. Eu sei que me ligaram, eu não estava mais no jornal, eu estava em casa já para contar o que ia acontecer, porque eu ficar sabendo por terceiros e ia ficar nervosa, porque eu não estava na redação.

Então, com o novo desenho de coisas que eles estavam fazendo, tipo a cobertura que a gente estava acostumado a fazer não ia mais existir, porque ia virar uma outra editoria, com umas diferenças de foco e ele tinha me puxado para a equipe dele, basicamente com a missão de cobrir política nacional e macroeconomia. Bem focado em reforma, em movimento de congresso, funcionalismo, umas coisas grandes. Daí ele para essa equipe, você vai trabalhar com o fulano e vai estar no braço da economia, eu falei: “mas você sabe que economia mesmo eu nunca fiz, porque não era a minha área”. Ai ele: “Mas não, a gente sabe que você vai dar conta”, aí eu falei: “Obrigada pela preferência” e enfim voltei de férias e era repórter de economia, assim, isso é uma coisa que eu gosto. Eu continuo sendo editora no papel, porque eventualmente eu também sim acabo editando, fazendo esse trabalho de edição de conteúdo ou dos outros colegas ou de agência, mas eu sempre tive uma demanda pessoa de eu quero fazer reportagem.

Ligia: *Eu percebo que o cargo de editor muito, se denomina editor, mas é um jornalista mais multitarefas.*

[Entrevistada 3]: Eu acho que depende muito da organização do jornal, assim aqui eu vejo que uma vantagem de eu ser editora é a carga horária: eu não bato cartão. Não que eu

extrapole a jornada, eu faço oito horas por dia, mas é mais barato pra empresa, ter um editor do que pagar um repórter, porque a nossa hora acaba sendo mais barata que a hora do repórter. É o valor da gratificação editorial, tipo se você colocar na ponta do lápis ele não compensa. Mas do jeito que a gente se dividiu na nossa editoria, tem sim o editor que acaba sendo responsável, coitado esse nunca vai conseguir escrever, vai fazer um texto por semana, mais análise mesmo ou costura tal. Eu me sinto, um pouco privilegiada porque várias mudanças que rolaram na empresa, eu tive opção de escolher o que preferia fazer. Então foi me dado a opção você quer fazer edição de conteúdos ou você quer ser repórter: quero ser repórter. É uma coisa que eu gosto, acho que eu faço bem né, estou acostumada e ninguém reclama.

Quando as reformas [no congresso] começaram, a gente dividiu ainda eu e um colega. O meu colega ficou com a previdência, porque ele já cobria e era um assunto mais complexo, você demora para entrar no ritmo e eu peguei a trabalhista. E o que foi a diferença da cobertura da empresa para outros veículos é que tipo, pra gente não interessava aquele rame rame a o fulano de tal vai lá e vai apresentar uma emenda, ah hoje o debate vai ser sobre isso. Não interessa, o leitor não quer saber disso. O leitor não está interessado no rame rame do congresso, muito metodicamente relatado o que está acontecendo lá, quem falou o que, quem sugeriu o que. Ele quer saber como aquilo que está sendo proposto vai mudar a vida deles, como que vai impactar a vida dele.

Então a gente começou fazer uma série de matérias explicativas, como: 10 pontos da reforma trabalhista que vão mudar a sua vida; as suas férias não vão mais ser as mesmas, entenda o que muda. Bem didático, até chegar a um modelo do que a gente chama de “lade in pages”, que são páginas especiais, que juntam tudo sobre o que precisa saber um assunto. A gente faz uma diagramação especial, tem uma arte, mas ela começou com a reforma trabalhista, que era uma página bem simples, juntando todas as informações de matérias que a gente foi mostrando: hoje as suas férias são assim, mas se a reforma for aprovada do jeito que tá - elas vão ficar assim. E isso é muito sucesso de leitura. As pessoas querem saber do impacto na vida delas. E a gente começou a perceber que indo por essa linha didática, a gente tinha uma coisa que outros veículos não ofereciam, até porque os jornalões estão interessados nos furos ainda e por ali a gente conseguia conquistar leitores. E é uma coisa que a gente tenta fazer principalmente na parte de economia até hoje, que é explicar, que é o que agora a gente está fazendo com as pecs* com programa verde amarelo, quando mais detalhado tiver, parece que tem mais engajamento a leitura, as pessoas leem mais tempo e tals. E é exatamente isso que a gente tenta fazer e é isso que eu faço. Eventualmente, eu pego material de agencia e edito e sexta feira a gente brinca que continua existindo o nosso pescoção, mas não é mais de impresso, a gente deixa as matérias de fim de semana editadas, tudo planejadas e sim pega texto de colega pra editar. Mas na minha função, no desenho que a gente tem na equipe hoje, isso é uma coisa que eu faço em menor quantidade, em menor quantidade de horas dedicadas a isso.

Ligia: *De que maneira acontece a divisão do trabalho na sua redação? É possível perceber diferenças nas pautas cobertas entre as mulheres e os homens?*

[Entrevistada 3]: A gente é bem horizontal, digamos assim, então o meu coordenador da editoria é um homem e esse coordenador trabalha diretamente com três editores, na verdade ele fala com todo mundo, mas pelo desenho ele tem mais contato com três que são: os dois editores planejadores (um de política e um de economia - são dois homens, que entra de manhã), e um editor de fechamento - que é um homem também- que entra tarde/noite, que se estourar alguma bomba no final do dia, ele que decide como vai ter que se resolver o negócio. Tenho menos contato com o editor de política, porque ele me pauta menos, eventualmente ele vai me pautar, mas é menos porque eu não cubro muito essa área e ele tem outros editores e repórteres.

Eu vou pro meu editor de economia, e nós somos duas editoras/repórteres, sou aqui na empresa e outra na sucursal e tem mais uma repórter que é mulher. Que vale ressaltar nesse caso que, especificamente, esses três editores que são os planejadores e o de fechamento, eles são muito mais experientes de tempo de casa e tempo de carreira nessa área que a gente. O de política tem 20 anos de casa e deve ter ficado mais dez anos em política. O meu editor de economia trabalhou a vida inteira em economia. Eu estou a mais tempo entre as repórteres, eu estou há 10, a outra deve estar uns dois ou três anos, ela foi contratada logo depois de formada assim, ela está com a gente desde então e a outra menina deve ter uns cinco anos de casa. A menina que está na sucursal, o sonho da vida dela era ser repórter de economia, então ela direcionou pra isso e começou e circulou menos em outras editorias do que eu.

Ligia: *Você percebe diferenças de oportunidades para o crescimento profissional entre você, suas colegas e seus colegas do gênero masculino? Ou mesmo dificuldades para permanecer na profissão?*

[Entrevistada 3]: Eu acho que a empresa tem um ambiente até que saudável. Pra mulher assim, você não é menosprezada ou tratada diferente por você ser mulher, tanto que é normal ter esse tipo de promoção, mulher subir pra alguma chefia, a gente tem uma chefe de redação que está muito tempo lá e é uma mulher. A chefe de distribuição é mulher. Tem editoria agora está tendo uma troca, mas também editora responsável é uma mulher. Nós temos mulheres que chegam a posto mais altos. Assim acho que por esse lado, você vê que é em menor quantidade que homem, isso falando do hardnews. No softnews já é o contrário, tem muito mais mulher do que homem na redação e acho que isso é uma tendência do que eu vejo de outros veículos também. É bem difícil a presença da mulher no hard, mas apesar que está mudando. Assim, vejo que está mudando, vejo que tem cada vez mais mulher, mas é difícil. Na empresa não vejo como sexo sendo um impeditivo.

Mas as vezes acontecem pequenas coisas que eles não percebem. Por exemplo: uma coisa bem idiota, mas enfim a gente muda às vezes de lugar, bancadas, você está sentado em uma bancada depois troca, tinha uma época que tínhamos uma bancada que eram só mulheres com o meu colega, porque a gente trabalhava junto e a gente sentava um do lado do outro. Rolou uma mudança, o meu colega mudou de bancada e foi trocando, trocando e ficou uma bancada só de homens. Tipo eles, por um certo lado não tem nada demais, porque eles agruparam meio que por horário as pessoas, ficou ali três que entram de manhã e três que entram a noite, mas eles não percebem como eles tiraram as mulheres de perto deles.

Não me sinto desprezada, ou que a minha voz não é mais ouvida, porque quando você tem dez anos de casa, você fica um pouco mais chata. Eu não tenho vergonha de falar. Quero falar eu mando mensagem, chamo na salinha, converso e reclamo do que eu acho que tem que reclamar.

Uma coisa curiosa, na empresa. Ela fez um grupo de trabalho temporário, que fez algumas reuniões, que era como combater a cultura de machismo na empresa. Só formado por mulheres, e tinha uma amiga minha jornalista que estava, e a gente falou assim: "ah que a gente reclama daqueles pequenos machismos do cotidiano, que às vezes é uma resposta atravessada, é uma fonte que é meio babaca, mas você dá uma enquadrada", e a gente vê, pessoas de outros setores da empresa, tipo, por exemplo, que trabalha no comercial que lidava com assédio de cliente. Que é um negócio muito pior, numa escala de você ser ofendida verbalmente a uma mulher que está quase sendo assediada sexualmente, de fato.

Ai a gente falava assim: "é que é um tipo de comportamento que na nossa área não tem, porque eles sabem porque é totalmente vedado". Às vezes tem assim alguns comentários, que veem assim, tipo homens fazem comentários machistas, até mulheres fazem comentários machistas, mas tem ali um cuidado, uma coisa assim que eles se policiam para não falar, se eles falam e você repreende, tipo eles acatam e buscam não repetir. Então assim é um ambiente pautado pelo respeito, nesse sentido, é uma coisa que não reclamaria tanto da empresa. Principalmente, na minha equipe, pode ser um pouco de sorte da equipe que estou.

Ligia: *No cotidiano profissional e/ou em contato com outros(as) colegas, verifica-se que há incômodos que podem ser resultado das diferenças de gênero? Você percebe dificuldades suas e das suas colegas em conciliar, a vida pessoas e o jornalismo, para permanecer no jornalismo em relação aos homens?*

[Entrevistada 3]: Eu acho em geral que a mulher está mais cansada porque, não que o trabalho na redação seja mais extenuante do que do homem, mas a gente já tem uma carga de trabalho maior em casa.

O que acho legal dos caras que trabalham mais diretamente comigo é que os que são casados, é casado com jornalista ai a mulher enquadra. Tipo divisão de tarefas igual. Mas em outros casos não tem. Então eu vejo que normalmente, eu estou muito mais cansada do que meus chefes eventualmente, eu tenho que mandar mensagem: olha hoje vou ter que chegar atrasada, porque eu moro sozinha, minha família não é daqui e quando dá uma merda em casa quem tem que resolver sou eu, porque não tem outra pessoa. Mas, por esse lado, eles são muito compreensivos, que sim são imprevistos que acontecem.

