

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL**

**ELIANE MOREIRA DE SOUZA**

**ELAS NA TV - A PARTICIPAÇÃO DAS JORNALISTAS NAS EMISSORAS DE  
TELEVISÃO DE UBERLÂNDIA: UMA PERSPECTIVA EM TRÊS TEMPOS**

**UBERLÂNDIA**

**2017**

**ELIANE MOREIRA DE SOUZA**

**ELAS NA TV - A PARTICIPAÇÃO DAS JORNALISTAS NAS EMISSORAS DE  
TELEVISÃO DE UBERLÂNDIA: UMA PERSPECTIVA EM TRÊS TEMPOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para conclusão do curso.

Linha de Pesquisa: Gestão Empresarial

Orientação: Profa. Dra. Janaína Maria Bueno

**UBERLÂNDIA**

**2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

---

S729e Souza, Eliane Moreira de, 1965-  
2017      Elas na TV : a participação das jornalistas nas emissoras de televisão  
de Uberlândia : uma perspectiva em três tempos / Eliane Moreira de  
Souza. - 2017.  
145 f. : il.

Orientadora: Janaína Maria Bueno.  
Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de  
Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional.  
Inclui bibliografia.

1. Administração - Teses. 2. Mulheres no jornalismo - Uberlândia  
(MG) - Teses. 3. Mulheres jornalistas - Uberlândia (MG) - Teses. 4.  
Mulheres na televisão - Uberlândia (MG) - Teses. I. Bueno, Janaína  
Maria, 1965-. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-  
Graduação em Gestão Organizacional. III. Título.

CDU: 658

---

**EIANE MOREIRA DE SOUZA**

**ELAS NA TV - A PARTICIPAÇÃO DAS JORNALISTAS NAS EMISSORAS DE  
TELEVISÃO DE UBERLÂNDIA: UMA PERSPECTIVA EM TRÊS TEMPOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para conclusão do curso.

Linha de Pesquisa: Gestão Empresarial

Orientação: Profa. Dra. Janaína Maria Bueno

Uberlândia, 25 de agosto de 2017.

---

Profa. Dra. Janaína Maria Bueno / UFU

---

Profa. Dra. Jacqueline Florindo Borges / UFU

---

Prof. Dr. Carlos Roberto Domingues / UFU

---

Profa. Dra. Adriana R. Wunsch Takahashi / UFPR

## DEDICATÓRIA

Ah, essas mulheres...

Foi uma experiência riquíssima, transitei por vidas e conheci profissionais que me fizeram acreditar na mudança, por meio do profissionalismo, lutas, imposições e engajamento. Ouvi lindas histórias de pioneirismo de jornalistas e “quase jornalistas”. Mulheres apaixonadas pelo que fazem e que me fizeram, por meio dos nossos bate papos, redescobrir meu amor ao jornalismo.

Mulheres que fizeram, fazem e ainda vão fazer história no jornalismo de Uberlândia. Só ganhei com esta pesquisa. Ganhei aprendizado, respeito pelas histórias e me “reapaixonei” pela profissão, aquela que começou a fazer parte da minha vida em 1984. Me apaixonei por essas mulheres.

Mulheres que, ao longo das últimas 4 décadas, tem ajudado a construir uma nova sociedade, relatando histórias. Mulheres que se impuseram, ou se calaram e, mesmo assim, conquistaram espaços. Mulheres que se estabeleceram e, por meio de suas lutas diárias, transformam cenários e vidas. Mulheres que, mesmo desencantadas com a profissão, pelos baixos salários, seguem, na tentativa de que superem o desalento.

Vocês foram essenciais para minha pesquisa.

Ah, se eu pudesse montar uma redação com este timaço...

## AGRADECIMENTOS

A Deus, meu sustento de cada dia.

A minha intercessora, Nossa Senhora.

Àquela que me deu a vida e me ensina a viver e lutar, minha mãe.

Aos meus irmãos, Marco, Mônica e Priscilla.

A minha amiga, Andréa. Porque Deus nos concede anjos e nos ensina a chamá-los carinhosamente de amigos.

À Profa. Dra. Cíntia Rodrigues que me fez, em meio ao mundo da administração, perceber este novo olhar nas organizações, por meio de sua disciplina.

Ao Prof. Dr. Carlos Roberto Domingues e a Profa. Dra. Jacqueline Florindo Borges pelas valiosas contribuições, durante a participação em minha banca de qualificação.

À mulher que me fez crescer na academia, Profa. Dra. Janaína Bueno que se debruçou em ensinamentos, paciência e dedicação para me tornar mestre e receber o meu tão desejado título. Sem sua ajuda, jamais teria realizado este sonho.

Aos meus filhos Maria Clara e João Victor. Muitas vezes pensei em desistir, mas pensava em vocês.

## RESUMO

A participação feminina no trabalho se deu de forma assimétrica, marcada por lutas e conquistas no ambiente organizacional. No Brasil, passou por transformações, a partir das décadas de 1960 e 1970, provocadas pelo período de industrialização e segunda onda do movimento feminista. Com esta pesquisa, objetivou-se analisar a condição de trabalho das mulheres jornalistas nas emissoras de TV de Uberlândia-MG, bem como as transformações vividas neste ambiente organizacional, do final da década de 1970 aos dias atuais, por meio das opiniões e experiências das jornalistas e estudantes de Jornalismo. Para tal, procedeu-se a revisão teórica que aborda a perspectiva histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, perpassando por questões como segregação e precarização, feminilidade e masculinidade, assédio, aparência, remuneração, barreiras no ambiente organizacional, empoderamento feminino, além do contexto das empresas de comunicação e profissão de jornalista. Do ponto de vista metodológico, a pesquisa ancorou-se no paradigma interpretativista, com base nos estudos da abordagem do feminismo socialista, uso do método estudo de caso e abordagem qualitativa. A coleta de dados se deu por meio de 27 entrevistas semiestruturadas e 1 estruturada com jornalistas que atuam e atuaram nos departamentos de jornalismo e 2 grupos focais com estudantes de Jornalismo, de 2 instituições de ensino superior. Foram elaborados 3 roteiros distintos para cada grupo de respondentes, todos ancorados em 3 dimensões identificadas a partir do referencial teórico-empírico: experiência profissional; ambiente organizacional e ascensão profissional. As entrevistas e grupos focais foram gravados, posteriormente transcritos e os dados interpretados, por meio de análise de conteúdo e identificadas 8 categorias de análise: competências, áreas de atuação (agrupadas na dimensão experiência profissional); gênero, aparência, assédio, remuneração (na dimensão ambiente organizacional); barreiras e empoderamento (na dimensão ascensão profissional). Como resultados, apontou-se que, diferente dos ambientes das décadas de 1970 e 1980, período que as redações eram em sua maioria masculinas, nos dias atuais existe equilíbrio entre o número de homens e mulheres. Se no passado elas eram preteridas em determinados temas de reportagens, hoje transitam por todos os assuntos. A disparidade dos salários de homens e mulheres, se comparada ao passado, mostrou-se menor conforme resultados desta pesquisa. A conquista do espaço organizacional se deu por meio de atitudes baseadas na iniciativa e persistência, caracterizando-se o empoderamento psicológico ou, por meio da capacitação, identificando-se o empoderamento educacional. Com relação à aparência se, no passado, manuais definiam os padrões de maquiagem e vestuário, atualmente foram abolidos, mas as cobranças ainda incomodam profissionais e estudantes. O assédio, principalmente por parte dos entrevistados, ocorre com frequência. Apesar dos avanços e com as mulheres ocupando diversos cargos, elas não estão nas posições de direção de jornalismo. Por sua vez, as estudantes sentem-se inseguras para atuar no mercado pela formação que receberam e a maioria diz estar desencantada com a profissão. Desta forma, o estudo aponta mudanças nas 4 últimas décadas, no entanto, ainda há resquícios de um ambiente organizacional que cobra a aparência, carrega preconceitos e machismo e exige mais da mulher que não consegue chegar ao topo da organização.

**PALAVRAS-CHAVES:** Gênero, Empoderamento, Emissoras de TV, Mulher Jornalista.

## **ABSTRACT**

The female participation in the work occurred in an asymmetric way, marked by struggles and achievements in the organizational environment. In Brazil, it underwent transformations, beginning in the 1960s and 1970s, caused by the period of industrialization and the second wave of the feminist movement. This research aimed to analyze the work conditions of women journalists in TV stations in Uberlândia-MG, as well as the changes experienced in this organizational environment, from the late 1970s to the present day, through the opinions and experiences of women journalists, journalists and journalism students. To that end, a theoretical review was carried out that addresses the historical perspective of the insertion of women in the labor market, through issues such as segregation and precariousness, femininity and masculinity, harassment, appearance, remuneration, barriers in the organizational environment, the context of media companies and the profession of journalist. From the methodological point of view, the research was anchored in the interpretative paradigm, based on the studies of the approach of socialist feminism, use of the case study method and qualitative approach. The data collection was done through 27 semi-structured interviews and 1 structured with journalists who work and worked in the journalism departments and 2 focus groups with Journalism students from 2 higher education institutions. Three different scripts were prepared for each group of respondents, all anchored in 3 dimensions identified from the theoretical-empirical referential: professional experience; organizational environment and professional growth. The interviews and focus groups were recorded, later transcribed and the data interpreted, through content analysis and identified 8 categories of analysis: competencies, areas of action (grouped in the professional experience dimension); gender, appearance, harassment, compensation (in the organizational environment dimension); barriers and empowerment (in the professional ascension dimension). As results, it was pointed out that, unlike the environments of the 1970s and 1980s, when the newsrooms were mostly male, today there is a balance between the number of men and women. If in the past they were deprived of certain subjects of news reports, today they go through all the subjects. The disparity in the salaries of men and women, when compared to the past, was smaller according to the results of this research. The conquest of the organizational space took place through attitudes based on initiative and persistence, characterizing the psychological empowerment or, through the training, identifying the educational empowerment. Regarding the appearance, if in the past, manuals defined the patterns of makeup and clothing, they have now been abolished, but collections still bother professionals and students. Harassment, especially by respondents, often occurs. Despite the advances and with the women occupying different positions, they are not in the positions of direction of journalism. In turn, students feel insecure to act in the market for the training they have received and most say they are disenchanted with the profession. In this way, the study points to changes in the last four decades, however, there are still remnants of an organizational environment that takes on the appearance, carries prejudices and machismo and demands more from the woman who can not reach the top of the organization.

**KEYWORDS:** Gender, Empowerment, TV Broadcasters, Women Journalists.



**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 .....	52
----------------	----

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Resumo de Abordagens Feministas .....	49
Quadro 2 – Dimensões e Categorias Analisadas .....	56
Quadro 3 – Dados das Entrevistadas – Jornalistas Atuantes .....	57
Quadro 4 – Descrição das Jornalistas não Atuantes.....	58
Quadro 5 – Descrição dos Grupos Focais .....	58
Quadro 6 – Síntese Dimensão Experiência Profissional.....	110
Quadro 7 – Síntese Dimensão Ambiente Organizacional .....	111
Quadro 8 – Síntese Dimensão Ascensão Profissional.....	112
Tabela 1 – Presença Feminina em Cargos de Chefia .....	32
Tabela 2 – Participação Feminina por Área .....	32
Tabela 3 – Diferenças Salariais por Nível Hierárquico .....	33
Tabela 4 – Setores com Maior Presença Feminina .....	33
Tabela 5 – Funcionários Departamentos Jornalismo das Emissoras Pesquisadas.....	51
Tabela 6 – Total de Ingressantes no Curso de Jornalismo.....	52

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
1.1	Problema de pesquisa.....	12
1.2	Objetivo geral .....	12
1.3	Objetivos específicos .....	12
1.4	Justificativa .....	12
1.5	Estrutura da Dissertação .....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO .....	14
2.1	História do Trabalho Feminino: uma participação assimétrica e complexa.....	14
2.2	Uma Questão de Gênero .....	16
2.3	As Mulheres e o Trabalho.....	20
2.3.1	Segregação e precarização do trabalho da mulher.....	23
2.3.2	Masculinidades, feminilidades e estereótipos nas organizações .....	26
2.3.3	Barreiras à ascensão feminina no mundo do trabalho .....	29
2.3.4	Assédio moral nas organizações.....	34
2.3.5	Resistência e empoderamento feminino .....	38
2.4	A Profissão de Jornalista e as Empresas de Comunicação .....	40
2.4.1	A beleza e o trabalho na TV .....	42
2.4.2	Presença das mulheres nas redações.....	44
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	49
3.1	Abordagem e Tipo de Pesquisa .....	50
3.2	Definição do Método e Corpus da Pesquisa .....	50
3.3	Processo de Coleta de Dados .....	53
3.4	Análise dos Dados .....	55
3.5	Perfil das Participantes.....	56
3.6	Limitações e Considerações Sobre a Pesquisa .....	59
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	61
4.1	Jornalistas não Atuantes - Como era.....	61
4.1.1	Pioneirismo.....	62
4.1.2	Dimensão experiência profissional - competência e área de atuação: “assoviar e chupar cana” .....	63
4.1.3	Dimensão ambiente organizacional – gênero: “isso é assunto de homem” .....	64
4.1.4	Dimensão ambiente organizacional – remuneração: redações masculinas, onde eles ganhavam mais .....	67
4.1.5	Dimensão ambiente organizacional - estrutura organizacional .....	68
4.1.6	Dimensão ambiente organizacional – aparência: a moda masculina ditava moda .....	69

4.1.7	Dimensão ambiente organizacional – assédio: “de piadas a gracejos” .....	71
4.1.8	Dimensão ascensão profissional - barreiras: o que as impediam de chegar lá... ..	73
4.1.9	Dimensão ascensão profissional - empoderamento feminino – ações e reações .....	76
4.2	Jornalistas Atuentes - Como é... ..	78
4.2.1	Dimensão experiência profissional – competências e áreas de atuação .....	78
4.2.2	Dimensão ambiente organizacional – gênero: e elas chegaram para ficar .....	80
4.2.3	Dimensão ambiente organizacional – aparência: você topa? .....	84
4.2.4	Dimensão ambiente organizacional - assédio.....	86
4.2.5	Dimensão ambiente organizacional – remuneração: e os salários?.....	88
4.2.6	Dimensão ascensão profissional - barreiras.....	89
4.2.7	Dimensão ascensão profissional - empoderamento – a conquista do espaço.....	91
4.3	Futuras Jornalistas - Como será? A Visão de quem estará no mercado – Expectativa .....	92
4.3.1	Dimensão ambiente organizacional – gênero: machismo e preconceitos .....	93
4.3.2	Dimensão ambiente organizacional - aparência .....	94
4.3.3	Ambiente organizacional - outras barreiras.....	96
4.3.4	Dimensão ambiente organizacional - sobre assédio.....	97
4.3.5	Dimensão ascensão profissional - barreiras.....	98
4.3.6	Dimensão ascensão profissional - empoderamento feminino .....	98
4.3.7	Sobre discussão de gênero em sala de aula .....	99
4.4	Análise das Categorias ao Longo do Tempo – o que era, o que é e o que será... ..	100
4.4.1	Síntese da linha do tempo – passado, presente e futuro .....	110
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	113
5.1	Agenda para Pesquisas Futuras.....	115
5.2	Produção Tecnológica Derivada Desta Pesquisa.....	115
	REFERÊNCIAS .....	117
	APÊNDICES .....	133
	Apêndice I – Roteiro de Entrevista para Mulheres Jornalistas.....	133
	Apêndice II– Roteiro de Entrevista para Mulheres Jornalistas não Atuantes .....	136
	Apêndice III- Roteiro para Grupo focal com estudantes sétimo período estudantes de.....	138
	Apêndice IV - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	139
	Apêndice V- Solicitação para realização de pesquisa .....	140
	Apêndice VI – Sugestão de Plano de Ensino .....	142

## 1 INTRODUÇÃO

A história do trabalho feminino evidencia uma trajetória marcada pela discriminação, sendo que a participação da mulher no mercado de trabalho se deu de forma assimétrica, assinalada por funções e ganhos desprivilegiados, chegando a ser classificada como complexa e tensa. Às mulheres, em determinados períodos, ficou restrito o espaço privado como lar, afazeres domésticos e cuidado com a família. Aos homens, por sua vez, o espaço público refletindo assim, estas características, em todos os segmentos da sociedade (CARVALHO; 2016). No contexto histórico, diversos acontecimentos evidenciam discriminação e posições subalternas das mulheres nos aspectos: educacional, social, profissional ou familiar (MELLO, 1987).

Ao contrário do que se imagina, segundo Saffioti (1979), a mulher nunca foi alheia ao trabalho. Rago e Bassanezi (2001) ressaltam que a partir da metade do século XIX e primeiras décadas do século XX, no Brasil, a maior parte dos trabalhadores era formada por mulheres e crianças imigrantes, por representarem mão de obra disponível e barata. Neste período, o governo brasileiro adotava a política de atrair imigrantes europeus para trabalhar nas lavouras e fábricas, tomando lugar da mão de obra escrava. No cenário mundial, as I e II guerras mundiais impulsionaram a participação feminina no mercado de trabalho, quando os homens foram para as frentes de batalha, fazendo com que as mulheres assumissem os negócios da família e os postos no mercado de trabalho. No entanto, ao final da primeira grande guerra,

(...) ganhou força, por toda a sociedade, a ideia de que a mulher deveria dedicar-se exclusivamente às tarefas do lar e à maternidade. O trabalho feminino passou a encontrar maior oposição por parte de diferentes grupos sociais e instituições, revestida de preocupações morais que se somavam a argumentos religiosos, jurídicos e higienistas (MATOS; BORELLI, 2012, p.133).

E, apesar desses movimentos, segundo Matos e Borelli (2012), mesmo com a tendência de queda da participação feminina no emprego fabril, elas se mantiveram no mercado de trabalho. No Brasil, segundo Pinsky e Pedro (2012), somente a partir das décadas de 1960 e 1970, por meio de um conjunto de mudanças de valores e ideais no Brasil e o período de industrialização, este cenário começou a se transformar. De acordo com Nunes et al. (2011), algumas mudanças tomaram força com o movimento feminista por volta de 1970, em resistência à ditadura militar, possibilitando mais notoriedade à questão da mulher. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Economia e Estatística - IBGE (2012), na década de 1970 a participação da mulher no mercado de trabalho torna-se notória, atingido 28,8% da População Economicamente Ativa. Em 2007, esse número passou a casa dos 50%. Dessa forma, a

participação feminina, permeada por avanços e retrocessos no mercado de trabalho, acelerou-se à sombra dos processos de industrialização e urbanização da sociedade brasileira, implicando em significativas mudanças no padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a ampliação gradual, da participação feminina no mundo corporativo. No entanto, apesar desta participação crescente na força de trabalho, o que se percebe no mercado, de acordo com Nunes et al. (2011), é a prevalência da desigualdade de gênero e a segregação ocupacional.