Ali eles estão tudo com filhos pequenos e eventualmente, eles têm que cuidar do filho pequeno, que é responsável do pai também, então sobra um deles. Isso é interessante porque acaba que não tem essa coisa que é só a mulher que falta, porque homem também falta, porque vai levar o filho para o pediatra, ou meu filho tá doente vou ter que ficar em casa com ele, porque minha mulher tem que trabalhar. Então rola um pouco essa coisa e tem um Q mais de compreensão.

Porém, eu acho que no geral, não na empresa, no geral, eu fiz entrevista de emprego em 2017: que a mulher do RH, que era uma mulher me perguntou: se eu queria ter filho, isso em 2017.

Tipo oi: não interessa se eu quero ter filho ou quando eu quero ter filho. Isso vai ser um impeditivo para você me contratar, porque pelo jeito sim, porque eu não fui pra frente na entrevista. É pesado, eu acho que isso acaba sendo um impeditivo, porque a mulher acaba se tornando uma funcionária mais cara, porque vai dá licença maternidade, vai pagar auxílio creche, por que não se paga auxílio creche para homem? tinha que pagar não tem problema nenhuma.

Ligia: *Isso é um assunto que tem surgido nas minhas entrevistas, que há uma diferença de tratamento entre as mulheres que são casadas e as solteira.*

[Entrevistada 3]: Na empresa, esquema de plantão, a gente tem uma coisa bem organizada, que são times de plantão. Então a redação inteira é dividida em quatro times, cada time é responsável por um final de semana, os times são mistos, mulher homem, repórter editor, normal. Existe uma benevolência maior com mães, nas escalas de plantões, porque há uma preocupação e essa é uma preocupação que vem da pessoa que faz a escala que é uma mulher e tem dois filhos. Então ela procura falar com as mães para saber se elas têm com quem deixar a criança, principalmente casos de mulheres que são casadas com outros jornalistas, que também fazem plantão. Então é mais uma questão de deixar bom para todo mundo. Então assim, eu estou de plantão esse feriado, eu tenho um casamento pra ir na sexta-feira, eu pedi para trabalhar num horário, a pessoa me encaixou no horário que eu pedi, ela precisava fazer isso: não, mas ela foi legal e teve empatia de saber que a gente também tem vida além do trabalho e quando dá para encaixar dá. Então assim, essa coisa do plantão da empresa é bem legal. Mas acho que é principalmente por quem faz a escala, que tipo é uma pessoa que tem muita experiência com isso, com fazer escala e ela te empatia e um senso de justiça, entre aspas assim de tentar revezar e tentar se alguém pedir alguma coisa, ela vai tentar encaixar.

Por exemplo, eu não tenho filho e sou solteira, quando eu estou no plantão é um final de semana que eu dou como morto, se eu consigo fazer alguma coisa beleza, mas eu entendo que tipo eu tenho meu horário de trabalho e se der uma merda, eu tenho sobreaviso, que eu vou ser chamada primeiro. Então eu não planejo coisas muito ousadas no meu final de semana de plantão. E, como tem lá muita mulher com filho e tal rola essa empatia para eventualmente deixá-las nos horários mais adequados. A tipo essa mulher ainda está amamentando então não vou ela a noite, porque a noite vou atrapalhar o horário de sono da criança. Mas é só por uma questão de empatia mesmo.

Eu nunca me senti coagida, tipo nossa quando você vai casar, mas nossa não vai ter filho, tá ficando velha. Esse tipo de comentário nunca foi feito para mim. Mas acho que tem haver um pouco com postura, porque eu sou chata e eu retruco, não fico quieta, não vou ficar escutando abobrinha.

Hoje mesmo a gente estava falando sobre um antigo chefe, que tinha um comportamento mais assediador e daí até um colega perguntou: nossa, mas ele nunca dava em cima de você, porque ele dava em cima de todo mundo. E outro falou desse jeito ela vai se sentir constrangida, porque ele não deu em cima dela, falaram brincando, a gente estava bem descontraído. Eu falei: não. Mas uma vez, eu fui trabalhar de batom vermelho e ele disse: uhhh hoje tem. Eu dei um sabão nele, que ele ficou quieto e pediu desculpa, nunca mais fez

um comentário, mas assim eu falo na hora. Eu não engulo abobrinha, por mais que depois eu pense, ai meu deus do céu, meu emprego, mas tipo assim dane-se.

Essa pressão para ter família, uma coisa que dá para perceber assim que o dono da empresa, ele valoriza muito a família, embora ele mesmo não tenha uma. Ele valoriza, mas assim nunca me senti forçada, ele nunca perguntou - já tive umas conversas com ele- que enfim ele perguntou da vida pessoal, mas assim é mais sobre a minha família de origem, menos sobre eu ter uma família ou não.

E sobre comentário inconvenientes, pode ter a ver com o fato que eu sempre namorei muito. E eu sempre estou namorando, estou solteira, mas namorando. Então quando eu entrei na empresa eu tinha um namorado, que era jornalista e depois deixou de ser jornalista, mas ele também entrou na mesma época que eu lá e tinha uma coisa: ah a namorada do fulano, porque existe o respeito do homem para o homem, às vezes não para mulher. Mas daí também postura, porque tinha os caras lá, que convidavam as meninas para ir em bar para ficar fazendo pergunta constrangedora de cunho sexual, os caras faziam isso, assim. E é só você não ir.

Esse negócio de ter aparecido lá com o namorado e eu nunca me relacionei com colega de trabalho. Não porque eu tenha algo, nossa nunca vou fazer isso, mas só simplesmente porque não aconteceu e porque não tive interesse. Mas eu acho que em outros tempos lá na empresa, bem antes de eu entrar, que tinha mais gente solteira, era um ambiente mais que rolava mais uma pegação, tinha mais esse tipo de comentário.

Quando eu entrei tinha muita gente casada ou namorando, eu mesma namorava, então era menos. Mas eu já fui alvo de comentários machistas de homem que você não esperava que fizesse o comentário. Homem insinuando: ah porque você fica tão perto dele? assim como se você tivesse tendo um caso, o que não estava acontecendo. O que era mais bizarro era que a postura da pessoa em questão era sempre em relação a mim e nunca em relação ao homem. Ele vinha fazer comentários para mim como se eu fosse uma destruidora de lares, em compensação ele nunca fez um comentário pro cara. Se duas pessoas estão tendo um caso, o caso é das duas. Mas o comentário vinha só pra mim e aquela coisa que eu enquadrado: nossa não estou entendendo.

Uma vez eu fiz um comentário: Ah o fulano enroscou. Uma brinca que rola lá na redação, parece pau de enchente tá lá enroscado, não para de conversar e tal, mas brincadeira. Ele virou para mim: Mas não fale assim, ele é casado, muito bem casado. Daí emendou um papo assim: não sei como alguém consegue ter amante. Eu falei: olha eu também não, estou aqui, namoro há nove anos e já é difícil manter um namorado, imagine um amante, não tenho cabeça para isso. Então assim dei uma enquadrada e o cara ficou assim muito sem jeito. Mas é o tipo de comentário que você não espera ouvir do seu colega né.

Ligia: *Na pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação?*

[Entrevistada 3]: Para mim são duas experiências bem marcantes, que uma foi uma tentativa de assédio sexual de fato e outra foi um comentário de como a mulher é o tempo inteiro julgada pela aparência.

Eu aparento ser mais novas do que eu sou de fato, eu tenho 32 anos e eu tenho voz de criança. Eu acho que a minha voz assim não é a voz padrão do que se espera de uma repórter padrão, de uma repórter de tv, repórter de rádio e tals, acho que tem esse conjunto. Eu aparento ser mais nova e tenho uma voz de criança e uma vez eu fui fazer uma entrevista num departamento de saúde da prefeitura, que era um cara que era chefe de saúde mental e quando eu cheguei na sala dele, o cara me olhou e falou: você é estagiária. Daí eu falei: não, eu trabalho na empresa a x anos já, porque? Não porque você tem a cara muito nova, você parece ser muito nova. Eu tive quase que mostrar meu RG.

Eram um então deputado federal, ele veio para cá num evento e a gente conseguiu marcar uma entrevista com ele. E é aquele rolo, você vai e fica esperando, a hora que o cara tem boa vontade ele te chama para conversar. Estava essa entrevista marca não marca, e foi um dia que fui mais arrumada para a redação, um tipo de roupa que não costumo usar, embora não era nada inadequada. Eu estava de vestido, meia calça super grossa e jaqueta, normal, cachecol, normal, não estava ofensiva, mas era uma roupa que eu estava bonita para o trabalho, mais bonita do que eu deveria ir pro trabalho. Ah cora sentou lá e ficou fazendo comentários, tipo, mas você é tão bonita para ser repórter de economia né. Eu: pois é, mas eu sou. Assim você vai dando resposta grossa, foi um caso bem desconfortável, porque eu tinha que fazer a entrevista ainda, então eu não podia desbancar o cara totalmente, porque eu tinha que voltar com a matéria. Eu acho que comigo foi super light, porque tem casos, relatos piores.

Ligia: *Chegou a passar por constrangimento ou a presenciar alguma situação com outras mulheres na redação? Durante o cotidiano da profissão, você já passou por assédio moral de fontes ou instituições? Conhece alguma colega que tenha passado por isso?*

[Entrevistada 3]: As minhas amigas mais próximas tendem a reclamar menos desse tipo de abordagem. Mas de via geral acho que acontece muito com políticos, principalmente com políticos mais velhos de carreira. Porque eles estão acostumados com o poder e usar esse poder para intimidar, de certa forma, para conseguir o que eles querem, de certa forma.

E passei três meses em Brasília, e eu tive um episódio tipo um jornalista que fui bem grossa e tinha um cara que era meu amigo, ficou me olhando assustado. O cara chegou para mim e disse: você é feminista ou eu posso te fazer um elogio, o cara é jornalista né. eu falei: eu sou feminista e você pode me fazer um elogio. Ele: não é que feminista não gosta de elogio.

Eu falei: não tem nada a ver, acho que você precisa entender qual é concepção de feminismo então, porque uma coisa não exclui a outra. Se você me dá um elogio com respeito, não tem problema nenhum, o problema do elogio é como ele é feito. Se você quiser falar pode falar, mas eu sou feminista. Aí ele disse: eu só ia dizer que você está bonita hoje e eu disse: obrigada. não tem problema nenhum você falar isso, sendo respeitoso, como foi.

Mulher é vista como falta inteligência emocional, esse é o termo correto do RH. Ai a pessoa fala: você tem que trabalhar a sua inteligência emocional. que é o jeito da mulher mais

enérgica de ser. Assim eu vejo esse é o argumento que usado. Não chega a ser uma ofensa, mas o posicionamento por causa feminista até que não é tão reprimido, acho que é bem equilibrado ali.

Quando eu comecei na edição, veio de mulher o comentário. As minhas superiores falando assim: você não pode ser tão incisiva na cobrança com os homens, com as mulheres eu podia ser incisiva, mas com os homens não, porque são os dodóis.

Ligia: *Quais critérios você acredita que são levados em conta no processo de ascensão na carreira? Percebe características comuns e diferenças de gênero nesse processo?*

[Entrevistada 3]: As mulheres precisam ser mais organizadas, do que os homens e demonstrar pouco sentimento. Ser mais assim meio que uma pedra, tipo assim: não tenho alteração de humor. Porque alteração de humor assim, principalmente, quando eu por exemplo sou muito chorona. Antes eu chorava se brigavam comigo, agora não choro mais, porque já criei uma casca. Esse tipo de coisa que é do comportamento que é um pouco mais tradicional, entre aspas da mulher e a mulher não tem problema em demonstrar esse tipo de emoção e sentimento. Então isso é uma coisa mais mal vista, como se fosse: se ela não consegue se segurar como ela vai chefiar uma equipe.

Eu acho que isso foi mudando um pouco com o tempo, as reações de emoção não são mais condenadas, são um pouco menos condenadas. Mas o que pega mais é acho que é episódio de grosseria, isso acontece, eventualmente com os dois sexos. Mas quando é a mulher é mais grossa e dependendo do jeito como ela é, do jeito que ela se impõe é pior. Porque daí tem caso de mulher sendo grossa com mulher também.

Na redação da empresa, teve problema com uma pessoa, que não trabalha mais lá que teve caso que assediou pontualmente algumas repórteres. Assim assédio moral, com o caso: eu sou chefe, você vai fazer assim, porque eu sou o chefe, comigo não aconteceu, mas é um pouco de sorte, de não estar na equipe daquela pessoa. Não estou dizendo que minha postura é melhor, mas a postura que eu assumi para mim me preservou, porque não tem certo e errado. porque pode ter outra pessoa que pode fazer exatamente a mesma coisa, mas reação vai ser diferente. No meu caso, o tipo de postura que eu adotei eu acho que me preservou de alguns comentários.

Tinha cara que tentava ficar amigo das mulheres para ficar se aproximando, para poder abraçar, tipo não tenho problema de abraçar colega de trabalho, desde que seja uma coisa que seja tipo boas férias, se for mais amigo beleza, mas se for uma coisa mais estritamente profissional, tem o momento do contato físico, senão não tem porque ter. Então você via que tinha gente que procurava ficar amigo, para poder ter esse tipo de contato mais frequente, digamos assim, o que é idiota.

Ligia: *Além da questão de gênero, você percebe desafios enfrentados na profissão devido à cor de pele? É possível reconhecer dificuldades ou privilégios decorrentes deste aspecto?*

[Entrevistada 3]: É um absurdo, principalmente aqui no Sul, tem menos negros talvez quantitativamente do que do Rio pra cima, que tem uma população negra maior, acho que aqui tem menos. Eles chegam menos à universidade, na minha turma, eu fiz federal do

Paraná, a minha é turma é primeira turma de cota social e de negros, não preencheu cota para negros, não tinha e na minha sala, uma menina estudante que era negra. Era o primeiro ano, essas vagas foram supridas por estudantes de escola pública, então pensando assim, eu gostaria de ter colegas negros, mas já não tive colegas de faculdade negro - acho importante ter representatividade e diversidade dentro da redação, mas não sei qual o melhor jeito de fazer isso, depois quando as pessoas estão em condições iguais no mercado de trabalho, porque cota para vestibular tem que ter e por muito tempo. O ideal é que todo mundo tivesse uma educação boa, de base desde o começo, mas não existe, então tem que ter, para que as pessoas pelo menos tenham o mesmo parâmetro de oportunidade de vida, mas vai demorar muito para isso acontecer. Eu vejo que por exemplo, a folha criou a editoria de diversidade, para tanto ver as fontes quanto às contratações. Porque é muita gente branca em todas as redações, não só aqui.

Ligia: *Qual sua perspectiva de atuação na profissão?*

[Entrevistada 3]: Eu já pensei em sair da redação, já pensei em trocar, mas o drama é que eu gosto muito de redação, eu gosto de ser repórter e eu acho que eu ainda tenho energia para gastar com isso. Num curtíssimo prazo é continuar sendo repórter só que mais bem remunerado, a promoção que eu almejo é um aumento de salário, mas para continuar fazendo o que eu já faço. Eu não tenho interesse agora de focar só em edição ou só em planejamento, no sistema que a gente tem, porque eu realmente gosto de fazer reportagem. Eu até gosto de ajudar, eu fui tutora de uma repórter nova, que entrou na editoria e falaram: eduquem ela, ensine as coisas do jeito da empresa para ela. Eu faço, mas eu prefiro gastar o meu tempo no horário de trabalho pra produzir reportagem.

Não me vejo me aposentando, acho que, que quero ter filho, eu quero ter uma família, eu acho que provavelmente e vendo as experiências das amigas. O momento que chegar o filho vai ser o momento assim: agora vai ser o momento de eu sair da redação, porque não vou aguentar este ritmo, quero ter mais tempo para me dedicar às crianças. Não que seja uma obrigação só da mulher, mas é uma coisa que eu quero conciliar um pouco melhor. Uma coisa que eu já venho pensando há um tempo atrás é qual o plano B da vida, se eu não for jornalista, o que eu gostaria de ser. Eu empaco muito, porque até hoje eu não me vejo fazendo outra coisa que não jornalista. Então é aquele drama. Acho que o grande drama do jornalista hoje é até quando a gente vai ter emprego de fato, porque o jornalismo enquanto instituição está vivendo uma crise muito grande. As pessoas não veem valor no que a gente faz, elas acham que não tem que pagar, que é caro, porque ela vai pagar a assinatura de um jornal se ela consegue ler de graça no Facebook e no Whatsapp, elas não veem o valor intelectual do nosso trabalho, como custa caro fazer aquela coisa mastigadinha chegar até você.

[Entrevistada 4] **Jornalista redação de instituição pública. Entrevista 12 de novem de 2019 às 16h45 duração: 63min31seg**

Ligia: *Você é concursada, mas permanece no mesmo cargo desde 2017? Se não, o que aconteceu? E, se sim, houve mudanças nas suas funções dentro da redação?*

[Entrevistada 4]: Eu tenho uma equipe de jornalistas, então a gente produz bastante coisa, a gente tem veículos, mas a gente tem bastante liberdade, não é como trabalhar em qualquer assessoria de imprensa. A gente também atende e faz intermediação, acho que nós somos uma das poucas universidades que faz uma intermediação do início ao fim com os jornalistas. Porque boa parte delas, justamente porque a demanda é muito alta é coloca um guia de fontes no site e pede para o pessoal buscar ou tentar o contato com professor. A gente não faz aquilo que uma assessoria privada faz de acompanhar ligação, porque seria insano. A prioridade é a produção interna. Já teve alguns momentos, mas eu não estava ali, que foram até outras pessoas, com outras formas de vínculo com a universidade que estavam fazendo esse serviço de atendimento.

Hoje em dia, a gente até tem dois estagiários, mas a gente passa pra eles, os atendimentos mais simples. Hoje, eu fiz três atendimentos [aos jornalistas] e tem casos, que dependendo da situação, como vestibular ou qualquer outro problema que acontece na universidade, é muita coisa sabe, a gente recebe ligação de veículos que a gente nem sabia que existia, até do exterior, a gente tem a perspectiva de qualificar a assessoria de imprensa, talvez fazer release bilingue, porque a gente tem essa demanda.

Ligia: *você está desde agosto de 2017 nesta assessoria?*

[Entrevistada 4]: É.

Ligia: *Como é a mudança de ir de empresa privada para a empresa pública? Como você vê os desafios e dificuldades enfrentados por você e por suas colegas para a ascensão dentro da redação? Como se deu a sua trajetória profissional?*

[Entrevistada 4]: Olha, eu estava trabalhando em um jornal privado, trabalhei dois anos e meio na empresa, eu vim pra cá [Paraná] pra trabalhar lá. Porque antes eu estava em Joinville, eu fiquei sete anos num grupo de comunicação lá, depois que eu sai da empresa no Paraná em 2015, eu comecei a estudar para concurso. Eu fiquei um ano e pouco estudando para concurso, inclusive estava estudando para outras coisas, estava diversificando bastante, porque o concurso para jornalista pode ser bastante ingrato, normalmente é só uma vaga. E esse concurso da universidade foi um dos primeiros que eu fiz, como eu não passei em primeiro eu desencanei, mas houve umas aposentadorias, eles transformaram alguns códigos de vagas e acabou rodando mais a lista. E acabaram chamando quatro pessoas e eu fiquei feliz, porque eu estava estudando para outras coisas que eu não ia conseguir usar o meu conhecimento e minha experiência. Foi bem inesperado.

Primeiro, a gente tem uma equipe bastante reduzida, hoje em dia, nós somos em seis jornalistas e tem uma moça que não é exatamente uma servidora concursada, mas ela trabalha num projeto, que também nos ajuda bastante. É pouca gente, se você for ver outras universidades tem 16 a 20 jornalistas. Não sei porque o número de vagas não aumentou nessas décadas que as vagas foram criadas.

Comparando com a redação que eu estava na empresa privada, eu passei por dois passaralhos lá. Eu entrei em 2013, no ano de 2015 teve dois passaralhos, no segundo eu falei para a minha chefe, se você precisar demitir alguém pode me demitir não tem problema, eu quero fazer outra coisa, porque eu não estava concordando com algumas coisas dentro do jornal, a linha editorial deles estava ficando bastante sui generis, apesar de eu trabalhar na revista de comportamento e moda e beleza, mesmo que não era uma área política a gente sentia sabe. Como alguns reposicionamentos que eles fizeram internos, colocar gente de marketing em redação. Aí eu falei: não está rolando mais, eu não quero me incomodar, a relação está ficando meio tensa entre os colegas e eu decidi tentar outras coisas. A minha mãe era funcionária pública, ela sempre ficava falando para eu fazer concurso. Eu tentei, mas fiquei mais de dez anos sem seguir o conselho dela, achava que seria chato, depois eu acabei me rendendo e estou feliz, eu gosto muito de trabalhar aqui.