Conforme Posthuma e Lombardi (1997), a atividade econômica feminina é caracterizada por segregação ocupacional em setores de baixo status, com remuneração menor, se comparado aos homens. Van Vianen, Fisher (2002) e Grybaite (2006) reforçam que, em grande parte dos países ocidentais, houve um aumento contínuo da participação da mulher no mercado de trabalho, mas as desigualdades de rendimento em relação aos homens permanecem. E, ao sinal de qualquer “turbulência” no mercado, a mulher sai do seu posto para dar lugar à mão de obra masculina. No Brasil, de acordo com pesquisa do IBGE (2012), o salário da mulher é 27,3% inferior, em relação ao do homem, apesar das mulheres serem maioria da população brasileira, representando a maior parcela do eleitorado e compondo quase metade dos postos de trabalho no país.

E, mesmo que nos últimos anos se observe uma tendência de crescimento no número de *Chief Executive Officer* - CEOs mulheres no Brasil, pesquisas da empresa de auditoria e consultoria International Business Report – IBR da Grand Thorton (2013), apontam que as mulheres estão em apenas 23% dos cargos de liderança no país, ou seja, de cada 4 cargos de liderança nas organizações, apenas um é ocupado por mulher. De acordo com pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT (2016), com as tendências atuais, seriam necessários 70 anos para “eliminar as disparidades salariais de gênero”. Ainda, de acordo com a pesquisa, em nível global, as mulheres recebem 77% do que ganham os homens. Neste contexto, fica evidente que barreiras permanecem, implicando na participação feminina no topo da hierarquia empresarial (BETIOL; TONELLI, 1991; VAN VIANEN; FISHER, 2002; CHINCHILLA; LEÓN, 2005; REINHOLD, 2005).

E como está este cenário, no ambiente de jornalismo das emissoras de TVs de Uberlândia? Em que posições estão as mulheres que trabalham nas redações? No país, a primeira lei sobre a profissão de Jornalista surgiu durante o governo de Getúlio Vargas, em novembro de 1938, mas só a partir do Decreto-lei 972/69 foi estabelecida a obrigatoriedade de diploma para o exercício da profissão no país. A participação das mulheres, como jornalistas de TVs, iniciou-se em 1956, na antiga TV Tupi de São Paulo. Na ocasião, Maria Edith Mendes

foi às ruas fazer uma cobertura no Jockey Clube da cidade. Assim, se dava a inserção feminina nos telejornais, (RIXA, 2000). No início da participação feminina nas redações, o ambiente era predominantemente masculino (RIBEIRO, 1998). A mudança deste cenário foi lenta e, em 1996, 40% das redações eram ocupadas por mulheres (ROCHA, 2004). Ainda, de acordo com pesquisa realizada em 2012, com jornalistas de todo país, pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), dos 2012 entrevistados 64% eram mulheres, o que mostra um aumento na participação feminina na profissão de jornalista. No entanto, a pesquisa apontou que elas eram maioria nos recebimentos em todas as faixas até 5 salários mínimos e minorias nas faixas superiores a 5 salários mínimos (LIMA, 2013).

A presente pesquisa foi realizada com jornalistas de Departamentos de Jornalismo das emissoras de TV e com estudantes do sétimo período do curso de jornalismo de Uberlândia. A pesquisa foi realizada com estudantes desse período porque todas já haviam cursado a disciplina de Telejornalismo. A cidade é, segundo o portal do município, a maior da região do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais, com uma população de aproximadamente 640 mil habitantes e o segundo maior mercado consumidor do estado de Minas Gerais (Prefeitura Municipal de Uberlândia, 2016).

Em maio de 2016, a autora da presente pesquisa conduziu uma pesquisa exploratória nos Departamentos de Jornalismo de 4 emissoras de TVs de Uberlândia. Este contato com o que viria a ser o campo da presente pesquisa, deu origem à questão que se estuda aqui, visto que os resultados desse primeiro estudo revelaram que, das 4 emissoras comerciais de TV da cidade de Uberlândia, apesar das jornalistas atuarem em grande número, nenhuma das emissoras tem a figura da mulher como diretora do departamento de Jornalismo.

Os dados desta primeira pesquisa permitiram observar que nas redações jornalísticas, as mulheres ocupam cargos que exigem relação com o público externo, como produção, e também edição de matérias. No período pesquisado, eram 38 homens e 38 mulheres nas redações e apesar da equidade quantitativa, em nenhuma das 4 emissoras existia mulher no cargo de direção do Departamento de Jornalismo. A mesma pesquisa apontou, também, o número de estudantes ingressantes no curso de Jornalismo de 2009 a 2016. Os dados apurados junto à Universidade Federal de Uberlândia mostram que a maioria dos ingressantes do curso de Jornalismo, criado em 2009, é formada por mulheres, o que aponta que a instituição coloca no mercado de trabalho mais mulheres que homens. De 2009 (primeira turma do curso) a 2016 ingressaram 133 homens e 253 mulheres.

### **1.1 Problema de pesquisa**

De acordo com Cálas e Smircich (2012), a questão de gênero aparece de forma sutil nas organizações, fazendo referência à teoria do Teto de Vidro, que seria uma barreira transparente, impossibilitando a ascensão das mulheres nas organizações. Com base nos estudos da abordagem do feminismo socialista e considerando, a presença feminina e as condições de trabalho no contexto das emissoras de TV de Uberlândia, surgiu a seguinte indagação:

- Como as questões de gênero e condições de trabalho se apresentam nas emissoras de TVs de Uberlândia, na avaliação de mulheres jornalistas e estudantes de jornalismo?

### **1.2 Objetivo geral**

A fim de responder à pergunta de pesquisa, o objetivo geral é:

- Analisar a participação das mulheres jornalistas nas emissoras de TV de Uberlândia, na avaliação das jornalistas que atuam e já atuaram e de estudantes do curso de Jornalismo.

### **1.3 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos são etapas a cumprir a fim de atingir o objetivo geral da pesquisa, portanto, foram assim definidos:

1. Identificar, na avaliação das mulheres jornalistas, a sua participação no ambiente organizacional de emissoras de TV da cidade de Uberlândia/MG.
2. Identificar, na avaliação das estudantes do curso de Jornalismo, como é a participação da mulher jornalista no ambiente organizacional das emissoras de TVs da cidade de Uberlândia/MG.
3. Analisar as dimensões e categorias relacionadas à participação de mulheres jornalistas, no ambiente organizacional de emissoras de TV da cidade de Uberlândia/MG.

### **1.4 Justificativa**

Embora seja crescente a presença feminina no mercado de trabalho, ainda se percebe a desigualdade de gênero, envolvendo salários e papéis de liderança nas organizações. Dessa forma, as desigualdades enfrentadas pelas mulheres têm despertado o interesse dos pesquisadores.

O desenrolar da história aponta desigualdades socialmente construídas em torno desta temática, e ainda hoje presenciamos uma sociedade desigualmente estruturada, no que tange a categorias socialmente construídas, como homem-mulher. Neste contexto, esta pesquisa



pretende contribuir com o campo teórico dos estudos organizacionais que abordam a participação da mulher no mercado de trabalho, como também no ambiente organizacional, dessas profissionais e estudantes de jornalismo, especificamente nas emissoras de TV de Uberlândia. Como contribuição prática, pretende-se ainda, trazer novos elementos para a reflexão das estudantes e profissionais de jornalismo com relação aos seus papéis, nas organizações que estão inseridas para que o tema possa ser mais dialogado e ponderado no ambiente de trabalho.

### **1.5 Estrutura da Dissertação**

A dissertação está estruturada em 5 capítulos que abordaram:

1. Introdução do tema, bem como o problema da pesquisa, objetivos geral e específicos (Capítulo 1).
2. Referencial Teórico-Empírico que discorre sobre: História do trabalho feminino, gênero, as mulheres e o trabalho, assédio moral nas organizações, resistência e empoderamento feminino, a profissão de jornalista e as empresas de comunicação, beleza e o trabalho na TV, a presença das mulheres na redação (Capítulo 2).
3. Procedimentos Metodológicos: Abordagem e tipo de pesquisa, definição do método e corpus da pesquisa, processo de coleta de dados, análise dos dados, perfil dos participantes, limitações e considerações sobre a pesquisa (Capítulo 3).
4. Apresentação e discussão dos resultados: Jornalistas não atuantes, Jornalistas atuantes e futuras jornalistas, análise das categorias ao longo do tempo, síntese da linha do tempo (Capítulo 4).
5. Considerações finais com agenda de pesquisas futuras, produção tecnológica (Capítulo 5).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os temas relativos à inserção da mulher no mundo do trabalho, as questões de gênero no ambiente organizacional, empoderamento e emancipação feminina e as características do ambiente jornalístico de trabalho em empresas de comunicação.

### 2.1 História do Trabalho Feminino: uma participação assimétrica e complexa

A mulher é nossa propriedade, e nós não somos dela. Ela nos dá filhos, nós damos filhas a elas. Ela é, pois, nossa propriedade, tal como a árvore frutífera é propriedade do jardineiro (Napoleão Bonaparte citado por Gaab (2011)).  
Os homens covardes que foram injustos durante a sua vida serão provavelmente transformados em mulheres quando reencarnarem (Platão citado por Matos (2008)).

Para Mello (1987), a trajetória aponta que, desde a antiguidade, a mulher tem ocupado posição subalterna ou complementar a do homem. Conforme Benedito (2009, p. 34), “é possível observar que, desde a colonização, as mulheres enfrentaram a discriminação, fruto de desigualdades econômicas, políticas e culturais. Quadro este que se reflete até a contemporaneidade”. De acordo com Cacouault (2003), a divisão de tarefas e profissões sempre se fizeram presentes nas sociedades, mas só passaram a ser questionadas nos últimos vinte anos, apesar das mulheres nunca permanecerem alheias ao trabalho.

No Brasil Colônia, de acordo com Figueiredo (2012, p.144), “a participação feminina no trabalho limitou-se ao comércio em vilas e cidades do Brasil colonial”. De acordo com Saffioti (2013), as mulheres brancas da época escravocrata submetiam-se sem contestação ao patriarcalismo. Casavam-se jovens e era natural que aos 15 anos já tivessem filhos. Eram criadas em um ambiente patriarcal e quando se casavam saíam do domínio do pai para ficarem sob o domínio do marido. Dessa forma, o patriarcalismo pode ser definido como um “sistema de organização social historicamente específico e caracterizado por uma grande família chefiada por um patriarca”, conforme Bonnici (2007, p. 197). Benedito (2009) comenta que na época do Brasil Imperial o papel da mulher permaneceu inalterado. Às mulheres brancas cabia o papel de cuidar de seus filhos, da casa, além de bordar, costurar e orientar as escravas. Continuavam sem alfabetização e direito político.

Ao final do século XIX, o discurso era de que as moças do povo e da classe média poderiam até trabalhar, mas não deveriam almejar empregos de prestígio e remuneradores (HANS, 1991). A partir da abolição da escravatura, o governo brasileiro estimulou a imigração europeia para o território brasileiro. O discurso era que havia necessidade de se introduzir no

país, mão de obra qualificada em substituição ao trabalho escravo, no entanto, “logo se descobriu que a imigração colocava à disposição dos fazendeiros e do crescimento econômico urbano, outro tipo de reserva de mão-de-obra, a custos baixos”, conforme Benedito (2008, p. 20). E, mesmo com o estímulo para vinda de imigrantes europeus, faltou mão de obra para os postos de trabalho, ficando para as mulheres e crianças assumirem essa função nas indústrias (BENEDITO, 2009). Dessa forma, de acordo com Pinsky e Pedro (2012), o primeiro recenseamento do Brasil realizado em 1872 apontava que 76% da força de trabalho nas fábricas era composta por mulheres.

De 1890 a 1930, o país vive o período Brasil República. De acordo com Soihet (2012) uma época da instauração da burguesia, modernização e higienização no país. Movimento este levantado por grupos que desejavam transformar as capitais em grandes metrópoles, por meio de hábitos civilizados, importando o modelo parisiense. Segundo Matos e Borelli (2012), o processo de modernização do país intensificou-se na última década do século XIX, ao final do período de escravidão e regime monárquico, ao mesmo tempo de acontecia no país o período de imigração e migração interna. Por sua vez, o setor industrial utilizou o trabalho de crianças e mulheres em diversos setores.

Durante a primeira e segunda guerras mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente) as mulheres tiveram que “arregaçar as mangas”, ocupar frentes de trabalho e assumir as despesas de casa. As indústrias precisavam de mão de obra e, como os homens estavam nos campos de batalha, restou para elas o papel de assumirem estes postos, impulsionando assim, sua participação no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2015). Além de posições na indústria, as mulheres passaram a ocupar postos menos “visíveis e estáveis”, como serviço doméstico e trabalhos domiciliar. Ao mesmo tempo, começaram a surgir funções no comércio e escritório, com longas jornadas e baixas remunerações. Evidenciando a oscilação da participação feminina, em 1950 as mulheres somavam pouco mais de 20% da força de trabalho. Essa queda da participação feminina no mercado de trabalho, deu-se em função do aumento da participação masculina, nas primeiras décadas do século XX, devido a imigração europeia e a migração do campo para os centros urbanos (MATOS; BORELLI, 2012).

Já a partir das décadas de 1960 e 1970, segundo Pinsky e Pedro (2012, p. 24), por meio de um conjunto de mudanças de valores e ideais no Brasil, o cenário passou por nova transformação e possibilitou a mulher:

Colocar em causa estes valores e ideais: o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e a luta das mulheres por crescimento e reconhecimento profissional; o maior acesso à educação formal; a conquista feminina do poder de decidir se e quando ser mãe (com a disponibilização de métodos contraceptivos mais eficientes); a instituição do divórcio (por lei, em dezembro de 1977) e a possibilidade

de estabelecer outros relacionamentos afetivos socialmente reconhecidos (PINSKY; PEDRO, 2012, p. 24).

Ainda, de acordo com Leone (2000), a partir da década de 1970, com a expansão da economia, processo de industrialização, urbanização e expansão econômica, a participação feminina no mercado de trabalho intensificou-se. Para Hirata, (2002), foi na década de 1980, que o país sentiu a recessão internacional, em função dos problemas gerados pela crise da dívida externa que ocasionou recessão na indústria. Desta forma, o governo tomou medidas que inibiram o crescimento econômico, refletindo em uma recessão na indústria brasileira, ocasionando demissões em massa e altos índices de desemprego.

Assim, de acordo com Leone (2000, p. 4):

(...) com a estagnação da economia e do inegável empobrecimento generalizado da população que atingiu inclusive a classe média brasileira, a participação da mulher no mercado de trabalho contribuiu para sustentação da renda familiar (LEONE, 2000, p. 4).

Nos dias atuais, a mulher ainda enfrenta desafios para ocupar postos de trabalho que, até então, eram, em sua maioria, ocupados por homens. E de acordo com Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014, p. 2), “apesar do aumento do discurso igualitário entre homens e mulheres em áreas como educação e cultura, as mudanças são escassas quando se analisa a divisão hierárquica do trabalho dentro das empresas”.

## 2.2 Uma Questão de Gênero

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino (BEAUVOIR, 1980, p. 9).

Até o começo do século XX, a sociedade brasileira era patriarcal e todos os papéis de destaque eram ocupados por homens. Assim, a função da mulher era, predominantemente, cuidar de casa e da educação dos filhos, o que a deixava em posição desfavorável, nos aspectos social e cultural (APERIBENSE et al, 2008). A família, segundo Esteves (1998), sob a batuta do pai, no sistema patriarcal, era um espaço que privilegiava as desigualdades de gênero. Mas afinal o que vem a ser gênero? Em sua gênese, segundo Scott (1990), gênero era sinônimo de mulher.

Em 1972, a socióloga Ann Oakley (1972, p. 16) descreveu a diferença entre gênero e sexo. Para ela “‘Sexo’ é uma palavra que faz referência às diferenças biológicas entre machos e fêmeas (...). ‘Gênero’, pelo contrário, é um termo que remete à cultura: ele diz respeito à

classificação social em 'masculino' e 'feminino' (...). Por sua vez, Joan Scott (1990) destacava que gênero era “um elemento constitutivo de relações sociais, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, e (...) é uma forma primeira de significar as relações de poder” (Scott, 1990, p. 21). Percorrendo a história, de acordo com Piscitelli (2009), o termo foi introduzido em 1963, por Robert Stoller, psicanalista estadunidense, em Estocolmo, durante Congresso Psicanalítico Internacional e teria relação com a cultura que envolve a sociologia, psicologia e o aprendizado vivido desde o nascimento, já o sexo estaria vinculado a biologia:

Esse psicanalista (...) entendia que quando nascemos somos classificados pelo nosso corpo, de acordo com os órgãos genitais, como menina ou menino. Mas as maneiras de ser homem ou mulher não derivam desses genitais, mas de aprendizados que são culturais, que variam segundo o momento histórico, o lugar, a classe social. (PISCITELLI, 2009, p. 24).

Para Souza (2016, p. 26), “a palavra gênero foi cunhada na década de 1960, exatamente para diferenciar sexo. Neste sentido, sexo passa a ser considerado uma característica biológica, enquanto gênero, um produto cultural”. No entanto, de acordo com Piscitelli (2009, p. 25), “as formulações de gênero que tiveram impacto na teoria social, foram elaboradas a partir do pensamento feminista, na década de 1970”. Por sua vez, Money (1955) e Stoller (1963), tratavam o conceito de gênero nos anos 1950, envolvendo a classe médica norte-americana ao abordar os indivíduos hermafroditas. Sendo assim, seria característica individual, de natureza psicológica que diferenciava homens e mulheres, contraindo uma base binária.