Ligia: *No jornal que você trabalhava, você era repórter?*

[Entrevistada 4]: Eu comecei freelando. A empresa tinha uma política um pouco complexa, foi o primeiro jornal que eu trabalhei que eles demoravam muito para efetivar a pessoa. Então tinha assim situações de *freelancers* eternos, pessoas que estavam há anos, sem vínculo empregatício. Então depois a pessoa tinha que sair para fazer quarentena, para tentar mascarar, só que eu tive um pouco mais de sorte, eu acho que não fiz nem 20 dias de freela e surgiu uma vaga em economia e comecei a trabalhar lá, porque eu tinha experiência. Mas eu sabia que não ia durar muito, porque eu sabia, que economia era uma editoria que eu conseguia quebrar o galho, mas não era algo que me dava prazer em fazer, porque eu gosto de contar história, então eu acabei pedindo para ir para revista. Lá eu consegui fazer algumas matérias, tive que encarar uma linha editorial um pouco diferente do que eu pensava, porque eu discordava um pouco do coordenador na época, porque era um cara que queria fazer coisas muito leves, meio superficiais na verdade, eu sempre quis fazer umas reportagens de comportamento mais complexas um pouco e ele disse que isso baixa o tesão dos anunciantes. Ele falava assim: eu deixo você emplacar uma capa a cada três semanas pode ser, eu tá bom, porque senão ia ficar muito triste trabalhar. Mas eu consegui fazer coisas legais também, eu gostava a equipe era muito legal, mas não sei, mas eu nunca combinei muito com empresa, foi diferente do que com outros jornais que eu trabalhei. Foi uma pena, tentaram me avisar.

Ligia: *De que maneira acontece a divisão do trabalho na sua redação? É possível perceber diferenças nas pautas cobertas entre as mulheres e os homens?*

[Entrevistada 4]: Órgãos públicos estão muito sujeitos a chefia, então assim, a chefia muda a quatro anos e por enquanto eu não peguei uma mudança de gestão, estou na mesma gestão, mas já tive dois chefes, pra você ver como as vezes a rotatividade é alta. Um tem um ponto de vista o outro tem outro, eu comecei com uma chefe que era publicitária e ela queria integrar, o ponto de vista de vista dela não era de privilegiar jornalismo, ela queria fazer o que a publicidade faz: criar campanhas, etc, então ela integrou a comunicação e a gente trabalhava todos juntos, mas ela dividia tarefas. Ela queria que algumas pessoas fizessem só tal coisa.

O meu chefe atual já pensa diferente, ele diz que gosta de uma coordenação mais horizontal, então a gente não tem uma coordenação de redação, tipo um pauteiro, que fala entre a gente. A gente no momento em que todo mundo faz tudo, essa é que a verdade. Depende de quem tá lá no momento.

Algumas pessoas têm alguns projetos, por exemplo, eu estava com um projeto da revista de divulgação científica, mas com o contingenciamento de orçamento a gente teve repaginar todas essas questões, porque tinha um custo de impressão, como a gente não sabia como ia ser o orçamento, ela não conseguiu sair. Agora, a gente está investindo no site. A princípio eu estou à frente desse projeto. Mas todo mundo faz tudo, todo mundo faz atendimento, todo mundo faz matéria, jornalista todos agem como jornalista, inclusive quem não tem exatamente esse nome no cargo. Até já houve uma pressão, umas pessoas quiseram dar pitaco para tentar setorizar os jornalistas, mas a gente não tem uma quantidade suficiente para setorizar. Como a universidade tem mais setores que jornalistas, alguém vai ficar chateado, alguém não vai ser coberto. Então o que estamos tentando é fazer políticas, a gente vai ter que estabelecer uma prioridade e algumas pessoas vão ter que ser frustradas, sabendo que elas vão ser frustradas. A divisão de tarefas e da equipe. A maioria é mulher. Jornalistas nós só temos um homem atualmente. São cinco mulheres e um homem. O chefe é um homem é cargo de confiança, e ele é professor de jornalismo aqui na universidade. Ele responde por tudo.

Ligia: *Você percebe diferenças de oportunidades para o crescimento profissional entre você, suas colegas e seus colegas do gênero masculino? Ou mesmo dificuldades para permanecer na profissão?*

[Entrevistada 4]: Eu acho que os cargos de confiança estão restritos a professores. Na nossa superintendência atual só tem um cargo de confiança, eles foram cortados recentemente e geralmente são ligados, ou entregues a professores que participaram da campanha [para reitor]. O que a gente consegue fazer, porque a carreira também é bastante engessada, se eu trabalhar 16h por dia você vai ascender na carreira a mesma coisa que o colega, porque o que faz ascensão é título e tempo de carreira. Você sempre vai estar atrás de quem entrou antes de você, ao menos que essas pessoas não tratem de ir atrás de título. A motivação é muito de temperamento, vejo que tem pessoas aqui que três anos depois já estão o clássico servidor público, eu tenho um pouco de medo disso, porque não é o meu temperamento, eu sou até um pouco workahoolick, sou bastante perfeccionistas, mas eu tenho um pouco de medo de ficar um pouco como os meus colegas.

Ligia: *Você consegue perceber diferenças entre seus colegas nessa busca por qualificação?*

[Entrevistada 4]: Eu sinto que os homens tem muita mais facilidade em pegar e tacar o foda-se e ir atrás dessas questões da carreira, eu tenho colegas mulheres que estão há muito tempo paradas nisso e todos os homens correm bastante, pedem afastamento, ficam de licença. ah é meu direito.

Ligia: *Algo que tem surgido nas entrevistas que não estava previsto: Você percebe algum tipo de pressão e ou constrangimento em relação à questão de gravidez?*

[Entrevistada 4]: Olha na empresa privada de comunicação que eu trabalhei antes era premente, inclusive existiam auxílios digamos assim a pessoas casadas. Até uma das coisas que eu falei lá pra eles, quando a gente fazia um negócio de dar pitaco nas coisas que ninguém leva a sério, que eles deveriam pensar mais nas pessoas solteiras, porque tinha muita gente jovem lá. Eles davam muito incentivo assim para você ter filhos, enfim parecia que eles queriam perfil X de pessoas lá dentro. Nós somos protegidos pelas Leis. Ninguém em nenhum momento falou abertamente ou expressamente em uma situação que seria ruim isso, com exceção com a minha ex-chefe, em dez anos de carreira como jornalista, que falou: ah por favor não engravidem as todas juntas. Em outra empresa que tinha trabalhado antes era totalmente conservadora nunca teve nada assim. Eu acho que a situação aqui é diferente não por causa das pessoas, mas porque tem leis e os chefes têm muito medo das leis. Eles sabem muito bem que se eles arrumarem uma encrenca com você, você faz um processo contra eles, talvez seja um pouco diferente na iniciativa privada.

Ligia: *Na pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação?*

[Entrevistada 4]: Olha acredito que na universidade pode ser pior, nós fizemos um Whatsapp institucional, porque se você usasse o seu o cara ficava te mandando mensagem. É uma situação absurda até. Eu acho que as universidades falam muito pouco disso e encontram poucas soluções. Nos outros empregos que eu trabalhei volta e meia tinha essas coisas, mas você fala com seu chefe e ele não te colocava mais em contato com aquele cara, não te obrigava, ali não tem preocupação com isso é um tabu.

Uma das primeiras situações, que comecei a me tocar para essas situações de gênero há uns anos atrás, quando eu tive a primeira chefe mulher. Era uma moça extremamente perfeccionista e chata. Engraçado que quando a gente teve chefes homens nessas situações, as pessoas falavam dele com admiração, nossa o fulano realmente pensa em tudo e cobre. Agora quando ela começou a fazer a mesma coisa, era uma situação totalmente diferente, as pessoas começaram a falar que ela tinha ascendido de formas... não pela competência dela.

Eu trabalhei em redações em Santa Catarina, mas que existia uma cultura e uma sociabilidade bem mais aberta do que aqui no Paraná. Muitas pessoas tinham a mesma idade, iam nos mesmos bares, eram solteiras, a gente dizia que as pessoas se reproduziam em cativeiro. Não tinha a possibilidade de a pessoa não ser machista falando dela, porque todo mundo agia da mesma forma, muitos piores do que os outros. Ela foi acabou saindo e pediu demissão. Ela teve vários problemas, teve um afastamento por questões psicológicas, por estresse e acabou pedindo para sair. Na mesma época eu acompanhei uma outra situação bastante similar, que eu acompanhei de uma outra chefe, que era de outra editoria, que era uma mulher e que também foi questionada assim e também pediu demissão. Não conseguiu ser chefe, porque as pessoas discordavam, as pessoas achavam motivações para as coisas que ela falava, achavam que ela era chata, desautorizam ela. Foi a primeira situação que eu vi.

Ligia: *Chegou a passar por constrangimento ou a presenciar alguma situação com outras mulheres na redação? Durante o cotidiano da profissão, você já passou por assédio moral de fontes ou instituições? Conhece alguma colega que tenha passado por isso?*

[Entrevistada 4]: Na última empresa privada que eu trabalhei, eu tinha um chefe, que eu cheguei a ouvir coisa como: ah você vai falar sobre coisas relacionadas a luxo, então você tem que alisar o cabelo. Ou você tem que se vestir de tal jeito, falava brincando, mas tinha fundo de verdade. Inclusive foi chamado atenção dele, porque poderia ser um problema bem grande, porque é o medo da lei e ele parou de fazer esse tipo de coisa. As pessoas até vieram para mim dizendo que eu deveria ter batido o pé e elas ficaram irritadas até.

Na verdade, quando a gente escuta isso algumas vezes na vida, a gente tenta relevar e ter pena da pessoa, não sei porque não fiz alguma coisa.

Nesse lugar que eu trabalhei então tinha essa pressão pra se vestir e se arrumar, ter uma aparência e não existia em cima dos homens não. No meu atual emprego, teve a questão de comentário de uma chefe e me marcou muito dela do comentário de gravidez.

Ligia: *No cotidiano profissional e/ou em contato com outros(as) colegas, verifica-se que há incômodos que podem ser resultado das diferenças de gênero?*

[Entrevistada 4] As minhas colegas são mais novas e elas falam: ah acho que é porque a gente tem cara de aluna, eu não sei acho que é por machismo, um exemplo, geralmente os professores não entendem nada de comunicação, às vezes eles vem com umas ideias e gente tenta meio que direcionar para eles. Por exemplo, o cara vem em cima da hora querendo divulgar um evento, desiste, você não vai conseguir trazer um monte de gente, algo que você precisa fazer com antecedência. Então veio um professor com uma ideia de comunicação, que as minhas colegas falaram para ele que não daria certo e deram sugestão para ele fazer outra coisa e ele não aceitou, ele bateu o pé, foi e voltou várias vezes, até que ele me encontrou porque o meu turno não era o mesmo que o delas. E elas continuaram falando que o que ele queria fazer era ineficaz e que não ia dá certo, ele só se convenceu disso quando um outro colega nosso, que era uma pessoa de outro setor, mais novo que a gente ali, pegou e falou para ele que não ia dar certo, então ele disse: é realmente não vai dar. Eu acredito que somos menos respeitadas por sermos mulheres. Por exemplo, acontece do nosso chefe sobrecarregar algumas mulheres, por exemplo as mais jovens. Ele sabe que ele pode pedir para elas tais e tais coisas porque elas não sabem dizer não. Eu acho que alguns de nós tem uma dificuldade de se impor, e caem muito no estereótipo de que você tem que ser compreensiva, você tem que ser amorosa, você tem que sorrir. Eu não tenho esse ponto de vista, mas tem ônus pessoal nisso, porque as pessoas começam a te taxar de temperamental, de chata, “ah não vou pedir para a fulana, porque fulana vai dizer que não é pra fazer”. Eu sinto que algumas colegas minhas, as vezes elas vão cavando meio que um buraco para elas mesmas, abrindo muito precedente, quando elas as veem então sobrecarregadas, não tendo com que contar e sofrendo sozinhas. Eu acho que as mulheres acabam fazendo isso, o que os homens não fazem. Eu tenho colegas que eles têm a cara de pau de falar: “olha, não dá, porque não dá”, e ele é uma pessoa resoluto e muito clara. É totalmente diferente né.

Ligia: *Você vê diferenças mesmo entre as mulheres e suas características.*

[Entrevistada 4]: Eu sinto, em todos os lugares que eu trabalhei, que existe uma cobrança muito maior com a mulher com a aparência. Isso é inegável. Os meus colegas vão praticamente maltrapilhos e as meninas não podem, porque te olham de cima a baixo. Eu tenho uma vivência diferente por ser parda, então sempre existiu uma cobrança maior, porque se você vai mal vestida num lugar, as pessoas acham simplesmente que você não faz parte do lugar. Mas eu percebo no ambiente de trabalho atual, que a mulher iria mais pra frente se ela se vestir de uma forma padrão feminina. Eu vejo que as pessoas que estão em posição de liderança lá dentro são pessoas que se vestem para ser líder. A gente até tem pessoas que não ligam para isso em funções técnicas.

Ligia: *Além da questão de gênero, você percebe desafios enfrentados na profissão devido à cor de pele? É possível reconhecer dificuldades ou privilégios decorrentes deste aspecto?*

[Entrevistada 4]: É engraçado assim, porque os jornalistas tem uma relação por telefone, com pessoas que você nunca viu, mas você fala o tempo inteiro. E a primeira vez que eu notei essa questão, que as pessoas iam me perceber diferente, foi quando a pessoa me disse: ah te imaginei totalmente diferente, quando eu era estagiária ainda e eu lembro até hoje. Eu lidava com muitas autoridades e foi a primeira vez que falaram assim para mim.

Eu comecei a perceber essas coisas e ser menos ingênua, eu meio que me impus uma forma de trabalhar assim: eu nunca posso fazer o mesmo que os outros, eu tenho que fazer sempre mais. Eu tenho que ficar mais tempo, eu não posso errar, eu passei a exigir mais de mim, porque eu sabia que as pessoas queriam que o rosto de quem tivesse uma posição dentro da empresa fosse diferente.

O que aconteceu já como repórter de economia, ninguém sequer parecido comigo no mesmo ambiente, mas se eu te disser que foi dentro de uma universidade pública que foi o primeiro lugar que eu sofri racismo aberto, é surpreendente e triste isso.

Em uma reunião, uma pessoa cumprimentou todo mundo e ela sabia a função de todo mundo lá dentro, eu estava com meu bloco e com crachá e daí, no meio da reunião ela vira para mim e pede para eu pegar um copo de água para ele. Eu era a única pessoa negra lá dentro. Foi legal que algumas pessoas vieram ao meu socorro, aí apareceu o copeiro, mas eu fiquei sem reação, assim na hora mandei uma mensagem para minha chefe, meu deus, e ela falou: dá para pensar várias coisas que a gente pode fazer para direcionar.

E já aconteceu, mesmo com crachá as pessoas não te deixarem entrar no prédio, pessoas tipo vigia, uma pessoa que muito provavelmente deve conviver deve ser casado e ter filhos como eu. Mas pessoa pensa que eu mesmo com o crachá eu não posso entrar no prédio, eu fui barrada duas vezes para entrar na reitoria.

Eu acho que agora existe um ponto de vista, de que o aluno pode ser preto, mas o aluno ainda tem uma hierarquia bem abaixo, não entra em alguns lugares e não podem fazer certas coisas. Acho que hoje em dia há uma dificuldade em imaginar que quem trabalha na universidade, quem tem acesso à reitoria, tem um ponto de vista assim: tudo bem, a gente tem pessoas negras aqui envolta, mas elas estão no pátio, na sala de aula, elas não estão num prédio

administrativo. Elas não estão na reitoria, elas não estão nas salas nobres, elas não são os palestrantes. Eu acho que parou na graduação essas questões.

Ligia: *Agora você é concursada, mas qual sua perspectiva de atuação na profissão?*

[Entrevistada 4] Eu quero me especializar bastante naquilo que eu gosto de fazer, dentro da minha função. Eu confesso que quando eu entrei no concurso, eu queria fazer outra graduação, para mudar de profissão, porque eu achei que eu ia enjoar logo, porque o ritmo é diferente e tal, mas acabei que me apaixonei por algumas coisas que eu não imaginava saber. Eu queria continuar a formação, saber bastante sobre divulgação científica, não tenho vontade de ser professora, para mim. Essa questão de pesquisa, eu admiro muito quem tem prazer com isso, pra mim é só o alívio de você entregar as coisas, eu ainda estou no negócio de ser prática, de resolver as coisas e entregar. Eu ainda tenho que me apaixonar um pouco mais com pesquisa, mas a minha intenção é ser uma boa técnica e criar um campo pra mim ali dentro, não tenho interesse em me envolver com política e ter um cargo comissionado, conheço histórias horríveis de quem se envolveu com isso, no final das contas não acho que vale a pena. O que eu quero é ajudar a instituição e não pessoas, hoje eu amo a universidade.

[Entrevistada 5] **Editora executiva tv privada. Entrevista 12 de novembro de 2019 às 11h50 duração: 42min31 seg**

Ligia: *Você permanece no mesmo cargo e empresa desde 2017? Se não, o que aconteceu? E, se sim, houve mudanças nas suas funções dentro da redação?*

[Entrevistada 5]: Meu cargo, eu sou editora executiva né.

Ligia: *Editora executiva.*

[Entrevistada 5]: Editora executiva que é fechador, fechadora do jornal na verdade. Que o cargo é edição executiva, que é basicamente você ser responsável por fechar o jornal e você gerir a sua própria equipe, sou gestora deles, é uma equipe bem pequena, mas eu sou gestora deles.

Ligia: *De que maneira acontece a divisão do trabalho na sua redação? É possível perceber diferenças nas pautas cobertas entre as mulheres e os homens?*

[Entrevistada 5]: Tá, então assim: a minha equipe é bem pequena, então, pra te explicar mais ou menos, na redação como que funciona. Lá a gente tem o chefe de redação, que é o chefe dos produtores, que é meu chefe, e que é chefe das pessoas da rua, então, todos os repórteres, todos os cinegrafistas e o auxiliar técnico. Então ele é chefe de todo esse pessoal e meu chefe, meu chefe e da outra editora executiva, então, os dois jornais, cada um tem a sua editora, e aí, eu sou a editora fechadora, tenho uma editora, uma editora apresentadora.

Um diretor de imagem, que é a pessoa que corta lá embaixo o jornal mesmo, e um editor de imagem que é o finalizador, então, eu tenho quatro pessoas só, gerindo assim, mesmo, mas aí

acabo né claro, você sendo responsável pelo jornal, você vai tomar decisões a ver com o repórter, por exemplo, só que você não é gestora dele, entende?

Ligia: *No teu núcleo, é só você como mulher?*

[Entrevistada 5]: E tenho mais duas mulheres, elas estão abaixo. Do meu núcleo eu sou a chefe dessas pessoas, que é o diretor de imagem e o editor de imagem, que são dois homens.

Duas mulheres e dois homens. Acima, eu tenho o meu chefe de redação que é ele, um homem, e eu tenho uma par que é a mesma coisa que eu, que é a editora executiva do telejornal do meio-dia.

Ligia: *como foi a sua ascensão na empresa?*

[Entrevistada 5]: Eu entrei na TV, eu entrei em 2012, já são sete anos, eu entrei em outra sucursal na produção. Então eu passei pela produção lá, fiquei dois anos na produção, então fui pra edição. Eu não entrei por trainee, eu entrei, em 2012 teve a eleição municipal, e naquela época eles abriam alguns cargos pra ajudar na eleição municipal, então era uma produtora de eleições, pra fazer Agosto, Setembro e Outubro, pra ficar ali, cuidando da agenda de candidatos, fazendo esse tipo de produção, então eu entrei pra fazer isso, como temporária. Acabei sendo efetivada depois de ter ficado temporariamente

Ligia: *E aí como que foi pra você entrar no cargo de editora?*

[Entrevistada 5]: Assim, pra mim, eu na verdade tive dificuldade mais pessoal por que eu achava que não tinha muito a ver, que eu não ia conseguir, enfim, me disseram que teve momentos assim, tanto que já tinham surgido umas duas, três oportunidades que eu preferi ficar na produção, por que era uma coisa que eu estava fazendo, que eu estava fazendo bem, que eu me sentia confortável fazendo. Eu gostava bastante, e aí enfim, só que chegou o momento em que eu falei: “não, acho que está na hora de mudar, de aprender outra coisa”, e acabei indo pra edição.

Tem muita rotatividade né, tem muita rotatividade principalmente na sucursal que eu estava, que é uma empresa que todo mundo entra. A gente enxerga como um lugar em que as pessoas entram pra passar mesmo, pra aprender e pra crescer, e pra evoluir pra outros lugares. Então é uma TV, mas é um lugar onde todo mundo entra e, geralmente, ou cresce ou vai em bora, ou fica lá é claro, mas não são muitos que ficam. Mas mudou muito lá, agora ficou só homens, na época que eu estava lá eram duas mulheres, mas enfim, é que como vai tendo essa rotatividade realmente, agora ficou bastante homens. Então, eu fiquei como editora lá e eu fui editora executiva lá também. Eu fui promovida lá dentro também, que foi a mesma coisa né, o editor executivo lá da época acabou sendo transferido e eu acabei sendo chamada pro fechamento. Então teve tudo isso lá, já tive esse cargo lá, e aí, de novo, quando surgiu uma oportunidade aqui, daí me chamaram. E, é uma praça maior, tudo lá realmente é muito pequeno, e eu, assim, vivi a vida inteira lá, enxerguei como uma oportunidade de sair, conhecer outro lugar, conhecer outras áreas, conhecer outras pessoas. Estou aqui desde de 2017, eu acabei sendo promovida no sentido de mudar de cidade né, então, é uma promoção e a minha equipe ficou maior.

Ligia: *E essa promoção incluiu também questão salarial ou só foi de responsabilidade?*

[Entrevistada 5]: Não, ela incluiu questão salarial, não é muito, mas incluiu a questão salarial.