Controvérsias à parte, sobre o surgimento do termo, conforme Calás e Smircich (2012), as primeiras teorias feministas liberais focavam na desigualdade biológica, entre os sexos masculinos e femininos. Só mais tarde, distinguiu-se entre sexo biologicamente definido e o gênero sociologicamente construído. O feminismo socialista, por sua vez, ainda segundo Calás e Smircich (2012, p. 276), considera gênero como um “processo impregnado de relações de poder e próprio de condições históricos-materiais”. Então, gênero é um termo “em construção”, que reflete e constitui uma variedade de teorizações feministas (SCOTT, 1990).

No Brasil, no final da década de 1980, de acordo com Machado (1992) o conceito de gênero passou a ser usado de forma sistemática. Assim, “(...) gênero pode ser considerado um elemento constitutivo de relações sociais fundamentadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e um modo de dar significado às relações de poder e dominação, inclusive no mundo do trabalho”, CAPPELLE, 2007, p. 2). Para Scott (1988, p. 21), “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais, baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. E critica o termo, quando faz referência

apenas a mulher, já que para autora, “gênero” inclui, mas não significa mulheres” (SCOTT, 1986, p. 1056).

Por sua vez, Piscitelli (2009, p. 119) afirma que muitas naturalizações concebidas por estruturas permeadas na “diferença sexual”, servem para respaldar desigualdades sociais. Assim, a autora evidencia que o termo gênero:

(...) remete a um conceito elaborado por pensadoras feministas precisamente para desmontar esse duplo procedimento de naturalização mediante o qual as diferenças que se atribuem a homens e mulheres são consideradas inatas, derivadas de distinções naturais, e as desigualdades entre uns e outras são percebidas como resultado dessas diferenças. Na linguagem do dia a dia e também das ciências a palavra sexo remete a essas distinções inatas, biológicas. Por esse motivo, as autoras feministas utilizaram o termo gênero para referir-se ao caráter cultural das distinções entre homens e mulheres, entre ideias sobre feminilidade e masculinidade (PISCITELLI, 2009, p. 119).

Segundo Carvalho (2003, p. 16), as feministas além de apontarem as desigualdades entre os sexos reivindicavam direitos e posições igualitárias aos homens e mulheres:

Assim, homens e mulheres passaram a ser vistos como seres que não nascem com seus papéis e regras de comportamentos impressos em seus códigos genéticos, mas sim como pessoas que aprendem através da vida social aquilo que é mais indicado e socialmente aprovado fazer, acreditar, realizar, enfim, ser, de acordo com o código cultural de seu meio social. Desta forma, não há um único padrão de comportamento para os homens e outro para as mulheres, mas tantos quantos forem os números de sociedades ou de situação vivida (CARVALHO, 2003, p.16).

Saffioti (2004) destaca que o conceito de gênero não define desigualdades entre homens e mulheres, mas a relação homem-mulher, homem-homem e mulher-mulher, afirmando que gênero é a construção social do masculino e do feminino. Dessa forma, segundo afirma Louro (1996), não existe “a” mulher e nem “o” homem, mas diversificados homens e mulheres.

Ainda, para Neves (2013, p. 4):

(...) as representações de gênero são construídas social e culturalmente influenciando a entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho e se construindo como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho (NEVES, 2013, p.4).

De acordo com Costa e Sandeberg (1991, p. 81):

(...) a subordinação da mulher figura como a primeira forma de opressão da humanidade. Em contrapartida, o surgimento de uma consciência crítica feminista acerca dessa opressão específica, e os movimentos de emancipação e libertação da mulher são fenômenos bastante recentes (COSTA; SANDEBERG, 1991, p. 81).

Foi no final do século XIX e início do século XX que aconteceu a primeira onda do movimento feminista. Neste momento, foram marcantes as mobilizações em diversos países,

entre eles, no continente europeu e América do Norte, todos impulsionados por direitos iguais à cidadania que previa a igualdade entre os sexos, tendo em vista que as leis eram diferenciadas para homens e mulheres (PISCITELLI, 2009).

As feministas reivindicavam, entre outras coisas, poder votar (numa época em que só os homens participavam das eleições), ter acesso à educação (mesmo tempo de escolaridade dos meninos) e poder ter posses e bens (quando só homens podiam ser proprietários de uma casa, por exemplo). Dentro desse movimento era formulada uma pergunta, decorrente da ideia de "direitos iguais", que será central nas elaborações posteriores do feminismo: "Se a subordinação da mulher não é justa, nem natural, como se chegou a ela, e como ela se mantém?" (PISCITELLI, 2009, p. 126).

Somente no século XX, as mulheres começaram um significativo movimento de emancipação que foi de encontro à dicotomia entre o público e o privado, conquistando direitos como cidadãs, abalando assim o sistema patriarcal (GAUTIER, 2004). Nas décadas de 1950 e 1960, uma publicação chamou a atenção: em "O Segundo Sexo", Simone de Beauvoir, filósofa e escritora francesa apontava para o fato que mais importante que mudar leis, era enfrentar "aspectos sociais que situavam a mulher em lugar inferior", segundo Piscitelli (2009, p. 131). O livro de Beauvoir foi considerado "precursor do feminino da 'segunda onda', protagonizado por grupos organizados de mulheres, em diversas partes do mundo a partir da década de 1960" conforme novamente Piscitelli (2009, p. 133).

Para Hirata (2002, p. 19), houve 2 períodos distintos do debate feminino:

O primeiro, por volta dos anos 60 e 70 do século XX, amplamente baseado nos ideais e preocupações do século XVIII. O segundo, ao redor dos anos 90 também do século XX, influenciado por correntes pós-modernas do pensamento ocidental (HIRATA, 2002, p. 19).

Assim, o movimento feminista ganhou força e acentuou a participação das mulheres nas lutas de classe, organizações política e sindical (NOGUEIRA, 2010). Nesse cenário, "o feminismo teve papel central ao introduzir na vida sindical o questionamento do poder masculino, da invisibilidade das mulheres e das questões específicas", conforme Araújo (2001, p. 131). E, ampliou-se a conscientização da luta pela emancipação da mulher, contribuindo esses movimentos para que trouxessem vitórias nos diversos aspectos e proporcionando a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, opressão, dominação e exploração (GARCIA, 2011).

Observa-se que somente nos últimos 30 anos “o movimento pela ‘libertação das mulheres’ obteve consideráveis ganhos sociais, políticos e econômicos, melhorando a situação de muitas mulheres”, afirmam Calás e Smircich (2012, p. 275). E, ainda, as diversas teorias feministas - liberal, radical, marxista, psicanalítica, pós-estruturalista ou terceiro mundista, socialista- contribuem com os estudos organizacionais. Mesmo com suas diferenças, essas teorias mostram aspectos convergentes que apontam a dominação masculina e anseiam mudanças. “Assim, as teorias feministas articulam problemas no campo da teoria e da prática organizacional que, de outra forma, poderiam permanecer ignorados” Calás e Smircich (2012, p. 276). Mesmo com a diversidade essas teorias têm em comum a constatação da dominação masculina nos arranjos sociais e almejam mudanças.

Nesta pesquisa emprega-se a teoria feminista socialista que segundo Calás e Smircich (2012, p. 276) “considera o gênero como um processo impregnado de relações de poder”. Esta teoria é uma convergência dos feminismos marxista, radical e psicanalítico. “As teorias feministas socialistas pretendem, pois, incorporar as virtudes de cada uma das correntes e, ao mesmo tempo, superar seus limites” (CALÁS e SMIRCICH, 2012, p. 295). Em Suma, essa teoria destaca “a integração analítica da estrutura social e da ação humana para explicar a persistência da segregação e da opressão de gênero”, (CALÁS e SMIRCICH, 2012, p. 296).

### **2.3 As Mulheres e o Trabalho**

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta (BEAUVOIR, 1987, p. 449).

De acordo com Flecha (2007, p. 1), foram os diversos movimentos feministas que contribuíram com a inserção da mulher no mercado de trabalho. As organizações acompanharam essas mudanças que se refletiram “nas relações construídas entre a esfera pública e a privada, ou seja, nos espaços de produção e de reprodução”. Ainda, segundo Alves et al (1997 p. 7), “esses movimentos além de proporcionarem mudanças nos valores que representaram os papéis das mulheres, contribuíram para o aumento da oferta da mão de obra feminina”.

Desta forma, a conquista da autonomia feminina tornou-se um grande passo para que figurasse redução das desigualdades de gêneros, nos diversos aspectos da sociedade e a participação das mulheres no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal, foi uma das mudanças mais significativas que os países latino-americanos têm experimentado (SIQUEIRA, 2002).



Historicamente, uma parcela das trabalhadoras contribuiu para construir o país no início do século XX, fossem nas indústrias do Sudeste, nas plantações e colheitas da zona rural, ou como empregadas domésticas, lavadeiras, governantas, cozinheiras, em escolas, hospitais, escritórios, asilos, prostitutas vendedoras e floristas. Nesta época, somente jovens que tinham suas origens em classes mais abastadas, conseguiam ascensão profissional tornando-se professoras, jornalistas, médicas, advogadas, pianistas, escritoras e diretoras de instituições culturais (RAGO, 2001). Profissões que exigiam ensino superior “eram de difícil acesso às mulheres, sendo o ambiente universitário considerado um domínio masculino e havendo inúmeras restrições ao ingresso de mulheres nos cursos”, conforme Matos e Boreli (2012, p. 136). Segundo os autores, somente em 1879, a legislação brasileira permitiu que as mulheres cursassem ensino superior. Até então, as que se interessavam em graduar-se tinham que frequentar universidades fora do país. Mesmo assim, as primeiras profissionais médicas no país, foram hostilizadas. Desta forma, de acordo com as autoras, “em áreas para as quais as mulheres eram consideradas ‘mais aptas’ – como Magistério, Enfermagem, Farmácia e Odontologia -, os obstáculos foram menores, mas ainda significativos”.

Na década de 1950, segundo Pinsky e Pedro (2012, p. 624), houve um aumento na participação da mulher no mercado de trabalho, principalmente nos setores de serviços, escritório, comércio ou serviços públicos e, surgiram oportunidades em profissões que exigiam certa qualificação como enfermeira, assistente social, vendedora, médica funcionária burocrática, dessa forma, “essa tendência demandou uma maior escolaridade feminina e provou, sem dúvida, mudanças no *status* social da mulher. (...). Entretanto, eram nítidos os preconceitos que cercavam o trabalho feminino dessa época”. Um dos argumentos que discriminavam o ingresso da mulher no espaço público, era que elas deixariam os afazeres domésticos, descuidando da atenção ao marido, ameaçando dessa forma, não só seu lar como seu matrimônio.

Trecho desta coluna da Revista Querida de novembro de 1954, citado por Pinsky e Pedro (2012, p. 624) retrata este contexto:

Lugar de mulher é o lar (...) a tentativa da mulher moderna de viver como um homem durante o dia, e como uma mulher durante a noite, é a causa de muitos lares infelizes e destruídos. (...). Felizmente, porém, a ambição da maioria das mulheres ainda continua a ser o casamento e a família. Muitas, no entanto, almejam levar uma vida dupla: no trabalho e em casa. (...). Procurar ser à noite esposa e mãe perfeitas e funcionária exemplar durante o dia requer um esforço excessivo. O resultado é geralmente a confusão e a tensão reinantes no lar, em prejuízo dos filhos e da família (PINSKY; PEDRO, 2012, p. 624).

Já na década de 1960, segundo Pinsky e Pedro (2012, p. 625), “a proporção de homens para mulheres com curso superior, que em 1950 era de 8,6 para 1, baixou para 5,6”. Mesmo assim, o curso mais procurado era o magistério, “por estar mais próximo da função de mãe”. Assim, aos poucos, a mulher galgava espaços possíveis, afirmam Rago e Bassanesi (2001).

A década de 1970 representou um significativo processo de aumento da participação da mulher no trabalho, impulsionada pela reestruturação produtiva (NOGUEIRA, 2010), mas, o enfoque do trabalho ainda mostra a face precarizada, segregada e desigual. Segundo Salas e Leite (2008), apesar de a participação feminina ter aumentado no mercado de trabalho, o ganho médio em relação aos homens permaneceu defasado. Ainda, para Bruschini (2007), mesmo com a conquista de bons empregos por mulheres escolarizadas, inclusive ocupando postos de diretoria e áreas tradicionalmente masculinas como medicina, advocacia e engenharia ainda é predominante o trabalho feminino em atividades precárias. A mulher continua responsável por afazeres domésticos que incluem cuidados com casa e educação dos filhos, dando continuidade ao modelo familiar tradicional.

Outro ponto que chama atenção é que, conforme Kergoat (1998), a atividade feminina está concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação, apontando 2 extremos, de um lado profissionais qualificadas com salários bons, do outro, trabalhadoras com baixa qualificação sem reconhecimento profissional. Também na educação, por muitos anos, a mulher recebeu tratamento desigual do homem. Somente no século XX, homens e mulheres puderam estudar juntos e, dessa forma, a mulher passou a ter acesso à educação, conforme Martins et al. (2010). Esta mesma trajetória marcou ocupações que eram tidas como redutos masculinos.

O magistério passou a ser reduto feminino e as mulheres eram “apreciadas como mais capazes de cuidar, educar e disciplinar as crianças” e até 1930 era “uma das poucas possibilidades de um maior status social e de aceitação em funções públicas e ambientes intelectualizados” (MATOS; BORELLI, 2013, p. 137). Segundo as autoras, o horário de trabalho foi ajustado para as funções femininas, apenas meio período, para adequar às funções do lar. A enfermagem executada por freiras, passa a ser supervisionada por médicos no início do século XX e, nesta época, na busca de melhorar a qualidade do serviço prestado, eram atributos das boas enfermeiras: esmero, paciência, docilidade, cautela, abnegação. Essas profissionais seguiam regime de internato com árduas jornadas de trabalho e ficavam sob intensa vigilância de seu comportamento moral, tanto dentro como fora do hospital.

No mundo corporativo, o ingresso da mulher se deu de forma significativa na função de secretária, a partir das guerras mundiais: “no Brasil, vamos perceber a atuação da mulher como

secretária a partir da década de 50, com a chegada das multinacionais, cuja cultura organizacional já estava habituada com a presença da mulher” BINI (2008, p. 4). No final da década de 1960, entre os requisitos para contratação destas profissionais é que fossem moças de boa aparência, soubessem atender telefone, datilografia, tirar cópia. Na década de 1970, com a abertura de muitas empresas, se deu a grande expansão da profissão, de acordo com Martins et al (2010).

### **2.3.1 Segregação e precarização do trabalho da mulher**

Nas últimas décadas, o Brasil passou por diversas mudanças no que diz respeito à urbanização, expectativa de vida, baixa natalidade e população mais feminina. Neste contexto, que envolve várias transformações, as mulheres conquistaram mais autonomia, maior grau de escolaridade e representam maior parte da população economicamente ativa, com mais de 11 anos de estudo (ALVES; CAVENAGHI, 2012). Para se ter ideia, entre 1970 e 1975, o número de mulheres nas universidades aumentou 5 vezes, se mantendo nas décadas seguintes, gerando impacto no mercado de trabalho (MATOS; BORELLI, p. 127 e 145).

Há que se considerar, no entanto, que nem mesmo o aumento de escolaridade tem contribuído para reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres, mostrando que este não é o fator principal desta disparidade. Este cenário teria causas mais profundas como: o trabalho doméstico não remunerado, caracterizando dupla ou tripla jornada, além da mulher gastar o dobro de tempo com afazeres domésticos em relação aos homens. Assim, mesmo que escolarizada, a mulher ainda fica em desvantagem em relação ao homem, com relação a remuneração (TEIXEIRA, 2013).

Portanto, de acordo com Oliveira (2015), mantém-se a desigualdade de gênero e a segregação ocupacional e, apesar das mulheres terem ganhado espaço no mercado de trabalho, aumentado sua participação no trabalho remunerado nos últimos anos, o ganho médio em relação aos homens tem permanecido, sendo essa realidade um fenômeno comum aos diversos países (SALAS; LEITE, 2008). Singer (1995) define precarização das relações de trabalho, como contratos por tempo limitado, assalariamento sem registro, trabalho a domicílio entre outros.

Por sua vez, Bruschini (2007, p. 538), ressalta que:

De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos

de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais (BRUSCHINI, 2007, p. 538).

Maruani e Hirata (2003, p. 23-24) destacam que “no inventário das transformações da atividade feminina, quatro elementos dominam: a terceirização, o assalariamento, a continuidade das trajetórias profissionais, o sucesso escolar e universitário”. Dessa forma, as desigualdades entre masculino e feminino evoluíram modestamente, pois “as mulheres são globalmente mais instruídas que os homens, mas continuam ganhando menos, ainda se concentrando no desemprego e no subemprego”. Ainda, de acordo com Piscitelli (2009), em média, para desenvolver o mesmo trabalho que os homens, as mulheres brancas ganham 40% menos e as negras 60%. E, de acordo com o IBGE (2012), no Brasil, o salário da mulher é 27,3% inferior, em relação ao do homem.

Na década de 1990, a globalização também contribuiu para efeitos que incidiram nos empregos masculino e feminino, mas nada que provocasse grandes transformações ao espaço da mulher no mundo do trabalho. De acordo com Hirata (2002, p. 143-144):

(...) se o emprego masculino regrediu ou se estagnou, a liberalização do comércio e a intensificação da concorrência internacional tiveram, por consequência, um aumento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres ao nível mundial.

Esta mudança foi percebida nos mercados formal e informal, além do setor de serviços e se traduziu em empregos precários. “Trata-se de um dos paradoxos da globalização, este aumento do emprego remunerado acompanhado pela sua precarização e vulnerabilidade crescentes”. Ainda, de acordo com Bruschini (2007), mesmo marcando presença em alguns postos ditos “guetos femininos”, como magistério e enfermagem contrapondo as ocupações precárias, as mulheres mais instruídas têm conquistado algumas áreas de prestígio como: medicina, advocacia, arquitetura, e engenharia, tradicionais redutos masculinos. No entanto, Siqueira (2002) chama a atenção para estes guetos, por naturalizarem a ideia que, profissões que demandem cuidar de alguém, permaneçam no universo feminino.