Ligia: *Como você vê os desafios e dificuldades enfrentados por você e por suas colegas para a ascensão dentro da redação? Como se deu a sua trajetória profissional? Você percebe diferenças de oportunidades para o crescimento profissional entre você, suas colegas e seus colegas do gênero masculino? Ou mesmo dificuldades para permanecer na profissão?*

[Entrevistada 5]: Eu vejo, assim, me enxergo como uma boa funcionária, uma pessoa que realmente, sou muito dedicada, gosto muito do que eu faço. Eu percebo que isso faz muitas vezes a diferença, acho que num ambiente que você está, quando você está com pessoas que você gosta, que você consegue trabalhar, eu acho que isso facilita muito sabe. Eu me senti, eu sinto que quando eu entrei, nossa, eu era a menina da redação, tipo 22 anos, então eu conseguia me adaptar muito bem, eu consegui aprender muito rápido e enfim. Eu acho que isso eu consegui muito. Eu percebo que muitas pessoas que não se adaptaram, pessoas que eu conheço que foram demitidas, são pessoas que não, não conseguem, muito de clima sabe, muita gente que eu conheço são pessoas difíceis de lidar, que não conseguiam, por que é um trabalho muito da equipe sabe.

Eu acho que tem muito a ver com perfil, assim, do que eu vi sabe, de tudo que eu passei. Não é muito tempo, mas tudo o que eu vi e vivenciei, eu acho que é muito a ver com perfil, acho que tem muitas pessoas que tem muita dificuldade de trabalhar em equipe, de verdade, e o trabalho de TV é isso né, um único material passa por umas seis mãos, você não pode ter o ego da pessoa mexer na tua frase sabe?

É muito difícil e lá você precisa ter essa humildade, e não é que você não vá conversar, as vezes você fica discutindo uma cabeça de um VT por horas, mas assim, você entender que é isso, é uma discussão que vai agregar, e que vai trazer um resultado final sabe?

Ligia: *Quando você entrou lá atrás ou mesmo talvez quando você veio pra cá, você teve algum colega homem que também migrou nessa fase parecida, que entrou com você? Quais critérios você acredita que são levados em conta no processo de ascensão na carreira? Percebe características comuns e diferenças de gênero nesse processo?*

[Entrevistada 5]: Tive! O meu chefe hoje em dia, é ele.

Ligia: *Então, eu queria que você me contasse um pouco sobre a diferença de trajetória entre você e ele.*

[Entrevistada 5]: É, ela é muito parecida, a nossa trajetória, então assim, eu entrei, a gente teve exatamente as mesmas funções e passamos por algumas coisas diferentes. Deixa eu te explicar. Ele é meu amigo inclusive, é muito meu amigo, e é meu chefe hoje em dia, e entrei na produção, uns 4 meses antes dele, na outra sucursal, quatro meses antes dele.

Ligia: *Ele se formou com você?*

[Entrevistada 5]: Não, ele fez o trainee, inclusive ele fez o trainee e aí foi para aquela sucursal, depois do trainee, para produção, então ele realmente, acho que o trainee também, ele tinha muito na cabeça que ele queria ser editor. Quando ele estava no trainee, coisa que eu não tinha, como eu entrei meio mais assim, perdida mesmo, e aí eu entrei na produção, eu ajudei muito ele quando entrou na produção, eu ajudava muito ele, ensinei muita coisa pra ele, quatro meses né, mas ajudei e ensinei muito pra ele e ele acabou indo pra edição antes de mim, por que ele queria, ele tinha essa vontade, ele tinha essa gana assim.

Ligia: *Então quando surgiu, por exemplo, a possibilidade de você ir pra edição, você não quis e ele aceitou.*

[Entrevistada 5]: Eu não quis, e acabei não indo, e aí ele sempre, sempre esteve um passinho a minha frente por causa disso, por que ele realmente foi, mas ele também fez outras coisas que eu também não faria, por exemplo, ele foi editor executivo em outras sucursais. Eu hoje em dia sou casada né, tenho família também, ele é solteiro, tem mais assim essa facilidade, digo isso por que, por que eu tive um convite pra sair daqui já, em abril fui chamada pra ir pra uma sucursal no norte do Estado, e eu não fui, assim, por que eu realmente, ai menina, é isso né, não ia compensar pro meu marido. Ele não ia conseguir, a gente ia ficar, ter menos dinheiro do que a gente tem agora, enfim, então assim, essas coisas então...

Ligia: *Então você acha que o fato de você ter um relacionamento estável, ter sido casa, isso de fato influencia na tua decisão no ambiente de trabalho?*

[Entrevistada 5]: Influenciou um pouco, influencia sim.

Ligia: *Mas o que pesa na tua decisão além disso, da questão do relacionamento?*

[Entrevistada 5]: Acho que o relacionamento, a distância também da minha família, por que eu sou mesmo ainda muito apegada apesar da minha família morar em outra cidade [mora em cidade perto], por que é super perto né, daqui até lá é tranquilo, todo mundo né, família, amigo, tudo o que eu tenho. Assim, eu acho que ainda sou meio apegada sabe, nesse sentido assim.

Ligia: *E dentro da empresa como que tu vê essa, por exemplo, quando te convidam, por que existe uma organização maior, como é uma grande empresa, como fica essa relação quando há um convite, como fica o clima ali dentro da empresa, por que o fato de estar sempre disponível já dá a entender ele conseguiu ascender mais rápido.*

[Entrevistada 5]: Sim, mais rápido, exatamente né, assim, eu também me considero uma pessoa que ascendi muito rápido, mas ele já está num cargo que eu acho que ele teve esse desprendimento e claro, talvez não seja isso, provavelmente tenha outras qualidades que eu não tenho, mas eu acho, eu na verdade depois que eu neguei eu fiquei muito mal, no sentido de medo de nunca mais ninguém me chamar, sabe, dessa sensação de que “nossa, nunca mais ninguém vai me chamar, nunca mais vou crescer na empresa”, então, eu tive essa sensação

assim, eu estava muito certa da minha decisão no momento, tanto por que eu conhecia a praça, e eu não, assim pessoas, pessoas mesmo, de não ter muita proximidade, e já tinha isso também. E, outra coisa também, o lugar onde eu estou hoje é onde eu gosto de trabalhar, que eu tenho muita facilidade, quando eu estava na outra sucursal, no momento em que eu saí eu estava com dificuldade com as pessoas que estavam lá, então a partir do momento que eu fiquei num lugar que eu me senti bem, eu fiquei com um pouco de receio de sair de novo e pra um lugar que eu fosse me sentir mal de novo sabe.

Ligia: *E você vê que isso acontece com outras colegas suas? Por que muito do que acontece com a gente, a gente consegue identificar né, e como você tem uma equipe né, tu tem uma outra editora né, que você tem proximidade, que é do meio dia, como você vê que ela se relaciona com essas questões.*

[Entrevistada 5]: Vou falar assim que elas, elas chegaram a ser convidadas esses tempos atrás pra ir também para a sucursal em que eu estava, mas elas não foram por que elas têm filhos, aí é outro nível que eu nem consigo imaginar. Elas são casadas e com filho aqui e não querem tirar o filho daqui. Uma já é separada, mas ela tem filho aqui perto e ela não consegue levar os filhos, não ia dar pro marido ver e enfim, então é, realmente né tem todo esse peso. Eu tenho uma outra amiga minha que é bem próxima de mim, que é editora, não é editora executiva, mas é editora em Curitiba, e ela também não quer sair de lá, por que pra ela é um lugar que ela gosta, é o lugar que ela está.

Ligia: *Voltando um pouco no clima né, quando tu se sentiu mal de não ter aceito o convite, como que foi esse processo dentro do teu trabalho, por que a gente não sofre só em casa né, como você estava se sentindo no teu ambiente de trabalho nesse período?*

[Entrevistada 5]: Eu me senti mal, assim, acho que duas coisas, teve tanto essa parte de que, o momento que eu fui chamada foi o momento que o meu chefe saiu, então esse meu novo chefe que veio que era meu amigo, meu conhecido, ele veio num momento que eu fui chamada pra sair daqui, então tipo, saiu o meu chefe daqui e falou: “Eu estou indo, você quer ir comigo? Por que tem essa vaga lá”, e aí então, foi um momento de bastante mudança pra mim, um momento de eu negar e ao mesmo tempo ver que o meu chefe que aceitou veio pra ser meu chefe, entendeu?

Ligia: *Aham.*

[Entrevistada 5]: Teve todo esse contexto, e eu acabei ficando: “Putz, né?”. Mas, muito bom assim esses últimos tempos, eu tive uma conversa, eu tive uma promoção também, por mérito, e aí eles me falaram quando eu tive essa promoção, que pra você saber também, que aquele negócio, aquele momento que você negou a gente entendeu, aí eu fiquei tipo, melhor assim, mas foram uns cinco meses pra eu me sentir melhor.

Ligia: *Que tipo de característica você acha que a empresa olha, características pessoais que a empresa, adjetivos mesmo, que a empresa olha pra pedir pra essa pessoa mudar pra um cargo maior, pra ela crescer?*

[Entrevistada 5]: Deixa eu pensar, eu acho que tem muito de dedicação, um tanto de amor à camisa mesmo, não vou dizer que é todo mundo workaholic, mas um pouquinho. Mas eu acho que tem que ter muita, muita dedicação, muita paciência, tem uma coisa que me falam muito, que pra mim não tem nada a ver com a minha personalidade, mas para mim é um negócio muito louco, por que me falam que eu sou calma na hora do fechamento do jornal. E eu só pareço ser assim, eu sou uma pessoa doida, ligada no 220, eu sou assim, e eu sou mesmo.

Mas de alguma forma realmente, eu consigo canalizar isso no momento em que eu estou fechando o jornal na adrenalina, no momento de tomar as decisões, por exemplo, sabe? Então isso é uma coisa que eu entendo também, uma calma, uma paciência, uma frieza né, nunca imaginei que eu seria uma pessoa que... você tem que tomar decisões mesmo, você vai ter que ter coragem de fazer, mesmo que você vai errar também né.

Ligia: *O você vê na sua trajetória na empresa, sobre às relações de gênero, dentro da redação? Talvez algo na divisão de pauta pra uma mulher cobrir, pra um homem cobrir, ou talvez até de comentários dentro da redação?*

[Entrevistada 5]: Tá, deixa eu pensar. Assim, a divisão de pauta acho que não tinha muito, eu tive muitos momentos diferentes então assim, realmente não tinha, até por que eu acho que eu nunca trabalhei.

Ligia: *Você não fez muita redação né?*

[Entrevistada 5]: Nunca, e eu nunca trabalhei com um homem que fosse hétero na reportagem, engraçado né. Aqui sim, pouquinho tempo né. Lá na outra sucursal, quando eu trabalhei eram todas mulheres ou gays, os repórteres, então, não tinha muito, e aqui também, vou falar bem a verdade pra você, esse homem mais hétero clássico, ele está na rua, é o cinegrafista, sabe, lá era muito isso também, era o cinegrafista, era o motorista, eram essas pessoas assim...

Ligia: *Mais ligados a funções tradicionalmente atribuídas como mais masculinas.*

[Entrevistada 5]: Masculinas, é, isso é também. Uma situação também que dá pra perceber mesmo, por que os gays e as mulheres estão, hoje, muito presentes no jornalismo. Então consegue entrar na redação, na parte jornalística, mas não na parte mais técnica. Nesse outro serviço que ainda é bem masculino, então, esses homens eles estão mais nas ruas, então assim, é isso, a gente não tem tanto contato com eles sabe?

Ligia: *Mas você percebe que as mulheres tendem a estar mais na reportagem?*

[Entrevistada 5]: Sim, na reportagem e redação né, tanto que cinegrafista a gente tem uma eu acho, em toda a TV.

Ligia: *Em toda a TV. E nos cargos mais altos são homens?*

[Entrevistada 5]: A maioria ainda é.

Ligia: *Dentro da grade geral?*

[Entrevistada 5]: Na verdade assim, a nossa maior chefe de todas é mulher né [no Estado]. Então a gente tem a nossa chefe de jornalismo da empresa. Mas, enfim, abaixo dela ali o chefe de praça, tudo, acho que é ainda, a maioria ainda é homem. Mas, eu percebo que tem bastante mulher, então não é aquela coisa que “nossa, uma só, duas”, já tem mais, sabe, melhor assim.

Ligia: *Na pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” pouco se aferiu quanto à percepção de assédio moral dentro das redações. Nos últimos dois anos, sua percepção mudou em relação aos conflitos nas hierarquias da redação? No cotidiano profissional e/ou em contato com outros(as) colegas, verifica-se que há incômodos que podem ser resultado das diferenças de gênero?*

[Entrevistada 5]: É, isso tem ainda bastante, mais rua né, reportagem na rua. Não é mais tanto assim quando você marca a entrevista com a pessoa, por que daí assim, vai ela, ela está com o cinegrafista, ela está com o PJ [produtor], ela está bem protegida naquele ambiente né. Mas em ambiente mais de rua, estádio de futebol é o que mais a gente, aqui é o que mais a gente sente dificuldade sabe? Com rua que eu digo, ah, está fazendo um link ao vivo. Esses tempos teve link ao vivo de um evento de música, que é um evento super bacana, cultural, que a gente apoia. Hoje em dia, eu tenho medo de fazer lá o link por causa das meninas, teve um dia que um menino chegou e deu um beijo na repórter, enquanto ela estava ao vivo. Nossa, ela ficou completamente constrangida, todo mundo ficou constrangido e ninguém sabia o que fazer. Então isso é bem horrível também, e atrapalhou ali na hora, e saiu, e ridículo né, enfim.

Ligia: *Realmente o estádio é um outro problema né, já recebeu das tuas colegas esse tipo de relato?*

[Entrevistada 5]: Já, é, gritos machistas, assim, ainda tem muito, muita coisa, tanto que assim, elas acabam as vezes nem indo pra certos lados, ficam mais no canto ali, deixa o cinegrafista fazer a imagem pra não ouvir.

Ligia: *Você percebe que há uma mudança na rotina por causa disso assim, na rotina de trabalho?*

[Entrevistada 5]: Sim, na rotina de trabalho, acaba mudando muito, igual eu te falei né, o medo de fazer link em um evento cultural, agora e encontrar mais um homem bêbado sabe.

Ligia: *E dentro da empresa, vocês recebem algum tipo de orientação em relação a isso?*

[Entrevistada 5]: É, assim, algumas coisas são diferentes né. Então, assim, por exemplo, ofensa pra ela né, machista, enfim e tudo, não existe uma orientação. Mas, assim, geralmente, chega e se reporta isso, se fala, vê de que maneira que possa, que pode agir com isso. Agora, a gente tem uma orientação muito clara no sentido político, assim, sabe, de a gente não responder, então existe essa orientação.

Ligia: *Chegou a passar por constrangimento ou a presenciar alguma situação com outras mulheres na redação? Durante o cotidiano da profissão, você já passou por assédio moral de fontes ou instituições? Conhece alguma colega que tenha passado por isso?*

[Entrevistada 5]: Já, não, isso ainda tem, mas assim, eu acho que ainda menos do que eu vejo né, da minha vivência, eu vejo menos o moral e mais o sexual ainda.

Ligia: *É? O assédio sexual?*

[Entrevistada 5]: Ainda, assim, diminuiu muito, vejo que diminuiu muito, mas assim, colegas mesmo, de mandar mensagem, pessoas de outros setores importunando, tipo “ah, nossa como você estava linda hoje, ah, essa tua roupa”, isso eu vejo mais ainda do que o assédio moral, infelizmente.

Ligia: *E já chegou a acontecer de alguma redação que você estava, de algum colega ser desligado por causa disso, ou que você acha que é velado ainda?*

[Entrevistada 5]: É velado, é bem velado, acho que ainda é bem velado, acho que ainda falta, infelizmente, coragem da nossa parte de fazer alguma coisa.

Ligia: *E por que que você acha que as mulheres não reportam ou ficam quietas, ou tentam nos silenciar?*

[Entrevistada 5]: Eu acho que é o medo do que pode acontecer com elas, principalmente, medo de que eles, de que a pessoa negue. E ela seja desacreditada, acho que principalmente é isso, de que não acreditem nela e acreditem no assediador, acho que ainda tem muito disso.

Medo de interferir no ambiente de trabalho, depende também, alguns, eles são até pior mesmo, eles parecem que escolhem as vítimas né, eles sabem a pessoa que não vai falar. Acho que muitas vezes isso acontece sabe. Eu já tive um único caso, um único caso, uma única vez. E eu não fiz nada, mas por que eu tinha 22 anos, era quando eu entrei na TV. Hoje em dia essa mesma pessoa continua falando comigo mas nunca mais fez nada.

Ligia: *E como que ele te abordava?*

[Entrevistada 5]: Nunca pessoalmente tá, por que a gente tem uns sistemas né, de conversas, e a gente teve, foi por isso, pelo sistema de trabalho, e perguntando como se não fosse nada, isso que é difícil né.

Ligia: *Tipo: “você vai tomar uma cerveja hoje? Eu sei onde você mora, você é fácil pra sair?”*

[Entrevistada 5]: Eu tenho até medo de fala, de parecer exatamente a mesma frase né.

Ligia: *Não, mas pode falar.*

[Entrevistada 5]: Mas a pessoa assim, sabe o que é você 07h30 manhã, está lá, checando os negócios quando vê uma pessoa duma chefia muito maior que a sua perguntando: “Ah, e aí,

como que foi, deu geada aí?”, você pensa: “Nossa, vou responder, por que imagina, vai entra, vai sair no jornal”. Vai entra a geada, aí ele falou “Nossa, pois é né, e você gosta do frio? Por que frio é bom né, dá pra fazer umas coisas gostosas no frio né?”, sabe?

Ligia: *E como você se sentiu na época em relação a aquele momento?*

[Entrevistada 5]: Eu fiquei muito mal, na época, por que eu não sabia como agir, não sabia como agir, fiquei totalmente perdida assim, e aí na época eu acabei contando pra uma outra colega minha, que me falou que essa pessoa, diz que era assim com as pessoas.

Ligia: *Recorrente.*

[Entrevistada 5]: Diz que era recorrente.

Ligia: *Fez isso com outras mulheres.*

[Entrevistada 5]: falar, mas eu nunca levei pra cima e eu nunca fiz nada, enfim.

Ligia: *Aham, você ficou com medo?*

[Entrevistada 5]: E eu acho que eu era muito, era um momento que eu era uma pessoa muito frágil sabe. Eu era uma menina entrando em um ambiente que eu não conhecia e que eu não conhecia ninguém.

Ligia: *Hoje você acha que, nesse momento se acontecer a mesma coisa com você, você vai reagir de maneira diferente?*

[Entrevistada 5]: Eu acho que eu ia reagir de maneira diferente, sim, por que hoje eu já me sinto mais, estou a mais tempo na empresa, estou num cargo melhor, conheço melhor, sabe. Eu já me sinto mais empoderada pra fazer qualquer coisa do que eu poderia naquela época.

Ligia: *O fato de você ser casada, você vê diferença de comportamento dos homens com você dentro do trabalho, talvez de respeito.*

[Entrevistada 5]: É, nessa época eu era ainda né. Era casada já, mas eu acho que talvez seja por isso. Mas, hoje em dia, eu me sinto muito respeitada. Hoje em dia, eu nunca mais tive nada, nunca, foi uma única vez naquela época e acabou, então talvez isso influencia, ou seja, o fato exatamente de hoje eu ser uma pessoa mais empoderada.

Ligia: *Você reagiria.*

[Entrevistada 5]: Hoje eu acho que as pessoas não teriam mais coragem sabe.

Ligia: *E com as outras repórteres, você acha que quando elas têm um relacionamento, muda o comportamento dos outros homens em relação a elas dentro da empresa, talvez de brincadeira ou de liberdades?*

[Entrevistada 5]: Eu acho que sim, eu não consigo pensar em um exemplo assim, não sei alguma história, mas acho que né, infelizmente acho que é como os homens acabam agindo né, quando a mulher é solteira ali sozinha fica mais fácil de fazer brincadeiras né. Eu tinha uma colega que era mesmo solteira e ela era realmente a mais alvo de brincadeirinhas assim sabe.

Ligia: *Então, dentro do ambiente de trabalho você consegue perceber se existe alguns incômodos que podem ser advindos de relação por causa de gênero das pessoas?*

[Entrevistada 5]: Eu acho que sim, agora falando num geral né.

Ligia: *É, num geral.*

[Entrevistada 5]: Eu acho que no geral, claro, até por que é o mundo em que a gente vive. Eu acho que em todo o ambiente a gente acaba sofrendo ainda, e vivendo né, acho que o gênero influencia muito. Eu tenho outra situação também que eu não tinha te falado ainda, que é o seguinte, eu tive muita dificuldade, eu acho que isso foi na outra sucursal mesmo né, eram só homens quando eu assumi.

Ligia: *Que eram repórteres?*

[Entrevistada 5]: Homens e uma pessoa. Mas na redação ficou só eu, como foi né, foi saindo mulherada e foi indo, foram crescendo ainda, graças a Deus. Mas acabou ficando muito homem na redação, e não só por isso, eu acredito, mas eu era essa menina que eu te falei né, eu cresci lá. Então todos os homens que estavam lá continuaram no mesmo lugar, enquanto eu ascendi profissionalmente. Eu acho que quando eu assumi essa função lá na outra sucursal, foi pra mim o pior momento de sentir isso, assim.

Ligia: *Porque eles se tornaram subordinados?*

[Entrevistada 5]: Por que eles se tornaram subordinados, não todos né, como eu te falo, alguns viraram subordinados só que os outros me viam como “a chefe”, e aí nesse momento eu sentia muito. Foi o momento que eu mais me senti mal com relação a gênero, assim, na TV, por que eu acho que eles não me respeitavam como tinha que me respeitar, eu não senti, assim, era aquela coisa meio: “ah, que engraadinha né, você cresceu”, sabe?