Hirata (2002) destaca ainda que a atividade feminina tem foco nos serviços pessoais, saúde e educação, apesar de uma tendência para novas funções e destaca uma certa bipolarização:

(...) num extremo, profissionais altamente qualificadas, com salários relativamente bons no conjunto da mão-de-obra feminina (engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, magistradas, juízas, etc.), e, no outro extremo, trabalhadoras ditas de ‘baixa qualificação’, com baixos salários e tarefas sem reconhecimento nem valorização social (HIRATA, 2002, p. 148).

Nem mesmo os progressos alcançados pela mulher no aspecto educacional deram a ela equidade nas organizações. Este cenário é semelhante em diversos países, e, se comparadas aos homens, as mulheres tem mais chances de permanecerem ou ficarem desempregadas, ou mesmo de ingressarem no mercado de trabalho, em empregos de qualidade inferior, segundo relatório Mulheres no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016). Diante deste cenário, que destaca a predominância da desigualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, com as tendências atuais, seriam necessários 70 anos para “eliminar as disparidades salariais de gênero”. Em âmbito global, estima-se que essa desigualdade salarial alcança a margem de 23%. Ou seja, mulheres recebem 77% do que ganham os homens e essa desigualdade não estaria relacionada com o nível econômico do país (OIT, 2016).

De acordo com dados do relatório da OIT (2016, p. 3), entre 1995 e 2015, “as oportunidades de participação das mulheres no mercado de trabalho no mundo permanecem quase 27 pontos percentuais abaixo das oportunidades dos homens”. Implicando na precarização do emprego feminino que ainda persiste. Em uma pesquisa realizada em 142 países, os resultados apontam que as mulheres continuam presentes em profissões não qualificadas como também nos setores de serviços, vendas e secretariado. O estudo da OIT (2016, p. 6-7) mostra também que “a segregação profissional aumentou ainda mais nas 2 últimas décadas, com um enviesamento das competências, face à mudança tecnológica, nomeadamente em países desenvolvidos e emergentes”.

Com relação as tarefas domésticas, o estudo aponta que as mulheres continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados, o que limita a sua possibilidade de aumentar o número de horas trabalhadas no trabalho remunerado, formal e no trabalho por conta de outrem e remunerado.

Com relação à ascensão aos cargos mais altos na hierarquia organizacional, a quinta maior empresa de auditoria e consultoria no Brasil e nas principais economias do mundo, Grant Thornton Brasil (2016) realizou a pesquisa “Women in Business 2015” que envolveu mais de 5 mil empresários, em 36 países. Os resultados apontaram que em 2015, período em que foi realizada a pesquisa, no item diversidade no mundo, 57% das empresas brasileiras não têm mulheres em cargos de liderança. Com este resultado o Brasil está entre os 10 países que menos promovem as mulheres para postos mais altos.

A mesma pesquisa, no item diversidade nas organizações, apontou que no mundo apenas 24% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Na América latina, 18% das funções de gerenciamento sênior são ocupados por mulheres. Dessa forma, os resultados

apontam um retrocesso no cenário brasileiro e em toda a América Latina. Em 2009, de acordo com o estudo, as mulheres líderes somavam 28%, em 2015 caiu para 18%.

### **2.3.2 Masculinidades, feminilidades e estereótipos nas organizações**

É um discurso naturalista, que insiste na existência de duas “espécies” com qualidades e aptidões particulares. Aos homens, o cérebro muito mais importante do que o falo], a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão. Às mulheres, o coração, a sensibilidade, os sentimentos (PERROT, 1992, p.177).

No Brasil, as últimas décadas do século XX foram marcadas por importantes mudanças, entre elas: a queda da taxa de fecundidade, redução do número de membros em uma família, envelhecimento da população, aumento da expectativa de vida, aumento de famílias chefiadas por mulheres e a expansão da escolaridade feminina. Estas mudanças se refletem na sociodemografia organizacional, mas também é preciso evidenciar algumas ações afirmativas no sentido de gestão da diversidade adotadas por muitas organizações (BRUSCHINI, 2007). As organizações optam por minorias sociais, entre elas as mulheres, de forma a aumentar a produtividade e evitar a discriminação, melhorando a imagem da organização e aproveitando os recursos humanos disponíveis (YANNOULAS, 2001; GONTIJO, 2005; BRUSCHINI, 2007). Observa-se que a diversidade pode ser entendida por muitos gestores como um aspecto na obtenção de vantagem competitiva.

Entre as vantagens, com a adoção de novas ferramentas administrativas que contribuem com a gestão da diversidade, estão a redução do *turnover*, inovação da empresa, flexibilidade do sistema administrativo, inclusão de minorias e aumento da criatividade (COX Jr.; BLAKE, 1991). Esta mudança de paradigma nas organizações é resultado também, pelo menos em parte, dos anseios feministas que buscam a equidade entre homens e mulheres, com a necessidade de colaborar no orçamento familiar e a diminuição das barreiras culturais no mercado de trabalho (BETIOL; TONELLI, 1991). O avanço, no entanto, permanece contraditório, quando as assimetrias persistem de forma marcante no aspecto profissional, demarcando diferenças no que tange às oportunidades e ganhos salariais entre homens e mulheres, em cargos similares, conforme Giuberti e Menezes-Filho, (2005). Assim, mesmo que as mulheres tenham maior escolaridade, persistem os salários menores, condições inadequadas de trabalho e participação do trabalho informal, elementos ainda presentes na trajetória da mulher (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; CARRIERI et al, 2013).

Mesmo que as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho tenham ampliado significativamente, poucas conquistam o topo na hierarquia empresarial (BETIOL,

TONELLI, 1991; BRUSCHINI, 2000). E, de acordo com Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) esta situação é notada não só dentro das organizações, mas em atividades empreendedoras.

Betiol e Tonelli, (1991) e Tanure, Carvalho Neto e Andrade, (2007), ressaltam que as mulheres enfrentam preconceitos e discriminações que as impedem de ascender nas organizações, resquício de uma cultura patriarcalista. Outro fator seria o conflito entre o trabalho, a família e a maternidade. De acordo com Betiol e Tonelli (1991), um dos preconceitos com abordagem machista é que a mulher utiliza-se de sua sexualidade para galgar posições de maior prestígio nas hierarquias. Existe também o pensamento de que a mulher é influenciada por sentimentos e intuições, ao contrário do homem que teria características racionais e agressivas. Assim, resta às mulheres assumirem determinados cargos, onde as características femininas sejam toleradas, ou irem para a direção oposta e, ao buscarem posição mais alta na hierarquia, adquirirem um papel masculinizado, pensando e agindo como homem, para mostrarem autoridade, de forma a impor mais respeito frente aos subordinados (BETIOL e TONELLI, 1991).

O homem, por sua vez, continua a ser visto como um bloco homogêneo e a masculinidade, naturalizada. A dicotomia masculino-feminino permanece inalterada, como a percepção “das especificidades e diferenças entre os homens e suas vivências masculinas”, (ECCEL; GRISCI, 2011, p.58). Para Kimmel (1995), a masculinidade não diz respeito à uma condição biológica, mas uma ideia construída socialmente, à luz de espaços temporais e culturais. De acordo com Connell (2003), masculinidade e gênero estão associadas às relações de poder. Assim, Eccel e Grisci (2011, p.58) afirmam que “masculinidade pode, então, ser compreendida como um projeto construído e sustentado coletivamente em contextos específicos, entre eles, as organizações”.

Oliveira (2004, p. 13) acrescenta que masculinidade:

(...) é um lugar simbólico/imaginário de sentido estruturante nos processos de subjetivação. (...). Uma significação social, um ideal culturalmente elaborado ou sistema relacional que aponta para uma ordem de comportamentos socialmente sancionados (OLIVEIRA, 2004, p. 13).

Ainda, nesta relação de dominação e poder, a masculinidade deprecia o que é diferente e é seguida por aqueles que não a possuem, como forma de ter privilégios (CONNELL, 2003). Neste contexto, Eccel e Grisci (2011, p. 63) afirmam que as mulheres “constituíram-se como profissionais com base em sua percepção de como são os homens na empresa” e imitariam a postura masculina como forma de sobrevivência, dentro da organização.

Desta forma, nas relações de trabalho, a masculinidade se firma como sinônimo de foco no desempenho e controle e a feminilidade, por sua vez, é associada à colaboração e suporte. Assim, a cultura ocidental estimula as organizações a “serem agressivas, vigorosas, orientadas para as decisões estratégicas, analíticas e racionais” (SANTOS; ANTUNES; 2013, p. 41). Portanto, o que nota-se dentro das organizações é uma conduta que ressalta a masculinidade, por meio de uma cultura machista, buscando assim, naturalizar uma cultura excludente e a subordinação das mulheres (MACEDO; MACÊDO, 2004). A mulher é vista com atributos que as definem como bondosas, carinhosas, delicadas, como se encaixassem às funções de subordinação, com os cargos gerenciais imbuídos de características masculinas. Assim, as emoções podem ser vistas como gestos contrários à tomada de decisão, particularidades da masculinidade exigida para o perfil gerencial (SANTOS; ANTUNES, 2013). Os homens, também, segundo Betiol e Tonelli (1991), são mais individualistas, com mais dificuldade para atuar em equipe e enfrentando as mulheres, quando estas ocupam cargos de chefia. Assim, para Santos e Antunes (2013, p. 41):

(...) em uma sociedade na qual a razão instrumental, na maioria das vezes, constitui-se a base das relações de trabalho, os homens em geral são mais valorizados do que as mulheres, o que estabelece desigualdades entre os dois com respeito às posições de poder e prestígio (SANTOS; ANTUNES, 2013, p. 41).

Seriam ainda características femininas, jogo de cintura, humanização nas relações, capacidade de amenizar conflitos e flexibilidade, conforme Diniz, Silva e Menezes (2011). Desta forma, em busca de aceitação e adaptação à realidade que lhe é imposta, a mulher constrói identidades que vão ao encontro à cultura da organização, de forma a eliminar atributos que permeiam estereótipos de frágil e delicada, utilizando em seu favor, predicados masculinos (BELLE, 1993). Corroborando com esta afirmativa Brunstein e Jaime (2009) apontam que mulheres que assumem cargos mais elevados, em muitos casos, mostram postura mais rígida, em relação aos homens. Desta forma, masculinizam-se para alcançar os postos que almejam.

Na visão de Chênevert e Tremblay (2002) fatores como: a família, o capital humano, aspectos socioeconômicos e estruturais também explicam o menor crescimento da carreira feminina. No que tange ao capital humano, para o homem, a ascensão estaria mais propícia porque historicamente situações contribuíram para o investimento pessoal na carreira. Com relação a família, o casamento também beneficiaria o homem pois, neste contexto, a mulher enfrentaria situações restritivas, sendo vista como um recurso adicional contribuindo com que o homem tivesse mais oportunidade em investir na carreira. As mulheres com filhos, por sua vez, tendem a investir mais na família em detrimento da carreira. No aspecto socioeconômico,



a integração social poderia facilitar com a progressão da carreira. Ainda, no fator setorial, alguns segmentos da indústria como de transformação tendem a ter mais homens que mulheres, e estas, por sua vez, estariam mais presentes nas indústrias de serviços.

Mesmo que presente nas organizações, no espaço doméstico as mulheres assumem maior parte das tarefas e, de acordo com Barroso (1990), preferem ser auxiliares a exercerem cargos de liderança. Dessa forma, as atividades do lar, podem ser um critério que desmotive a carreira profissional. Ainda, de acordo com Teixeira (2013) a mulher tem acrescida a sua jornada de trabalho as atividades domésticas caracterizando assim, dupla ou, as vezes, tripla jornada de trabalho, gastando o dobro do seu tempo com afazeres domésticos, se comparado aos homens, desempenhando papéis como executivas e mães. Concordando com esta afirmativa, Silva (2009) aponta que as mulheres se desdobram entre um ambiente e outro, ou seja, no trabalho e em casa. Existe ainda a discriminação com relação a aparência e ao estado civil da mulher, Oliveira, Oliveira e Dalfior (2000).

De acordo com Powel et al (2008), a avaliação do comportamento do líder masculino é percebida com vantagens, se comparada ao da mulher. Homem com atitude inusitada é avaliado como preocupado e comprometido. No caso da mulher, uma atitude idêntica pode ser rotulada como fraqueza, emotividade e irracionalidade. Os processos seletivos também encobrem situações discriminatórias com relação à mulher. De acordo com Steil (1997), existe preocupação no que tange a contratar a mulher, diante de “riscos” desta se casar, engravidar ou mesmo deixar a organização, após investimentos com treinamentos, tendo em vista que a cultura corporativa das organizações ainda apoia, muitas vezes, a hegemonia da masculinidade (AYCAN, 2004).

### **2.3.3 Barreiras à ascensão feminina no mundo do trabalho**

É evidente o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. No entanto, apesar desta mudança, ainda é incipiente sua participação delas em cargos de direção e mesmo que as empresas tenham em sua cultura um discurso modernizante, na realidade o que se percebe são atitudes conservadoras (MOTA; TANURE; CARVALHO NETO, 2015) e, entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica. Mas o que estaria dificultando a participação efetiva da mulher em postos mais elevados nas organizações? Alguns autores definem esse cenário por meio de metáforas, entre elas, o “Teto de Vidro” e, mais recentemente o “Labirinto” e “*Firewall*” que serão apresentadas e analisadas a seguir.

Giuberti e Menezes-Filho (2005) ressaltam três tipos de desigualdades de gênero que refletem no trabalho: a discriminação salarial, com os homens recebendo remuneração superior, em posições idênticas; a segregação ocupacional com as mulheres ocupando postos mal remunerados e menos qualificados; e a dificuldade de ascensão. Esta última, conhecida como teto de vidro (*glass ceiling*), segundo Cálas e Smircich (2012), aparece de forma sutil nas organizações, e seria uma barreira transparente impossibilitando a ascensão das mulheres nas organizações.

O termo foi cunhado em 1986 pelos jornalistas do Wall Street Journal para mostrar a dificuldade de progressão de carreira das mulheres em cargos estratégicos e nas decisões (WEYER, 2007; NASCIMENTO, ALVES, 2014). Assim, esta metáfora caracterizava a segregação hierárquica feminina no mercado de trabalho. A Secretaria do Trabalho nos Estados Unidos após a discussão sobre este fenômeno por Morrison, White, Velsor e The Center for Creative Leadership criou uma comissão buscando alternativas para regulamentar o mercado e reduzir os impedimentos que afetassem a promoção das mulheres no ambiente de trabalho. A denominação teto de vidro fazia alusão às promoções internas, de responsabilidade dos gestores das empresas, que não permitiam transparência nos critérios de seleção, representando uma barreira invisível e intransponível, no entanto, perceptível quando analisada sob a ótica da progressão da carreira (GUIMARÃES, 2008). De acordo com Powell e Butterfield (1994), o teto de vidro significa que, mesmo que as mulheres tenham formação acadêmica ou experiência profissional, encontram dificuldades para chegar a alta administração. E, mesmo aquelas que conseguem ascensão profissional, só atingem na hierarquia organizacional o nível de gerência intermediária (MAINIERO; SULLIVAN, 2005).

Laufer (2004), por sua vez, define o teto de vidro como os diversos obstáculos, sejam eles visíveis ou invisíveis que impedem a mulher crescer na organização separando-a do alto escalão das hierarquias e organizações.

No entanto, de acordo com Marry e Buscatto, citado por Cyrino (2012, p. 65), a metáfora do teto de vidro:

(...) limita a análise das desigualdades sexuais da carreira por fornecer uma visão estática, horizontal e unidimensional de um fenômeno que perpassa os diferentes momentos da carreira profissional, desde o recrutamento, o enquadramento, as mobilidades horizontais, a remuneração, etc (CYRINO, 2012, p. 65).

Steil (1997) destaca que a ascensão da carreira feminina não estaria ligada somente ao gênero, mas aos diversos aspectos socioculturais, como desconfiança de sua capacidade profissional, ou seja, em atributos que reforçam a idéia que os homens seriam mais adequados

para ocupar determinados cargos dentro das organizações. De acordo com Cyrino (2012), observa-se também as segregações horizontal e vertical. A primeira refere-se a ocupação e o setor que prevalece o emprego feminino, destacando-se o setor econômico como o terciário, ou em algumas áreas como saúde e educação, já a segregação vertical diz respeito às menores chances que a mulher tem de ascender dentro da organização, com relação a responsabilidades e ganhos. Desse modo, as mulheres são minoria nos cargos de alto escalão das organizações e, de acordo com Madalozzo (2013), a participação feminina no mercado de trabalho, não caminha em consonância com a ascensão da mulher em cargos de alto escalão. De acordo com Tanure (2007), nas grandes empresas brasileiras, cargos de alta liderança ainda são redutos masculinos e o mundo do trabalho é definido pelos padrões masculinos.

No Brasil, a partir da década de 1970, a mulher passou a ter um papel mais relevante no mercado de trabalho, por meio da atuação nos diversos segmentos (BRUSCHINI, 2000), mas só a partir da década de 1990, houve maior abertura com a participação feminina em posições hierárquicas mais elevadas. E, mesmo que estejam presentes e se percebe a participação da mulher executiva nas empresas, está longe de haver um equilíbrio em relação aos homens (ABRAMO, 2007).

Para Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010), o teto de vidro é sutil, mas é uma forte barreira que bloqueia a promoção de mulheres e minorias aos níveis hierárquicos mais altos nas organizações. No entanto, para Lupo (2012), o teto de vidro faz apenas uma abordagem e não esclarece o cenário que aponta a concentração de mulheres em setores menos estratégicos da organização. Desta forma, mesmo que as mulheres tenham galgado conquistas nas áreas educacionais ou mesmo igualdade civil, ainda encontram dificuldades para a conquista de cargos de comandos nas organizações, apesar de representarem maioria nas mesmas (BRUSCHINI, 2013).