Ligia: *Por exemplo, você fazer alguma demanda e não levavam tão a sério?*

[Entrevistada 5]: Tipo isso, mais ou menos isso, na verdade assim. Os que eu tinha davam mais, um deles eu tive um problema real, que era de eu falar uma coisa e ele não fazer e ele meio que até querer brigar comigo. E, eu tive que brigar, tive que erguer a voz, foi um momento bem chato, tive que levar pra cima sabe, você entende, de não conseguir respeitar. Tivemos que resolver e, felizmente, um pouco depois eu saí.

Ligia: *Era isso que você dizia que estava passando por um momento.*

[Entrevistada 5]: É, eu achei que lá na outra sucursal foi o momento mais difícil nesse sentido, sabe, de respeito. Claro que quando eu saí eu já estava com esse respeito maior, acho que todo o processo assim, desde o começo foi muito difícil, já estava maior, já estava melhor, mas aqui quando eu cheguei foi muito diferente já, sabe? Me senti muito melhor em questão de respeito mesmo.

Acho que para mim, até hoje é a maior dificuldade que eu tenho, assim, por que não é só ser mulher, é ser uma menina para as pessoas né, é ser uma mulher que parece jovem, uma menina, e ainda me visto, hoje estou mais ajeitada mesmo, mas me visto usando Allstar e ando toda, sabe? Ainda, pior ainda sabe.

Ligia: *E de que maneira você tenta burlar essa questão?*

[Entrevistada 5]: Assim, como eu te falei, é, as vezes é difícil, mas eu tento muito levar realmente na brincadeira, e penso assim: “Putz, não é isso, não é a minha roupa, não é o meu tênis, não é o meu rosto”.

Ligia: *Você passou a usar do humor para lidar com essa...*

[Entrevistada 5]: É, um pouco do lado do humor eu acho. Mas, ao mesmo tempo, eu tento realmente colocar na minha cabeça que eu estou ali, eu sou responsável o suficiente para estar nesse lugar e não é o jeito que eu pareço, o jeito que eu me visto que vai me definir sabe, o que é uma coisa muito difícil para a gente.

Ligia: *No meio jornalístico, em contato com outras colegas, que tipo de reclamações e incômodos são mais relatados? Pode ser que sejam relacionados a dificuldades de gênero? Pode ser em conversa informal, entre as colegas no bar, ou no cafezinho?*

[Entrevistada 5]: Vou falar tá, como eu te disse, no meu ambiente não consigo perceber, estou vivendo no céu graças a Jesus. Mas, eu tenho muito das minhas amigas curitibanas, então, eu tenho duas amigas lá, super minhas amigas mesmo. A gente é amiga há muito tempo, e ela me relatam, elas sempre falam: “Ah, mas é porque é machismo”, isso de escolher a pessoa pra editar o futebol acontece muito, lá, ainda lá sabe. Elas falam isso muito, elas realmente dão uma reclamada, elas dão uma reclamada no sentido de “Ah, o cara que é mais puxa saco, mais amigo e tal, mais junto”, e ela está lá, se ferrando mais, as vezes não tem tanto benefício assim, isso elas falam bastante.

Ligia: *Você acha que você teve algum desafio, ou privilégios devido a sua cor, para as oportunidades que surgiram na empresa?*

[Entrevistada 5]: Eu não consigo dizer que se eu fosse negra não teria acontecido, por que eu imagino que tivesse, mas eu acho que talvez se eu fosse negra eu não teria nem chegado até ali sabe. No sentido mesmo de formação, fazer faculdade, ter a coragem de ir lá levar um currículo, eu acho que nesse sentido com certeza né.

Ligia: *Mas dentro da empresa você vê, como que é essa disparidade assim? Tem, nos cargos, no mesmo cargo que você tem outras mulheres negras?*

[Entrevistada 5]: Não, é triste, mas é isso que eu estou falando, não tem nem muitos negros né, e negros estão muito na reportagem e na apresentação hoje em dia, mas ainda não são muitos, cargo de edição conheço alguns, mas não muitos também.

Ligia: *Qual sua perspectiva de atuação na profissão?*

[Entrevistada 5]: Ai menina, essa é difícil, o que que eu te digo, deixa eu pensar. Eu acho que ainda eu vou ficar bastante tempo, pelo menos uns cinco anos. Eu espero ascender, não sei se ascender, mas talvez em mudar mesmo, mudar de cidade, ter um novo desafio, uma equipe maior, acho que sim.

Ligia: *Se fosse mudar, você preferia ir, por exemplo, pra Curitiba?*

[Entrevistada 5]: Curitiba.

Ligia: *Você consegue se imaginar se aposentando no jornalismo a longo prazo, com filhos na carreira, como você se vê?*

[Entrevistada 5]: Consigo imaginar, não sei como seria isso, mas eu consigo, consigo imaginar ainda ficar anos. Eu vou aguentar cinco, mas eu consigo me imaginar muito tempo ainda, mas eu não sei também se não vai chegar o momento que eu não vou aguentar mais, por que não é fácil.

Ligia: *Quantas horas você trabalha?*

[Entrevistada 5]: Trabalho oito horas por dia e eu não bato cartão né, por ser coordenadora.

APÊNDICE B: Livro de Códigos para uso do SPSS

1 – IDADE

COD	CATEGORIA
1	20_A_30
2	31_A_40
3	40_A_50
4	51_A_60
5	ACIMA_DE_60

2 -SEXO

COD	CATEGORIA
1	MASCULINO
2	FEMININO

3 - COMO VOCÊ DEFINE SUA COR/RAÇA?

COD	CATERGORIA
1	PARDA
2	AMARELA
3	BRANCA
4	NEGRA
5	OUTRA_QUAL

4 – 2012_QUAL O SEU ESTADO CIVIL?

COD	CATEGORA
1	SOLTEIRO
2	CASADO
3	UNIÃO_ESTÁVEL_OU_VIVENDO_COM_COMPANHEIRO
4	SEPARADO
5	DIVORCIADO
6	OUTRA_QUAL

5– 2017_QUAL O SEU ESTADO CIVIL?

COD	CATEGORA
1	SOLTEIRO
2	CASADO
3	UNIÃO_ESTÁVEL_OU_VIVENDO_COM_COMPANHEIRO
4	SEPARADO
5	DIVORCIADO
6	OUTRA_QUAL

6 – 2012_QUAL O SEU GRAU DE INSTRUCAO?

COD	CATEGORIA
1	SUPERIOR_BACHARELADO_LICENCIATURA
2	ESPECIALIZACAO
3	MESTRADO
4	DOUTORADO

7- 2017_QUAL O SEU GRAU DE INSTRUÇÃO?

COD	CATEGORIA
1	SUPERIOR_BACHARELADO_LICENCIATURA
2	ESPECIALIZACAO
3	MESTRADO
4	DOUTORADO

8 – (2012)_ VOCÊ CURSOU OU ESTÁ CURSANDO QUE TIPO DE UNIVERSIDADE/FACULDADE? (EM CASO DE MAIS DE UMA GRADUAÇÃO, REFIRA-SE À QUE CONSIDERA MAIS RELEVANTE PARA SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL COMO JORNALISTA).

COD	CATEGORIA
1	PRIVADA
2	FEDERAL
3	ESTADUAL
4	MUNICIPAL

09 – (2012) - QUANTOS EMPREGOS (OU FONTES DE RENDA DIFERENTES) TEM ATUALMENTE?

COD	CATEGORIA
1	UM
2	DOIS
3	TRES
4	NENHUM
5	FREELANCER

10 – (2017) - QUANTOS EMPREGOS (OU FONTES DE RENDA DIFERENTES) TEM ATUALMENTE?

COD	CATEGORIA
1	UM
2	DOIS
3	TRES
4	NENHUM
5	FREELANCER

11- (2012) - EM MÉDIA QUANTAS HORAS VOCÊ TRABALHA POR DIA EM FUNÇÕES JORNALÍSTICAS?

COD	CATEGORIA
0	ATÉ 5 HORAS
1	5_A_8_HORAS
2	8_A_12_HORAS
3	ZERO

12- (2017) - EM MÉDIA QUANTAS HORAS VOCÊ TRABALHA POR DIA EM FUNÇÕES JORNALÍSTICAS?

COD	CATEGORIA
1	5_A_8_HORAS
2	8_A_12_HORAS

3	ZERO
---	------

13- (2012) - EM SEU TRABALHO PRINCIPAL COMO JORNALISTA, QUAL A ÁREA DE ATUAÇÃO?

COD	CATEGORIA
1	MÍDIA (VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO, PRODUTORAS DE CONTEÚDO ETC.)
2	FORA_DA_MÍDIA, EM OUTRAS ATIVIDADES (ASSESSORIA DE IMPRENSA OU COMUNICAÇÃO OU OUTRAS AÇÕES QUE UTILIZAM CONHECIMENTO JORNALÍSTICO)
3	ZERO

14 - (2017) - EM SEU TRABALHO PRINCIPAL COMO JORNALISTA, QUAL A ÁREA DE ATUAÇÃO?

COD	CATEGORIA
1	MÍDIA (VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO, PRODUTORAS DE CONTEÚDO ETC.)
2	FORA_DA_MÍDIA, EM OUTRAS ATIVIDADES (ASSESSORIA DE IMPRENSA OU COMUNICAÇÃO OU OUTRAS AÇÕES QUE UTILIZAM CONHECIMENTO JORNALÍSTICO)
3	ZERO

15 – (2017) - CRISE AFETOU POSSIBILIDADE DE ASCENSÃO

COD	CATEGORIA
1	NÃO_AFETOU_NEGATIVAMENTE
2	AFETOU
3	AFETOU_POUCO
4	AFETOU_MUITO
5	ZERO

16- (2017) - SEUS ESFORÇOS NO TRABALHO SÃO RECONHECIDOS

COD	CATEGORIA
1	SIM
2	NÃO
3	ZERO

17 – (2017) - PRESENCIOU SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

COD	CATEGORIA
1	SIM
2	NÃO
3	ZERO

18 – (2017)- CONSTRANGIDO NO TRABALHO A PONTO DE ACREDITAR QUE ERA ASSÉDIO MORAL

COD	CATEGORIA
-----	-----------

1	SIM
2	NÃO
3	ZERO

19 – (2017) - PRESENCIOU SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

COD	CATEGORIA
1	SIM
2	NÃO
3	ZERO

20- (2017) - SOFREU ASSÉDIO SEXUAL

COD	CATEGORIA
1	SIM
2	NÃO
3	ZERO

21- (2017) - JÁ FORMALIZOU DENÚNCIA CONTRA ALGUM TIPO DE ASSÉDIO

COD	CATEGORIA
1	SIM
2	NÃO
3	ZERO