Entre os fatores que dificultariam a ascensão da mulher, de acordo com Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) estaria a indisponibilidade de tempo e dedicação, em função da família e filhos. Rocha e Coutinho (2003) atribuem ao preconceito por parte dos executivos. Para Coelho (2006) 2 vertentes explicam o fenômeno teto de vidro nas organizações. Em uma delas o empregador teria preferência em contratar um homem a uma mulher, influenciado por fatores psicológicos e culturais. Outra forma de discriminação seria a estatística que aponta uma produtividade menor da mulher, se comparada ao homem. Já a diferença comportamental indica que a mulher teria outras atividades fora da empresa como cuidar dos filhos, da família tornando o vínculo com a empresa mais instável. Para Serafim e Bendassolli (2006), o que impede a ascensão das mulheres no topo hierárquico seria o conflito entre maternidade e carreira e de

acordo com Loureiro, Costa e Freitas (2012), apesar de estarem em busca da carreira, as mulheres não querem abrir mão da maternidade e vida pessoal.

Conforme Madalosso (2011), mesmo que a participação feminina tenha crescido nas organizações, não acompanha em pé de igualdade cargos de alta liderança, sendo a escala inversamente proporcional, quanto mais alto o cargo, menor a participação feminina e reforçando este dado, Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007) apontam que 77% dos executivos no país são homens e 23% mulheres.

A Pesquisa Salarial mais recente disponibilizada pela Catho (2015), realizada com mais de 900 mil respondentes, em 4.063 cidades de todo país, apontou que a diferença de gênero no mercado de trabalho vem caindo nos últimos anos e a presença feminina vem crescendo. Desde 2002, de acordo com o levantamento, os cargos de maior aumento foram vice-presidência e gerência, com aumento de 109,93% e 82,17%, respectivamente. Na sequência vem os cargos de supervisor (76,70%), seguido de presidente (67,96%), diretor (47,94%) e encarregado (40,11%), conforme Tabela 1.

**Tabela 1:** Presença Feminina em Cargos de Chefia

<b>Cargo</b>	<b>2002</b>	<b>2015</b>	<b>2002/15</b>
Presidente	15.14%	25.43%	67.96%
Vice-presidente	12.89%	27.06%	109.93%
Diretor	19.21%	28.42%	47.94%
Gerente	22.16%	40.37%	82.17%
Supervisor.	29.22%	51.66%	76.79%
Encarregado	41.66%	58.37%	40,11%

Fonte: Adaptado de Catho (2015).

O levantamento apontou, ainda, em que áreas estas mulheres atuam, mostrando que a maioria se concentra em Recursos Humanos, Educação, Relações Públicas, Medicina e Saúde, Turismo e Jurídico, conforme Tabela 2.

**Tabela 2:** Participação Feminina por Área

<b>Área</b>	<b>Participação Feminina</b>
Recursos Humanos	76.70%
Educação	62.85%
Relações Públicas	61.68%
Medicina e Saúde	55.86%
Turismo	55.65%
Jurídico	49.70%

Fonte: Adaptado de Catho (2015).

E, mesmo com os avanços dos últimos anos, a pesquisa salarial e de benefícios realizada pela Catho apontou que há diferenças salariais por níveis hierárquicos e, no país, o homem tem maior remuneração que as mulheres, de acordo com a Tabela 3.

**Tabela 3:** Diferenças Salariais por Nível Hierárquico

Nível Hierárquico	Masculino	Feminino	Diferença
Diretoria	R\$ 19.217,13	R\$ 18.618,45	3.22 %
Gerência	R\$ 6.883,48	R\$ 4.717,39	45,92%
Coordenação	R\$ 5.187,55	R\$ 4.487,64	15.60%
Supervisão	R\$3.897,68	R\$ 3.298,27	18.17%
Profissionais Júnior/Pleno/ Sênior	R\$ 4.036,10	R\$ 3.036,62	32.91%
Técnicos	R\$ 2.331,65	R\$ 1.875,16	24.34%
Assistentes/ Auxiliares/Operacionais	R\$ 1.643,48	R\$ 1.460,25	12.55%

Fonte: Adaptado de Catho (2015).

Ainda, de acordo com reportagem do portal da Folha de São Paulo (FOLHA, 2017), de junho de 2015, dados divulgados pelo IBGE apontaram que, em 2013, as mulheres ocupavam 43% dos postos de trabalhos formais, no Brasil, enquanto os homens 57%. De 2009 a 2013, a presença feminina aumentou 1,1% nos trabalhos formais. Os setores com a maior presença feminina fora, como apontado na Tabela 4.

**Tabela 4:** Setores Com Maior Presença Feminina

Setor – Maior Presença Feminina	Percentual	Setor - Maior Presença Masculina	Percentual
Saúde e Serviço Social	73.3%	Construção	91.1%
Educação	66.6%	Indústria Extrativa	87.9%
Alojamento e Alimentação	57.7%	Transporte	82.4%
Adm. Pública, defesa e seguridade social	56%	Empresas de Eletricidade e gás	81.1%
Atividades Financeiras de seguros e de serviços relacionados	54.5%	Água e esgoto	80%

Fonte: Adaptado do Portal Folha de São Paulo (2017).

Além da metáfora do “Teto de Vidro”, estudos sobre barreiras à mobilidade da carreira da mulher utilizam a metáfora do “labirinto”, apontando que existem muitas barreiras complexas e sutis impedindo a ascensão feminina na organização, com o crescimento hierárquico vindo após o trabalho árduo e persistente (RAGINS, WINKEL, 2011; LUPO, 2012). Outra metáfora é o “Firewall” fazendo referência a um dispositivo eletrônico de segurança, dando conta que nas hierarquias os homens controlariam o ingresso nas organizações e se um “estranho” adentrar ao sistema será hostilizado (BENDL, SCHMIDT, 2010).

Na tentativa de reverter este cenário, as mulheres têm empreendido ações para desmistificar a postura de fragilidade, enfrentando o mercado de trabalho competitivo (BORDIN, LONDERO, 2006), ingressando em carreiras tidas como masculinas, no entanto, a ascensão aos cargos no topo das organizações, não acompanha o mesmo ritmo,

(NASCIMENTO, ALVES, 2014). Mas, para que este quadro se reverta, ainda se faz necessário que as empresas percebam a pluralidade dos indivíduos, de forma a reconhecer e aceitar o trabalho da mulher (CAPELLE et al, 2004).

#### **2.3.4 Assédio moral nas organizações**

A violência moral no trabalho não é algo recente, de acordo com Zimmermann (2002, p.01), “é tão antiga quanto o próprio trabalho”, no entanto, segundo Freitas (2001, p. 10), “somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve”.

Para Zimmermann (2002, p. 1), fatores como a globalização e a “flexibilização das relações trabalhistas trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema”. Neste ambiente competitivo, o individualismo marca as relações de trabalho, “exigindo do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável”. O fato de não atender a essas exigências torna-o responsável pelo próprio desemprego (ZIMMERMANN, 2002, p. 1).

A globalização torna o ambiente organizacional competitivo, promovendo uma concorrência acirrada do poder. Se não bastasse essa disputa, o trabalhador, em algumas situações, vivencia o desrespeito nas organizações que visam maior lucro e esquecem que é dele a origem da produção.

Dessa forma, Ferreira (2004, p. 33) coloca:

Assim, dentro do contexto globalizado, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de que sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por seus superiores hierárquicos, nem pelo Estado, uma vez que a dinâmica do mercado exige uma total flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumida à verdadeira renúncia de direitos (FERREIRA, 2004, p. 33).

A fragilidade moral nas empresas, face ao seu poder e alguns comportamentos predatórios, mostram que as organizações, muitas vezes, preocupam-se com a boa saúde financeira, que se dá por meio de resultados sólidos e designam à saúde moral, considerações subjetivas, sugerindo a elas como “não sérias” (FREITAS, 2001). Ainda, segundo a autora, o entendimento comum é que os compromissos essenciais da empresa se resumem ao cumprimento de leis, por parte de clientes, acionistas e proprietários e, fora isso, tudo pode ser desconsiderado. Neste contexto, o ambiente organizacional tem se tornado predatório e com

uma grande confusão entre moral e legal, o primeiro referindo-se à equidade, honestidade e o segundo, à lei que nem sempre é justa.

De acordo com a literatura, o assédio moral é uma ocorrência de atos repetitivos e duradouros que trazem desequilíbrio às relações de poder, entre a vítima e o algoz e inclui a subjetividade por parte da vítima, sobre como ela percebe esses casos e seus efeitos (COYNE, GRAIG, CHONG, 2004). Ainda, segundo Hirigoyen (2002, p. 65),

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

Já Barreto (2003) define assédio moral como toda exposição prolongada e repetitiva às situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Ainda, de acordo com a autora, estas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, com a vítima sendo hostilizada e ridicularizada, frente aos colegas e ficando isolada do grupo. Para Alkimin (2008, p. 38) assédio moral é:

Uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho (ALKIMIN, 2008, p. 38).

O assédio moral, também conhecido como violência moral ou psicoterrorismo no trabalho, tem se tornado recorrente nas organizações. A expressão *mobbing* vem do verbo inglês *to mob* que significa: maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Apesar da expressão nova, no aspecto jurídico, assédio moral, também conhecido como *mobbing*, há muito é praticada.

Dessa forma, de acordo com Hirigoyen (2002, p. 77) a expressão:

(...) foi presumivelmente utilizada pela primeira vez, pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças (HIRIGOYEN, 2002, p. 77).

De acordo com Campos (2006), o assédio moral traz consequências como o desequilíbrio emocional, insegurança, autoestima baixa, sentimento de impotência, frustração, isolamento e agressividade nas relações. Percebe-se que em todos os conceitos analisados, o

assédio moral tem como característica a frequência e a intencionalidade da conduta, não devendo ser confundido com ações isoladas ou eventuais no ambiente organizacional.

Zimmerman (2002, p. 04) afirma que “um chefe de personalidade exigente, meticulosa, que exige a excelência do trabalho ou um determinado comportamento profissional não pode ser visto como agressor, porquanto sua conduta insere-se dentre as prerrogativas de seu poder diretivo e disciplinar”. Por isso que a prática do assédio moral nem sempre é de fácil comprovação, pois na maioria das vezes ocorre de forma velada, dissimulada, com intuito de minar a autoestima da vítima e, por conseguinte, desestabilizá-la. O assédio pode estar em uma brincadeira caracterizando o jeito de ser da vítima, algo familiar ou insinuações humilhantes. Por sua vez, como defesa a vítima pode isolar-se, e ser considerada pelos colegas como antissocial ou sem espírito de cooperação.

Ainda, segundo Freitas (2001, p. 10):

(...) o assédio moral nas organizações, geralmente, nasce de forma insignificante e propaga-se pelo fato de as pessoas envolvidas (vítimas) não quererem formalizar a denúncia e encararem de maneira superficial, deixando passar as insinuações e as chacotas; em seguida, os ataques multiplicam-se, e a vítima é regularmente acuada, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longo período (FREITAS, 2001, p. 10).

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio tem origem em um ato inofensivo. A vítima prefere levar na brincadeira e fingir que não está ofendida, mas a partir do momento que essas práticas se tornam repetitivas, ela passa a sentir-se inferiorizada. A autora define as seguintes formas de assédio: horizontal, quando a vítima é agredida por colega, ou quando grupos não toleram diferenças ou há disputa em um cargo; assédio ascendente, este mais raro, quando o superior é vítima de um subordinado; e o assédio descendente, quando o subordinado é agredido pelo superior. Já a classificação do assédio moral, de acordo com Hirigoyen (2002) se dá em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa da comunicação, atentado contra a dignidade e a violência verbal, física e sexual.

Para Barreto (2002), as mulheres pertencem ao grupo mais assediado, acontecendo principalmente quando elas permeiam ambientes tradicionalmente reservados aos homens, passando a ser vítimas de brincadeiras grosseiras e têm seu trabalho desmerecido.

Segundo Dias (2008, p. 13):

(...) este tipo de violência sobre as mulheres, integra comportamentos como conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para “encontros” e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação, entre outros comportamentos (DIAS, 2008, p. 13).



Hirigoyen (2002) também fala que as mulheres, em um grupo de homens, ou mesmo grávidas, casadas ou que tem filhos pequenos, estão entre o perfil das vítimas mais comuns de assédio. Freitas (2001, p. 13) diz que há bem pouco tempo, essas mulheres eram consideradas candidatas a vadia, por trabalharem fora, “pois a moral da época interpretava que, para a mulher vencer uma seleção ou merecer uma promoção, era condição *sine qua non* ter de se submeter ao famoso teste do sofá. Quanto mais uma mulher era bem-sucedida no trabalho, mais era malvista e caluniada”. Caniato e Lima (2008, p.184) corroboram com esta ideia, quando dizem que “as mulheres são também frequentemente assediadas e de forma diferente dos homens: as ações contra elas têm uma conotação machista e sexista e invariavelmente evoluem para o assédio sexual”.

De acordo com Dias (2008, p. 14), muitas vezes, a sociedade desconhece estes comportamentos como sendo assédio, devido à ideologia patriarcal que “que sustenta a autoridade dos homens sobre as mulheres, legitimando todo o tipo de abusos de que elas possam ser alvo, quer no espaço privado, quer no profissional”. Até o final da década de 1980, a maior parte das situações de assédio procedia do *quid pro quo*, expressão latina que faz referência à troca de favores sexuais para obtenção de um melhor tratamento no emprego, quem recusasse estaria sujeito a não obter a promoção. Somente a partir de 1985, nos Estados Unidos, que a justiça “passou a distinguir a situação *quid pro quo* da situação de assédio designada por ‘ambiente hostil’” (DIAS, 2008, p. 14). Por sua vez, Barreto (2002) e Freitas (2001) reconhecem como referência o trabalho do psicólogo sueco Heyns Leymann, na década de 1980, para o início das grandes discussões sobre o tema, com maior visibilidade social. No entanto, de acordo com Freitas (2001, p. 09), somente:

Em 1998, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen, com formação em “victimologia”, nos Estados Unidos e na França, lançou o livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* que se tornou um Best seller em pouco tempo e abriu, definitivamente, um espaço para grande debate (FREITAS, 2001, p. 09).

No Brasil, de acordo Zimmerman (2002), a primeira pesquisa sobre assédio foi de autoria da médica do trabalho Margarida Barreto, com o sugestivo título de “Jornada de Humilhações” retrata as respostas de mais de 2.000 pessoas das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas situações de humilhação no ambiente de trabalho. Ainda, segundo Liefvooghe (2004), os estudos envolvendo assédio moral no trabalho estão em maturação e têm recebido diferentes contribuições, de diversas abordagens teóricas, de grande importância para seu entendimento e compreensão.

### 2.3.5 Resistência e empoderamento feminino

Empoderamento é o mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações e as comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, toma consciência da sua habilidade e competência para produzir, criar e gerir (LISBOA, 2008, p.7).

Empoderamento, do vocábulo inglês – *empowerment* - tem suas origens na reforma protestante e em movimentos que buscavam os direitos sociais, principalmente os feministas. Sua definição é similar à autonomia, fazendo referência à habilidade dos indivíduos tomarem para si, decisão sobre questões que os envolvam (BAQUERO, 2012). Spreitzer e Doneson (2008), nessa mesma linha, destacam que sua gênese está associada aos movimentos sociais, civis e das mulheres na década de 1960.

A Organização Mundial da Saúde (1998) define empoderamento como:

(...) processo social, cultural, psicológico ou político através do qual indivíduos e grupos sociais tornam-se capazes de expressar suas necessidades, explicitar suas preocupações, perceber estratégias de envolvimento na tomada de decisões e atuar política, social e culturalmente para satisfazer suas necessidades.

Foi a partir da década de 1970 que, de acordo com Melo e Lopes (2013, p. 649), identificou-se a necessidade de empoderar as mulheres em busca da igualdade tanto:

(...) social, econômica e política, quanto para ampliar o acesso a direitos humanos fundamentais, como saúde e educação. Nesse sentido, a primeira vertente para o empoderamento deve estar atrelada ao despertar da conscientização por parte das mulheres em relação à discriminação de gênero, ou seja, reconhecer a existência da desigualdade entre homens e mulheres, inquietar-se com essa situação e desejar transformá-la (MELO, LOPES; 2013, p. 649).

De acordo com Soares (1994), no Brasil, o movimento feminista na década de 1970 proporcionou à mulher uma nova visão, de forma a ir às ruas, em defesa de seus direitos e necessidades, promovendo grandes manifestações que buscavam a equidade. Observando sob a perspectiva de gênero, o empoderamento, nas palavras de Melo e Lopes (2013, p. 651):

(...) desafia as relações patriarcais no que se refere ao poder dominante do homem, à manutenção dos seus privilégios de gênero e principalmente à sua atuação dentro da família. Implica uma mudança na dominação tradicional dos homens sobre as mulheres, assegurando, a estas, a autonomia no controle de seus corpos, de sua sexualidade, de suas opiniões e de seus direitos de ir e vir (MELO, LOPES, 2013, p. 651).

As autoras Kleba e Wendausen (2009) explicam que, no país, há 2 essências para o empoderamento, a primeira delas envolvendo os processos de mobilização e práticas que permitam a melhoria da qualidade de vida e autonomia de grupos e comunidades. O outro sentido está relacionado com a promoção dos excluídos, por meio de projetos e ações sociais.

O empoderamento, portanto, diz respeito ao “encorajamento, uma vez que o termo implica atribuir poderes a alguém, transferir poderes de decisão a funcionários individuais e as equipes, ao visar a potencialização do comprometimento dos mesmos com os resultados organizacionais” (FERNANDES, et al, 2016, p. 394). Ainda, de acordo com Oliveira e Rodriguez (2004), citado por Oliveira (2015), por meio do empoderamento, o indivíduo adquire conhecimento e habilidade que contribuem com a tomada de decisão de forma autônoma e responsável. Talvez, por isso, o empoderamento é visto com restrições e torna-se desafiador em uma sociedade, onde durante séculos deu poder de decisão apenas ao homem, nas esferas pública e privada (MARTINS, 2003).

Alguns autores dimensionam o empoderamento em categorias: econômica; psicológica; política e de grupo; familiar; sociocultural ou educacional. Na dimensão econômica, de acordo com Melo e Lopes (2013), o empoderamento contribui com a participação feminina no mercado de trabalho, de forma a promover a equiparação em cargos e em rendas com os homens, trazendo assim a independência financeira, contribuindo com a transposição de barreiras impostas, pelo sistema patriarcal. No aspecto psicológico, surge a partir do momento que desperta no indivíduo a vontade de crescer contribuindo com a autoconfiança, motivação, bem estar, emancipação, desenvolvendo novas habilidades, saindo da condição de submissão, conforme Lisboa apud Barros (2015). Na dimensão política e de grupo, o empoderamento se manifesta por meio do engajamento, controle da vida, escolhas, direitos e capacidade de agir, segundo Deer e Léon citados por Barros (2015). Já na categoria familiar, permeia a relação homem e mulher, dando acesso à algumas vantagens econômicas e profissionais, e em tomadas de decisões dentro da família (MELO; LOPES, 2013). A dimensão sociocultural ou educacional, reforça o acesso da mulher aos espaços sociais e, resultando no seu maior engajamento, novos valores e amplitude (BARROS, 2015).

Para Lisboa (2008), o empoderamento, na perspectiva feminina, estabelece um novo conceito de poder nas relações de gênero, valorizando a mulheres, e sendo uma ferramenta de forma a contribuir na tomada de decisão, permitindo a igualdade entre homens e mulheres e um enfrentamento às relações patriarcais. Portanto, este processo de empoderamento permitiria à sociedade um equilíbrio nas relações de poder, promovendo a equidade (SEN, 1997), oportunizando ao indivíduo autoestima, autoafirmação, autoconfiança e, conseqüentemente, melhoria na qualidade de vida (GOHN, 2004). Nas organizações, o empoderamento pode ser uma ferramenta importante na criação de uma ambiente de trabalho melhor e, de fato, mais diverso.

## 2.4 A Profissão de Jornalista e as Empresas de Comunicação

Trabalhar com jornalismo é conviver com o imprevisível. Quando acontece algum fato extraordinário você tem que correr atrás, informar as pessoas. Elas esperam por isso. Você não percebe as horas que passam. Antigamente, havia uma dose de aventura na profissão. Não há rotina. Somos movidos à adrenalina! (HABIB, 2005, p. 23).

Tendo em vista que a proposta desta pesquisa foi analisar a participação de mulheres jornalistas nos departamentos de jornalismo, das emissoras de TV de Uberlândia, na avaliação de mulheres jornalistas e estudantes de jornalismo tornou-se necessário aqui uma, mesmo que breve, explanação sobre a profissão.

O ato de se comunicar e a troca de informações sempre fizeram parte da história da humanidade. No entanto, foi no século XVIII, com a Revolução Industrial que a imprensa ganha força “como resultado de um produto industrial com profissionais especializados” diz Travancas (1992, p. 17). No Brasil, o primeiro jornal impresso foi o Correio Brasiliense que, por incrível que pareça, foi fundado em Londres em 1808, por Hipólito José da Costa. A publicação era produzida e vendida na Inglaterra e vinha para o Brasil de forma clandestina. A proposta do jornal, que abordava temas políticos, era driblar a censura prévia (TRAVANCAS, 1992).

No país, a primeira lei sobre a profissão de Jornalista surgiu durante o governo de Getúlio Vargas, em novembro de 1938. Segundo Silva (2005, p. 6):

(...) o decreto tinha como objetivo regulamentar a duração e as condições de trabalho nas empresas jornalísticas. O jornalista era definido nesse momento como um trabalhador intelectual cuja função era desde a busca por informação até a redação de notícias e artigos (SILVA, 2005, p. 6).

O decreto regulamentava, ainda, as funções que deveriam ser exercidas pelo profissional, entre elas: redator-chefe, chefe e subchefe de revisão, secretário, chefe de oficina e de ilustração. Em 1943, instaurou-se o decreto sobre a criação de cursos de jornalismo e em 1944, acrescentou-se a remuneração mínima para a profissão, enquadrando também como jornalistas, os redatores que trabalhavam na rádio difusão e na redação publicitária (PETRARCA, 2005). Apesar destes decretos que contribuíram para definir o trabalho do jornalista, só a partir do decreto-lei 972/69 foi estabelecida a obrigatoriedade de diploma para o exercício da profissão no país.

De acordo com Travancas (1992, p. 18 e 21), “a primeira cobertura jornalística de vulto foi o ataque japonês a Pearl Harbour em 1941”. No Brasil, a TV Tupi, primeira estação de TV foi fundada em 1950 e “as empresas jornalísticas se situam em esferas diferentes de poder e

prestígio entre seus empregados. Generalizando, poder-se-ia dizer que as televisões estariam em primeiro plano de preferência”.

Conforme Squirra (2004), uma emissora de TV é similar a qualquer outra empresa com seus diversos departamentos: administração, produção, compras, pessoal, planejamento, controle, arquivo, engenharia, programação e vendas. Em relação a outros veículos de comunicação a televisão, Squirra (2004, p. 51) comenta:

(...) é contemporânea ao fato. Pelas suas próprias características técnicas, ela proporciona possibilidades de mostrá-lo logo depois de ele ter acontecido, quase instantaneamente. (...). Ela pode, assim, atingir quantidade muito maior de sentidos humanos, já que se utiliza do movimento, da cor, do som e de toda a dramaticidade do acontecimento quase ao mesmo tempo em que ele se deu (SQUIRRA, 2004, p. 51).

Uma empresa de comunicação funciona 24 horas, por lidar com informação. O trabalho se dá em grandes salas, com diversas mesas, reunindo profissionais, computadores e telefones. Os jornalistas que atuam nas emissoras de TV desenvolvem diversas funções: produtores (responsáveis por agendar as reportagens), redatores (profissionais que redigem o texto final da matéria), repórteres, editores de texto (responsáveis pela edição das matérias exibidas), chefe de reportagem que decide as matérias que serão produzidas, editor chefe (encarregado da edição do jornal) (TRAVANCAS, 1992).

Como em toda organização, os papéis dos profissionais devem ficar claros, tendo em vista que a produtividade depende da boa comunicação da equipe. Assim, de acordo com Carvalho (2014), um departamento de jornalismo segue um organograma que apresenta as seguintes funções:

- A. Diretor de Jornalismo que define a linha editorial dos programas jornalísticos;
- B. Chefe de redação que estabelece e acompanha as diretrizes do funcionamento da redação;
- C. Editor-Chefe define a cobertura diária e acompanha a ordem das notícias e o trabalho dos editores;
- D. Editor-Executivo acompanha o trabalho dos repórteres e editores, redige escalada e passagens de bloco do telejornal;
- E. Chefe de reportagem faz a conexão entre repórteres e os editores, coordena as equipes; pauteiros que pesquisam, apuram e criam as pautas;
- F. Editores responsáveis por montarem as reportagens;
- G. Repórteres que executam as reportagens.

Outros departamentos de jornalismo tem, ainda, organograma com cargos de gerente de jornalismo responsável pelo funcionamento de uma ou mais redações (no caso de emissoras filiadas), participa de reuniões decisivas para a condução do departamento e é subordinado ao diretor; Produtor que auxilia na produção de pautas e nas reportagens externas; editor de texto que revisa os textos produzidos pelos repórteres e telejornal (TELEBLOGNEWS, 2013). Ainda, conforme Curado (2002), o âncora é aquele que acumula a função de apresentador com a de editor-chefe ou editor-executivo. Já o apresentador é o profissional que recebe os *scripts* preparados pelos editores e os apresentam diante às câmeras.

Sobre o perfil do profissional de televisão, de acordo com Alice Maria, ex-diretora de jornalismo da Rede Globo, citada por Mello e Souza (1984, p. 287), “vai ter de usar tudo quanto se exige normalmente de um bom repórter de jornal de papel: tem de ter garra, ter informação. Além disso tem de ter o que? Uma bela imagem”. De acordo com Travancas (1992, p. 87), “os jornalistas de televisão estariam no topo da hierarquia de prestígio e salário, o que significaria de modo geral profissionais bem vestidos. Os homens usarão ternos e as mulheres, sempre maquiadas”.

De acordo com pesquisa realizada com cerca de 50 jornalistas, durante três anos, Travancas (1992, p.89) aponta que em alguns depoimentos mostram “um falso sentimento de poder. Por estar próximo de autoridades e obter informações secretas, o profissional se ilude acreditando no seu poder”. Ainda, de acordo com Travancas (1992, p. 89), “trata-se de uma profissão que mexe com o ego do indivíduo, suscetível de se tornar ‘deslumbrado’”.

#### **2.4.1 A beleza e o trabalho na TV**

A discussão do corpo, associado ao que é belo, dentro das ciências sociais envolve narcisismo e hedonismo, elementos da sociedade de consumo. Desta forma, de acordo com De Castro (2003), “o consumismo, que se dá por meio da aquisição de novos produtos, é a principal alternativa para o narcisista na construção de uma nova imagem se moldando ao mercado”. Segundo Hall (1997), o indivíduo teria uma identidade múltipla que varia de acordo com o momento e o ambiente que está inserido.

Para Bauman (1997, p. 7):

A beleza (isto é, tudo o que dá o sublime prazer da harmonia e perfeição da forma), a pureza e a ordem são ganhos que não devem ser desprezados e que, certamente, se abandonados, irão provocar indignação, resistência e lamentação. Mas, tampouco devem ser obtidos sem o pagamento de um alto preço (BAUMAN, 1997, p. 7).

Com relação à aparência e beleza, quais seriam os atributos exigidos para o profissional que atua em televisão? De acordo com Scott (2013), a combinação de imagem e som, característica da televisão, é o que a distingue dos demais veículos de comunicação, corroborando com esta ideia. Bucci (2000, p. 29), diz que:

O telejornal, mais que o jornalismo impresso, tem de entreter. O tempo todo. Uma nota entediante de 10 segundos é fatal. O telespectador foge. A cor é obrigatória. O movimento é obrigatório. O retumbante é obrigatório. É por isso que o principal critério da notícia é a imagem. Se não há uma imagem impactante, dificilmente o fato merecerá um bom tempo no telejornal. O apresentador do telejornal é outro ingrediente-chave. Ele desenvolve com o telespectador um vínculo de familiaridade como se fosse um ator, um astro. Vivemos em um tempo que jornalistas da TV são celebridades, são símbolos sexuais. Enfim, aqui, como no resto do mundo, o público sente desejo pelo programa do telejornal (BUCCI, 2000, p. 29).

Ainda, para Scott (2013), o tom de voz, os gestos, a postura e a expressão do rosto, aliados ao figurino contribuem para a construção de uma imagem que passe ao telespectador seriedade e credibilidade. Voltando na história, foi durante a década de 1920, que se reformulou uma nova “ideia” de beleza. Resultado das indústrias cinematográfica, moda, publicidade e dos fabricantes de maquiagens. É nesta época que surge o novo ideal de beleza, com as mulheres magras e corpos esguios (DE CASTRO, 2003). Assim, de acordo com Featherstone (1995), esse novo contexto de beleza fez com que triunfasse o corpo magro sobre o gordo, no decorrer do século XX”. Giddens (1997) aponta os anos 1920 como norteadores para o conceito do surgimento do ideal de magreza, com o aparecimento de dietas e a ditadura da perda de peso.

As próximas décadas como: 1950, 1960 e 1980, de acordo com De Castro (2003), foram fundamentais para o “entendimento do culto ao corpo”, assim como a “explosão publicitária, após a segunda guerra e o desenvolvimento do cinema e da televisão.

Publicações da década de 1950 eram ilustradas com imagens de atrizes de cinema, participantes de concursos de beleza, vedetes de teatro de revista, atrizes das chanchadas e rainhas do rádio (SIQUEIRA; FARIA, 2008). A década de 1960 foi marcada também pela revolução sexual com a difusão da pílula anticoncepcional, além do movimento feminista: “assim, o corpo entra em cena como locus de transgressão do delírio e do transe” (DE CASTRO, 2003, p. 26). Nesta mesma época, consolida-se a cultura juvenil, apontando para a sociedade normas de que o processo de envelhecimento deve ser negado. A década de 1980, volta a dar créditos ao corpo, é a chamada geração saúde, que surge em “oposição ao padrão de comportamento dos pais, levantando a bandeira antidrogas, como alcoolismo e tabagismo, na defesa da natureza e do chamado sexo seguro” (DE CASTRO, 2003, p. 26).

No mundo do telejornalismo, a aparência já foi apontada como algo fundamental para quem deseja atuar na área, conforme trecho de Travancas (1999, p. 39):

(...) um repórter de televisão diferencia-se de um de jornal ou rádio, basicamente pela aparência. A televisão é um meio onde a imagem é fundamental, e por isso uma repórter, por exemplo, deve estar sempre maquiada, penteada e bem vestida, principalmente da cintura para acima, que é o que aparece no vídeo (...). É fácil identificar os repórteres de TV em uma coletiva: neste grupo, os homens estão de terno, as mulheres maquiadas e com a aparência apurada, o que não é exigido no jornal ou rádio (TRAVANCAS, 1999, p. 39).

Curado (2002, p. 62), quase uma década depois, ainda reforça esta ideia quando afirma que a “desatenção no uso da voz e a negligência visual produzem ruídos na comunicação. Profissionais especializados avaliam e aconselham o jornalista de televisão para que este revele o melhor do seu potencial vocal e o melhor da sua aparência”. Ainda, de acordo com a autora, “para ser visto e escutado, a sua imagem não pode interferir na atenção e deve ser dada à informação, desviando o público para a sua aparência”. E, aborda algumas regras sobre roupas; maquiagem; cabelos, que devem ser curtos de preferência e disfarces para aquelas profissionais que tenham barriga, quadris largos, braço volumoso, pescoço curto e papada. Este mesmo pensamento continua com Cruz Neto (2008, p. 65), quando diz que “os repórteres de televisão têm uma preocupação a mais que repórteres de outros meios de comunicação. Eles têm que ter cuidados com a voz e o corpo. (...) Como o repórter de TV está sempre no vídeo, a preocupação com esses aspectos é fundamental”.

Como resultado desta cobrança de acordo com Nardelli e Sant’anna (2002), a estética, principalmente na televisão, é uma forma de segregação. Mulheres negras, gordas, ou feias não encontram tanta oportunidade de trabalho como repórteres em emissoras de TV, quanto àquelas que atendem aos padrões de estética, machistamente estabelecidos. De acordo com Scott (2013), para as mulheres esse crivo é ainda mais rigoroso.

#### **2.4.2 Presença das mulheres nas redações**

No Brasil, a participação feminina começou em 1831, anonimamente, quando a jornalista Nísia Floresta colaborou com o jornal *Espelho das Brasileiras*, uma publicação do Recife voltada para o público feminino, conforme relatos do Projeto Memória (2016):

Durante as 30 edições desse periódico, que circulou de fevereiro a abril de 1831, ela colabora com uma série de artigos anônimos, que comparavam a situação da mulher no século XIX com a visão sobre o sexo feminino em culturas antigas (PROJETO MEMÓRIA, 2016).

Durante muito tempo, as redações jornalísticas foram ambientes exclusivamente masculinos e, no Brasil, na década de 1930, segundo Ribeiro (1998, p. 31):



As empresas jornalísticas eram pensadas e construídas como ambiente de sauna brega: só para homem. Nem havia banheiro feminino. No Estadão, à noite, quando fervia o trabalho jornalístico, as mulheres não eram aceitas nem na mesa telefônica. Havia mulheres como telefonistas, mas só durante o dia. À noite, um homem é que operava. Mulher podia ser telefonista, faxineira ou servir para fazer o café: circulava na área de serviço (RIBEIRO 1998, p. 31).

A jornalista Regina Helena de Paiva Ramos descreve como era, na década de 1950, a participação feminina nas redações de jornalismo: “quando comecei a trabalhar em jornal, em (...)1952, (...) em toda imprensa paulista havia pouco mais que trinta jornalistas. A maior parte atuando em páginas femininas, em colunas sociais, ou escrevendo sobre assuntos amenos”, e a autora prossegue, mais adiante: “em pouco tempo – cinquenta anos são pouco tempo ou muito? – as coisas mudaram demais. E mudaram para melhor” (RAMOS, 2010, p. 17).

Para Rocha (2005), a mudança deste cenário que permeou a participação feminina nas redações foi lenta, de forma que em 1986, as mulheres ocupavam 36% das redações do país e, em 1996 o número chegava a mais de 40%. Maria Lúcia Sampaio Pinto, foi a primeira mulher brasileira a ter diploma de jornalismo no Brasil. Ela graduou-se na Universidade Cásper Líbero, em 1950 (JORNALISTAECIA, 2010).

No primeiro jornal impresso brasileiro, Correio da Manhã, de acordo com Neiva (2014, p. 78): “nomes femininos eram destaques em seções e reportagens dirigidas às mulheres. Nelly ensinava a cozinhar, Helena tinha dicas para o cotidiano, como os segredos de uma boa noite de sono”. Segundo a autora, os cargos de chefia, como superintendente, diretor, redator-chefe e gerente, eram ocupados por homens, bem como as demais editorias. Para Abreu (2008), somente a partir de das décadas de 1950 e 1960, mulheres passaram a assumir a direção de jornais, mesmo assim, porque herdaram os postos ao ficarem viúvas e a participação das mulheres nas redações se deu efetivamente, a partir da década de 1970, após o processo de urbanização no país, aumento da escolaridade feminina e da profissionalização do jornalismo. Antes porém, desse período, de acordo com Abreu (2008, p. 153):

Até os anos 1960, a participação das mulheres estava restrita às revistas femininas, ou às seções de moda, de receitas culinárias, de conselhos sobre educação infantil e sobre comportamento familiar. Também escreviam crônicas, contos direcionados para o público feminino. Os assuntos “sérios” eram destinados aos homens. Essa situação era mais visível no jornalismo econômico, ao qual as mulheres não tinham acesso (ABREU, 2008, p.153).

De acordo com Lima (2013), em pesquisa realizada por meio de enquete, entre 25 de setembro e 18 de novembro de 2012, com participação espontânea de 2.731 jornalistas de todas as unidades da federação e do exterior, 64% eram mulheres e 36% homens (LIMA, 2012).

Os dados apurados mostraram que nove, em cada 10 jornalistas eram diplomados. Sobre as condições de trabalho, 59,9% recebiam até 5 salários mínimos. Com relação aos rendimentos por sexo, a pesquisa mostrou que as mulheres jornalistas mais jovens ganhavam menos que os homens. Eram maioria em todas as faixas até 5 salários mínimos e minorias em todas as faixas superiores a 5 salários mínimos.

A participação feminina tem aumentado através dos anos e diferentes são as percepções, acerca desse fato e seus desdobramentos. Para Travancas (1992, p. 91), apesar das mulheres serem maioria nas redações, ainda sofrem discriminações e “as ‘cantadas’ são de todos os níveis”. Por sua vez uma jornalista entrevistado durante pesquisa de Travancas (1992, p. 91) diz que, “as mulheres trabalham melhor, não só porque a competição na profissão é grande, como pelo fato de elas terem de provar que são melhores que os homens”.

Anne Porlan, em Habib (2005, p. 35), diz que “as produções começaram a prestar mais atenção a elas. Hoje são muitos programas femininos. Nós somos muitas nas redações. A mulher fala mais, se comunica mais, troca mais, se expõe. É por isso que acho que tem mais mulher no mercado de trabalho”. Anne Porlan, em Habib (2005, p. 60), afirma que a mulher deixou o jornalismo mais humano e divertido, mas defende a ideia de balancear com uma equipe mista por suas “características distintas”, “mulher é muito falante. Homem é muito reservado, não expõe os sentimentos. Mulher tem mais facilidade em se expor, chorar e ser transparente”.

Diléa Frate em entrevista para Habib (2005, p. 68), destaca a participação feminina nas administrações das empresas de comunicação da seguinte forma:

(...) esse jeito feminino de administrar é o lado mãezona, dar conselhos, mas deixar as pessoas fazerem. (...). Nós temos que ter uma relação mais de troca, menos de poder. Quando trabalhei como diretora de programa havia uma hierarquia diluída. As pessoas tinham responsabilidade, era um jeito feminino de exercer o papel de executiva (...). Mas, nós copiamos o mundo masculino que é o de estabelecer hierarquia e poder, um mundo de mentiras e competição. Ela quer mostrar que consegue competir com ele. Para isso é melhor criar um mundo novo, o dela. Nós somos muito diferentes (HABIB, 2005, p. 68).

Outro relato descrito por Habib (2005, p. 162), foi o de Mônica Waldvogel, antiga apresentadora do programa saia Justa do canal GNT, ela disse que não foi discriminada pelo fato de ser mulher, fazendo todo tipo de cobertura jornalística. No entanto, ela relata que teve dificuldades no papel de executiva, “quando assumiu o cargo de editora-chefe na TV Globo. (...) Nessa função, não importava a qualidade jornalística ou os valores imprimidos na equipe, mas a experiência de lidar com uma instituição masculina, com regras e códigos masculinos”. Assim, de acordo com a jornalista, “embora as mulheres sejam a maioria no jornalismo e nas assessorias, nas chefias estão os homens. Não é por acaso, nós ainda não dominamos esse

código. A mulher precisa observar melhor a conduta masculina para enfrentar esse desafio”, conclui.

Habib (2005, p. 172) cita a resposta de Neide Duarte, a qual diz que apesar da mulher estar em peso nas redações, o preconceito ainda existe e as redações em sua maioria são chefiadas por homens:

(...) dificilmente você vê uma diretora de redação. A mulher ainda é submissa. É uma coisa de poder, e a mulher é o lado mais frágil. O mundo é masculino. (...) A televisão é um reduto de muito poder, é um mundo masculino. A Globo é exemplar nisso. Todos os repórteres homens antigos ainda estão no vídeo. Muitas mulheres da minha geração, não estão mais como repórteres. Eles podem envelhecer, podem ter barba e cabelos brancos, mas continuam lá. Porque será? Vale a pena tentar descobrir (HABIB, 2005, p. 172).

Sílvia Poppovic, apresentadora de TV, também citada por Habib (2005, p. 207), afirma que, quando começou no jornalismo em televisão, no início da década de 1980, eram tempos difíceis para a mulher e acredita que tenha participado de uma geração que contribuiu para mudanças no cenário feminino:

Quando comecei no jornalismo, havia certa padronização. As mulheres usavam cabelos curtos, não podíamos usar brincos grandes, ou roupa colorida. Era como se não tivéssemos sexo (...). Hoje melhorou muito (HABIB, 2005, p. 207).

Sobre família e tempo, Theresa Walcacer, editora do Programa Sartre da Globo News, e citada por Habib (2005, p. 246), lembra que a geração dela se entregou a profissão, no entanto, “a nova geração parece buscar um melhor equilíbrio entre carreira e família, onde há espaço para a vida pessoal. (...) Para conquistar o que ela queria, a mulher abriu mão de muitas coisas e agora quer o equilíbrio ”.

De uma participação que até a década de 1960 se dava anonimamente, utilizando-se de pseudônimos, ou assinando seções dirigidas às mulheres, fazendo referência à beleza em coluna social de cadernos femininos, a mulher jornalista, aos poucos foi “invadindo” e garantindo seus espaço nas redações. No entanto, mesmo após esta inserção, de acordo com depoimentos das jornalistas no livro de Habib (2005), algumas profissionais adotam estereótipos ou assumem postura masculina, para atender uma realidade imposta pelas organizações, com caráter machista.

O cenário descrito por Habib (2005), aponta ainda que poucas chegam aos cargos mais elevados nestas organizações. Desta forma, apesar de estarem em grande maioria nas redações, como aponta pesquisa realizada por Silva (2012), elas ainda recebem vencimentos menores em

relação aos homens e “embora as mulheres sejam a maioria no jornalismo e nas assessorias, nas chefias estão os homens” (HABIB, 2005. p. 162).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa analisou as opiniões de jornalistas que atuam e que já atuaram em emissoras de TV e de estudantes de jornalismo de 2 instituições de ensino superior (uma pública e uma privada), sobre como é a participação de mulheres jornalistas nas emissoras de TV de Uberlândia. A pesquisa foi ancorada no paradigma interpretativista, que de acordo com Orlikowski e Baroudi (1991), destaca significados subjetivos e sociopolíticos de como as pessoas constroem e reconstróem sua realidade, reproduzida pelas interações sociais. Dessa forma, segundo Walsham (1993, p. 5):

Métodos Interpretativos de pesquisa partem do princípio que o nosso conhecimento da realidade, incluindo o domínio da ação humana, é uma construção social por atores humanos e que isso se aplica também aos pesquisadores. Assim, não há uma realidade objetiva a ser descoberta por pesquisadores e replicada por outros, em contraste com a suposição da ciência positivista. Nossas teorias a respeito da realidade são sempre formas de dar sentido ao mundo e significados compartilhados são uma forma de intersubjetividade ao invés de objetividade (WALSHAM, 1993, p. 5).

De acordo com Burrell and Morgan (1979), este paradigma procura entender um fenômeno social sob a ótica dos participantes, onde os estudos acontecem em ambientes naturais, no local onde o fenômeno pesquisado ocorre.

Do ponto de vista das teorias feministas, esta pesquisa se enquadra na abordagem socialista, conforme classificação de Cállas e Smircich (2012), detalhada na Quadro 1.

**Quadro 1 - Resumo de Abordagens Feministas**

Aspectos	Abordagem Socialista
Origens Intelectuais	Surgiu nos anos 1970 como parte das tentativas do movimento feminista de sintetizar os feminismos marxistas, psicanalítico e radical.
Posições epistemológicas	Os pontos de vista feministas representam uma condição história particular de opressão que é mais adequada à compreensão da sociedade contemporânea.
Metodologias preferidas	Estudos de caso, etnografias institucionais, foco etnometodológico está em como as atividades microssociais se conectam com os processos macrosociais.

Fonte: Adaptado de Calás e Smircich (2012, p. 276).

Esta abordagem assume elementos-chaves das teorias marxista, radical e psicanalítica ao mesmo tempo que tenta atenuar algumas de suas limitações, afirmam Calás e Smircich (2012) e discute as relações de poder processuais e dinâmicas que originam e mantêm as desigualdades sociais de gênero, além do foco na dicotomia público/privado nas relações entre o patriarcado e o capitalismo.

### 3.1 Abordagem e Tipo de Pesquisa

A abordagem é qualitativa que, neste caso, justifica-se por que de acordo com Schwandt (2006), tem como fundamento interpretar, entender ou compreender o significado da ação dos sujeitos e fenômenos sociais. Minayo (1995, p. 21-22) afirma que a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Silva e Menezes (2005, p.20) afirmam que na abordagem qualitativa, “o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento chave”. Por meio da pesquisa qualitativa, pretende-se, ainda, ter uma visão das pessoas envolvidas (GODOY, 2005).

A pesquisa qualitativa interpreta fenômenos e se dá por meio da interação entre a observação e o conceito, entre o empirismo e a teoria e entre a percepção e a explicação (BULMER, 1977). Para Creswell (2010, p. 26), a pesquisa qualitativa “é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. Desta forma acredita-se que esta abordagem seja a mais adequada para a presente pesquisa.

Em relação aos objetivos, é classificada como do tipo descritiva e analítica pois observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou categorias sem manipulá-los (CERVO; BERVIAN; SILVA; 2007). A descrição do processo permite que sejam levantadas as características que compõem um fenômeno e ao analisar cria-se uma teoria sobre o mesmo, por meio da identificação dos fatores que corroboram para sua ocorrência (SANTOS, 2005).

### 3.2 Definição do Método e Corpus da Pesquisa

A pesquisa foi de campo que, de acordo com Farias Filho e Arruda Filho (2013, p. 67), “é quando a coleta de dados e informações ou as observações são realizadas no ambiente em que o objeto está situado, no local da manifestação do fenômeno pesquisado, *in natura*”.

Quanto ao método de procedimento deste trabalho, adotou-se o estudo de caso. A técnica ajuda a compreender fatos organizacionais, sociais e políticos, e outros fenômenos relacionados, vivenciados pelos atores. O estudo de caso, de acordo com Yin (2015, p. 4) “surge do desejo de entender fenômenos sociais complexos [...] permite que os investigadores foquem um caso e retenham uma perspectiva holística do mundo real – como no estudo dos ciclos individuais da vida, o comportamento dos pequenos grupos, os processos organizacionais e administrativos”. Dessa forma, o estudo de caso representa a estratégia preferida quando se

colocam questões do tipo: como e por que ou, ainda, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e o foco se encontra em fenômenos contemporâneos, inseridos em algum contexto da vida real especialmente quando “os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2015, p. 17). Ainda, de acordo com Eisenhardt (1989), o estudo de caso é uma técnica de pesquisa que combina métodos de coleta de dados entre arquivos, entrevistas, questionários e observações e pode ser utilizado para propor descrições, testar teorias ou gerar novas teorias e modelos.

Nesta pesquisa, foi utilizado o estudo de caso em que o próprio fenômeno estudado (a participação de mulheres jornalistas em emissoras de TV) é o caso, inserido no contexto das emissoras de TV da cidade Uberlândia, Minas Gerais. Foram analisadas as opiniões de jornalistas não atuantes, jornalistas atuantes das emissoras de TVs e estudantes de 2 instituições de ensino. As jornalistas (em atividade ou não) trabalham ou trabalharam nos departamentos de jornalismo de todas as emissoras de TVs da cidade de Uberlândia – ao todo 4 – denominadas na pesquisa de Emissoras “A”, “B”, “C”, e “D”.

Por meio de informações obtidas, durante as entrevistas, na época da realização da pesquisa, o número de funcionários do quadro do Departamento de Jornalismo, das 4 emissoras analisadas, era de 90 pessoas, sendo 48 homens e 42 mulheres. Ressaltando que não se identificou o gênero dos funcionários, mas o sexo, conforme demonstrado na Tabela 5:

**Tabela 5:** Funcionários Departamentos de Jornalismo das Emissoras Pesquisadas

Emissora	Homens	Mulheres	Direção Jornalismo
A	10	10	Homem
B	19	13	Homem
C	12	13	Homem
D	07	06	Homem
Total	48	42	04

Fonte: Dados da Pesquisa.

As estudantes participantes dos grupos focais pertenciam a 2 instituições de ensino superior, sendo uma particular e outra privada. Todas as alunas, na época de pesquisa, estavam no 7º período e já haviam cursado a disciplina de telejornalismo.

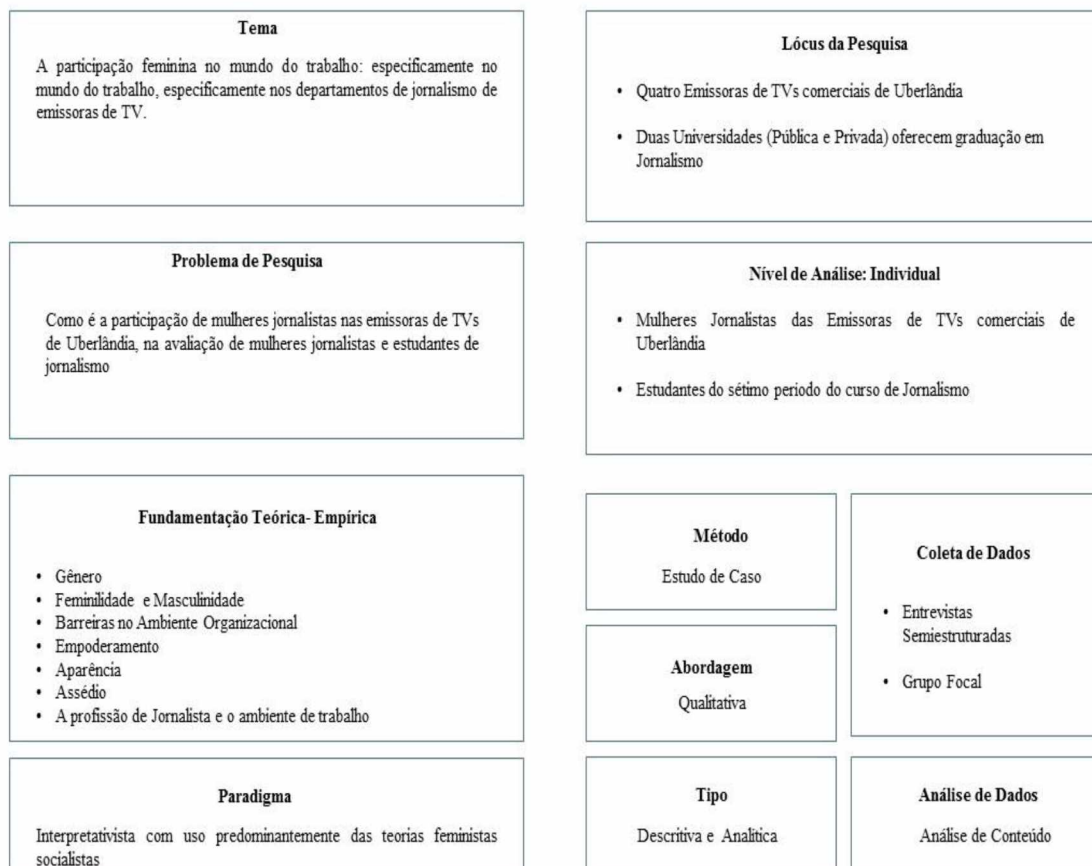
Um levantamento prévio, dos estudantes de Jornalismo da instituição pública, solicitado ao setor de matrículas da Universidade, realizado em 2016, apontou a relação do número de ingressantes do curso de Jornalismo e divisão por sexo, desde seu início em 2009 até 2016. É possível observar que o maior número de estudantes ingressantes no curso, em todos os anos foi de mulheres. A Tabela 6 aponta estes dados.

**Tabela 6 – Total de Ingressantes no Curso de Jornalismo**

Ano	Homem	Mulher
2009	14	32
2010	13	29
2011	15	31
2012	20	34
2013	15	35
2014	16	31
2015	26	29
2016	14	32

Fonte: Prograd/UFU.

Na Figura 1 é apresentado o desenho da pesquisa que, segundo Miles e Huberman (1994), favorece a solidez do estudo. Ainda, segundo Flick (2009), um bom desenho é construído a partir da pergunta da pesquisa e é composto da abordagem paradigmática, teoria e método que as embasam, assim como o local onde será desenvolvida e seus participantes.

**Figura 1: Desenho da Pesquisa**

Fonte: a autora (2017).



### 3.3 Processo de Coleta de Dados

A partir do referencial teórico-empírico, foram definidas dimensões e categorias que ajudaram a nortear os instrumentos de coleta de dados (roteiros de entrevista e grupo focal), quais sejam: experiência profissional: profissão de jornalista, mulher no ambiente de trabalho; ambiente organizacional: mundo do trabalho, estudos de gênero e suas assimetrias; ascensão na profissão: barreiras e empoderamento.

A escolha dos sujeitos da pesquisa foi definida pelos seguintes critérios: jornalistas que trabalharam ou trabalham em emissoras de TVs de Uberlândia, estudantes que estão cursando a graduação em jornalismo e já tenham feito a disciplina de telejornalismo. Para coleta de dados foram utilizados instrumentos diferentes: entrevista semiestruturada para as profissionais jornalistas, uma entrevista estruturada e grupo focal para as estudantes de jornalismo.

Nesta pesquisa, a entrevista semiestruturada foi selecionada por seu grau de profundidade, pois permite que as entrevistadas discorram o assunto proposto, sem condições prefixadas pelo pesquisador. Esse instrumento concede ao pesquisador informações mais detalhadas obre o tema abordado (TRIVINOS, 1999). Este tipo de entrevista permite a coleta das informações de forma interativa entre pesquisador e sujeito de forma que o pesquisador possa apreender o que, “os sujeitos pensam, sabem, representam, fazem e argumentam” (SEVERINO, 2007, p.124).

E, segundo Farias Filho e Arruda Filho (2003), a entrevista semiestruturada é aquela “que as questões são mais abertas e exigem respostas com maior profundidade. As questões seguem um formato mais ‘flexível’ e a dinâmica ocorre por conta do entrevistado, mas pode ser redirecionada pelo entrevistador”. O pesquisador se utiliza de um breve roteiro, no entanto, poderá acrescentar outras perguntas de acordo com a resposta dos participantes. Os dados das profissionais das emissoras de TVs e daquelas que já atuaram nesses veículos foram obtidos por meio dos departamentos de Recursos Humanos das respectivas empresas e por contatos pessoais da pesquisadora. As entrevistas foram agendadas previamente, por e-mail e confirmadas por ligações telefônicas e seguiram os roteiros pré-definidos conforme Apêndices I e II.

Ao todo, foram 14 entrevistas com jornalistas que atuam em 4 emissoras de TVs comerciais de Uberlândia, denominadas nesta pesquisa como emissoras A, B, C e D, e com 14 jornalistas que já atuaram nestas organizações. As entrevistas foram realizadas no período de 17 de fevereiro a 18 de abril de 2017. A definição do número de entrevistas deu-se por meio da saturação das respostas, ou seja, percebeu-se que tanto em um grupo quanto no outro, não surgiu nenhum elemento novo que justificasse a procura por mais respondentes.

Os contatos com as jornalistas atuantes foram feitos por meio de telefonemas e e-mail direcionados às pesquisadas. Os locais para realização das entrevistas foram escolhidos pelas próprias jornalistas, no intuito que as mesmas ficassem à vontade para responder as perguntas. Foi elaborado um termo de consentimento que foi assinado pelas participantes das entrevistas e grupo focal. Nele, foi solicitada a gravação dos dados, pois “possibilita o registro literal e integral” (DUARTE; BARROS, 2010, p. 76 ). Todas assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme modelo apresentado no Apêndice IV, declarando saber o teor da entrevista, a concordância em participar e o conhecimento dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo.

Uma das entrevistas, com jornalistas não atuantes, foi realizada por meio de e-mail, tendo em vista que a entrevistada (JNA-4) mora em outra localidade e, como a mesma atuou em emissora de TV nas décadas de 1980 e 1990, achou-se por bem entrevistá-la para ver a visão que a mesma tinha da época em que atuou no mercado. Por ser por e-mail, esta entrevista pode ser caracterizada como estruturada. Com 2 outras entrevistadas JNA-02 e JA-13 as entrevistadas foram procuradas posteriormente às entrevistas. Na primeira delas, porque percebeu-se a ausência de alguns dados que se tornavam importantes na coleta e que não foram feitos. No segundo caso, porque durante os grupos focais, as estudantes destacaram a questão da presença da mulher negra em emissoras de TVs da cidade pesquisada e, por esta ser a única entrevistada negra atuando em TV, tornou-se importante realizar outra entrevista. As entrevistas posteriores foram realizadas por telefone, tratando apenas os assuntos pertinentes.

Sobre o instrumento de coleta de dados do grupo focal que foi desenvolvido com as estudantes de jornalismo, pretendeu-se entender como as participantes percebem a participação da mulher, nos departamentos de jornalismo das emissoras de TVs de Uberlândia, conforme roteiro apresentado no Apêndice III. De acordo com COSTA, (2010, p. 182), o grupo focal “(...) tem como objetivo perceber os aspectos valorativos e normativos que são referência de um grupo em particular. São na verdade uma entrevista coletiva que busca identificar tendências”. Assim, ainda segundo Costa (2010, p. 182), o grupo focal:

(...) apresenta vantagens relacionadas à sinergia gerada pela participação conjunta do grupo de entrevistados; a interação entre os participantes, que enriquece as respostas; a flexibilidade para o moderador na condução do roteiro; a profundidade e a qualidade das verbalizações e expressões (COSTA, 2010, p. 182).

O contato com as estudantes foi feito por meio da coordenação do curso de Jornalismo. Desta forma, com ambas as instituições, foi realizado um contato inicial via telefone, com os respectivos departamentos, visando obter através da exposição dos objetivos da pesquisa, a

concordância e depois, em reunião presencial, foi entregue a solicitação por escrito, conforme Apêndice V. O encontro foi feito em sala de aula disponibilizada pelas respectivas instituições. Dessa forma, foram enviados ofícios solicitando as liberações das salas, previamente. De acordo com Parker e Rea (2000, p. 97) “é mais provável que os participantes compareçam quando o local for próximo de suas casas ou do trabalho e fácil de ser encontrado”, no caso desta pesquisa a instituição onde estudam, será objeto facilitador.

O primeiro grupo focal ocorreu no dia 15 de maio de 2017, em uma Instituição Privada de Ensino Superior, com 7 estudantes, do sétimo período do curso de Jornalismo. O segundo grupo focal aconteceu em uma Instituição Pública de Ensino Superior, no dia 16 de maio de 2017, com 6 estudantes do curso de Jornalismo.

### **3.4 Análise dos Dados**

A obtenção de dados com jornalistas atuantes e que não estão mais atuando em televisão, além das estudantes de jornalismo propiciou a triangulação de fontes de dados. De acordo com Vergara (2010, p.243), “a triangulação de dados refere-se ao uso de diferentes fontes de dados. Neste contexto, é sugerido o estudo de um fenômeno, a partir de diferentes momentos (tempo), locais (espaços) e pessoas (informantes)”. Representam 3 momentos diferentes da profissão, diferentes espaços (mercado de trabalho e academia) e profissionais e estudantes.

As respostas coletadas, por meio das entrevistas semiestruturadas e uma estruturada realizadas com as jornalistas e os grupos focais realizados com as estudantes de jornalismo de Instituições pública e privada, foram transcritas literalmente de acordo com as falas de cada entrevistada e armazenadas em banco de dados. A entrevista semiestruturada consistiu em coletar dados, com base nas perguntas que buscam a opinião das entrevistadas, quanto a participação das mulheres nas emissoras de TVs de Uberlândia. Para interpretar e avaliar os dados coletados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, a fim de que compreender o discurso e as opiniões das participantes. Esse procedimento objetivou analisar e sintetizar o material proveniente das fontes, por meio da utilização de categorias (FLICK, 2009). De acordo com Bardin (2010), este tipo de análise envolve três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, sendo que esta última inclui a inferência e interpretação.

Na fase da pré-análise, o material coletado (transcrições) foi organizado formando o corpus da pesquisa. Em seguida foi feita a leitura flutuante que, segundo Bardin (2010, p.122), permite estabelecer um contato com o material coletado, e “conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações”. Após esta leitura, e com base no referencial teórico e nos

roteiros utilizados nas entrevistas e grupos focais, o material foi separado conforme as três dimensões: Experiência Profissional, Ambiente Organizacional e Liderança, confirmando-as.

Em seguida, na etapa de exploração do material, foram confirmadas 6 categorias previamente estabelecidas e emergiram outras 2 (aparência e assédio) da análise interpretativa dos dados: competências, áreas de atuação (incorporadas na dimensão experiência profissional), gênero, aparência, assédio, remuneração (da dimensão ambiente organizacional), barreiras e empoderamento (que foram alocadas na dimensão ascensão profissional). Para Bardin (2010, p. 145-146): “as categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (...) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão das características comuns destes elementos” e também, segundo a autora, a categorização comporta 2 etapas: “o inventário: isolar os elementos; a classificação: repartir os elementos, e portanto procurar ou impor uma organização às mensagens”. No Quadro 2 são apresentadas estas categorias.

**Quadro 2 - Dimensões e Categorias Analisadas na Pesquisa**

<b>Dimensão</b>	<b>Categoria</b>
Experiência Profissional	Competência Área de Atuação
Ambiente Organizacional	Gênero Aparência Assédio Remuneração
Ascensão Profissional	Barreiras Empoderamento

Fonte: Dados da Pesquisa.

Dessas categorias, 2, o assédio e a aparência, estavam contidos de forma não aprofundada em outros temas, como relações de gênero e profissão de jornalista, porém dada a constância e importância dada a elas durante as entrevistas, o referencial teórico-empírico foi revisado com o aprofundamento nestes temas para melhor embasar a análise dos dados de campo.

Por fim, na última etapa foi feito o tratamento dos dados contemplando as fases de inferência e interpretação. Isto significou retornar ao referencial teórico-empírico de forma a embasar as análises feitas.

### **3.5 Perfil das Participantes**

As entrevistas com as jornalistas atuantes, das emissoras de TVs, totalizaram 263 páginas transcritas, de 12 horas 04 minutos e 9 segundos de gravações. Das 14 profissionais entrevistadas, 3 são da Emissora “A”, 5 da Emissora B, 4 da Emissora “C” e 2 da Emissora D.

Nesta última emissora, são apenas 3 jornalistas e 1 delas não teve interesse em participar da pesquisa.

As jornalistas atuantes, como assim são denominadas aquelas que trabalham nas emissoras de TVs, tem idades de 26 a 54 anos. Sobre a formação, 1 respondente tem formação em outra área; 7 são graduadas em Jornalismo; 3 delas, além de graduação em jornalismo tem pós-graduação; 1 cursa mestrado e uma doutorado, conforme mostra o Quadro 3. Todas as entrevistadas assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme apêndice IV.

**Quadro 3:** Dados das Entrevistas – Jornalistas Atuantes

<b>Entrevistada</b>	<b>Tempo</b>	<b>Páginas</b>	<b>Local da entrevista</b>	<b>Emissora</b>
JA - 01	59' 37"	24	Residência Entrevistada	A
JA - 02	41' 07"	18	Clube	C
JA - 03	42' 51"	18	Clube	C
JA - 04	39' 29"	14	UFU	C
JA - 05	41' 31"	15	Residência Entrevistada	D
JA - 06	50' 45"	18	Emissora de TV	B
JA - 07	1h 05'	23	Emissora de TV	A
JA - 08	1h 03'	22	Emissora de TV	A
JA - 09	56' 02"	15	Residência Entrevistada	B
JA - 10	59' 32"	20	Café	D
JA - 11	1h 01'	19	Emissora de TV	B
JA - 12	1h 06'	24	Emissora de TV	C
JA - 13	54' 22'	19	Emissora de TV	B
JA - 14	39' 21"	14	Restaurante	B

Fonte: Dados da Pesquisa

As entrevistas com as jornalistas que já não atuam nas emissoras de TVs, seja por opção ou por aposentadoria, totalizaram 227 páginas transcritas, de um total de 12 horas, 12 minutos e 18 segundos de gravações. Os contatos com as entrevistadas se deram por meio de telefonemas. Algumas foram indicadas por outras entrevistadas que participaram da pesquisa. Todas assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme apêndice IV, declarando saber o teor da entrevista, a concordância em participar e foram esclarecidas dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo.

No Quadro 4 são detalhadas estas informações.

**Quadro 4:** Dados das Entrevistas –Jornalistas não Atuantes

Entrevistada	Tempo	Páginas transcritas	Local entrevista
JNA - 01	27' 37"	11	Residência Entrevistada
JNA - 02	56' 23"	17	Residência Entrevistada
JNA - 03	59' 14"	11	Residência Entrevistada
JNA - 04		07	E-mail
JNA - 05	1h 02'	19	Café
JNA - 06	45' 20"	16	Café
JNA - 07	1h 27' 15"	19	Residência Entrevistada
JNA - 08	1h 16' 40"	35	Residência Entrevistada
JNA - 09	1h 04' 25"	20	Café
JNA - 10	36' 03"	14	UFU
JNA - 11	1h 21'	13	Residência Entrevistada
JNA - 12	46' 58"	15	Residência Entrevistada
JNA - 13	52' 31"	15	Residência Entrevistada
JNA - 14	1h 04' 25"	15	Residência Entrevistada

Fonte: Dados da Pesquisa

Os grupos focais reuniram 13 estudantes, dos sétimos períodos, dos cursos de jornalismo de 2 Instituições de Ensino pública e privada, resultando 34 páginas de transcrições de 1h 56 minutos e 19 segundos de gravação.

Para realização do Grupo Focal, a pesquisadora entrou em contato com as respectivas coordenações do curso pessoalmente e foi entregue um documento aos coordenadores, solicitando a realização da pesquisa com as estudantes dos sétimos períodos das instituições e que já tivessem cursado a disciplina de Telejornalismo. Foi autorizada a ida da pesquisadora às salas de aula, que expôs o objetivo da pesquisa às estudantes. Posteriormente, foram agendados local e data e informados as participantes, por meio de e-mail e telefonemas.

Todas as participantes dos grupos focais assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declarando saber o teor da entrevista, a concordância em participar e foram esclarecidas dos objetivos, estritamente acadêmicos do estudo, conforme Quadro 5.

**Quadro 5 - Descrição dos Grupos Focais**

Grupo Focal	Tempo	Participantes	Páginas Transcritas	Local
Instituição Privada	1h 05' 28"	07	21	Sala de aula
Instituição Pública	51' 51"	06	13	Sala de aula

Fonte: Dados da Pesquisa.

Das 7 estudantes da instituição particular, três já atuam em veículos de comunicação e uma já atuou como estagiária. Uma delas trabalha em jornal impresso (E-01), uma está atuando na emissora A (E-04), uma em rádio (E-07) e a estudante E-06 já estagiou na emissora A. Do segundo grupo focal, realizado na Instituição de Ensino pública, onde participaram 6

estudantes, uma estagiou em emissora de TV, fazendo jornalismo *on line* e outras 4 fazem estágio na própria universidade.

### 3.6 Limitações e Considerações Sobre a Pesquisa

As limitações com relação à coleta de dados foram:

- a) Extensão dos roteiros, um com 38 perguntas (apêndice 1) e o outro com 30 (apêndice 2). Com o processo de transcrição e análise, observou-se que os roteiros poderiam ter ficado mais enxutos com a eliminação e ou junção de questões, o que poderia ter permitido um maior aprofundamento, em determinadas questões.
- b) A escolha do local para as entrevistas ficou a cargo de cada entrevistada para que se sentissem mais a vontade em participar. Algumas optaram por relizar em lugares neutros como cafés e restaurantes, neste caso o ruído, algumas vezes, incomodou. Outras optaram em fazer nas residências, como estavam apenas entrevistada e pesquisadora, as entrevistadas ficaram mais à vontade. Outras optaram por fazer no local de trabalho e, algumas delas, sentiram-se incomodadas com determinadas perguntas, justamente, por estarem no ambiente de trabalho.
- c) Algumas profissionais, mesmo sendo conhecidas da pesquisadora, não quiseram participar. Algumas disseram claramente não ter interesse em participar da pesquisa, outras, apenas adiaram por diversos dias consecutivos e ao final disseram que não poderiam participar, outras alegaram falta de tempo. Ao serem contatadas, as profissionais jornalistas eram avisadas que nem o seus nomes e nem das emissoras seriam identificados. Mesmo assim, várias delas perguntavam durante a entrevista se os dados seriam mantidos sob sigilo. Isto demonstra o quanto o tema causa apreensão e, talvez, temor por retaliações o que pode ter limitado, pelo menos em parte, algumas respostas sobre determinados assuntos como assédio, por exemplo.
- d) Com relação ao grupo focal, apesar dos contatos com os coordenadores dos cursos, visitas às salas para convidar diretamente as alunas e envio de e-mail e mensagens de celular, muitas estudantes não puderam participar alegando outros compromissos no horário agendado para cada grupo focal. Diante disso, mesmo representando em torno de 50% dos alunos, só foi possível contar com 13 estudantes nos 2 grupos focais. Por outro lado, os grupos menores estiveram

mais de acordo com o que sugerem os autores que afirmam ter mais chances de bons resultados quando os grupos não são tão grandes e são, relativamente, homogêneos, o que ocorreu nos 2 casos. Talvez por causa disso e também levando em conta a experiência anterior com os extensos roteiros de entrevistas, os grupos focais foram mais fáceis de fazer, como foram poucas perguntas, todas tiveram a oportunidade de se manifestar e também foi possível retomar alguns pontos que se mostraram promissores, em termos de interesse no debate. As gravações ficaram, em determinados trechos com a qualidade indesejável, o que dificultou a transcrição. Desta forma, o ideal seria que fossem disponibilizados no mínimo 2 gravadores por sala para a captação melhor. Interessante, também, seria filmar os grupos focais para captar expressões e emoções das entrevistadas, além de ser mais fácil de identificar as participantes, no momento da transcrição.

As limitações com relação à pesquisa:

- a) No que tange às jornalistas não atuantes, algumas delas trabalharam nas emissoras no final da década de 1970, enquanto outras saíram recentemente. Assim, as opiniões destas últimas foram mais próximas das jornalistas que ainda estão no mercado, evidenciando as limitações e artificialidade da separação dos grupos das jornalistas atuantes e não atuantes.
- b) Por ser jornalista e ter atuado em televisão por 19, a pesquisadora teve facilidade para conhecer a realidade das profissionais e marcação das entrevistas. Há que se pontuar que isso possa ter direcionado algumas escolhas e análises sobre as categorias encontradas.
- c) Escassez de bibliografia sobre a profissão de jornalista, principalmente abordando a questão de gênero.



## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A fim de facilitar a compreensão dos dados e suas respectivas análises, este capítulo está dividido em 2 seções: descrição dos dados e análise dos resultados. A seção de descrição das categorias encontradas é formada por três subseções: jornalistas não atuantes; jornalistas atuantes; e estudantes de Jornalismo. Na segunda seção, cada categoria é analisada de forma conjunta entre os 3 tipos de fontes e o referencial teórico-empírico. E ao final da seção são apresentados alguns quadros-síntese.

A iniciativa em separar, não implica em afirmar que os relatos não tenham interseção e pontos de contato. É que desta forma, tentou-se fazer uma análise apontando a evolução nestes ambientes organizacionais, nas últimas décadas, permitindo fazer um comparativo entre os períodos e o processo de evolução da participação das mulheres nas redações das emissoras de TV de Uberlândia.

### 4.1 Jornalistas não Atuantes - Como era...

Eu comecei quando tinha 16 anos (...). Ouvindo rádio, eu escutei que uma rádio local estava precisando de voz feminina para notícias. Eu fui me candidatar. Enfrentei fila, cheguei e fiz teste e passei (...). Eu fui a primeira voz feminina lá (...). Quando meu pai descobriu, ficou super bravo e não deixou eu fazer mais (JNA-07).

Foram muitas histórias, ao longo das 14 entrevistas para realização deste trabalho, com este perfil de entrevistadas. Histórias de superação e crescimento nos ambientes organizacionais pesquisados. Mulheres que, em determinados momentos, posicionaram-se para conquistar seus espaços nas redações das emissoras de TVs comerciais de Uberlândia. E aquela história que a mulher está, onde quer estar, lá no começo das redações, não foi bem assim. As entrevistas mostram que muitas sonhavam em estar nos departamentos de jornalismo, e tiveram que se esforçar para isto. História de profissionais que venceram pela persistência.

Fui até uma emissora de rádio, (...) procurei o diretor de jornalismo e disse que queria ser jornalista. (...) aí ele me deu um gravador, pegou minha identidade, pediu para eu fazer uma matéria de economia, uma matéria de polícia, uma matéria comunitária (...) e queria que eu entrevistasse o prefeito. (...). Eu catei esse gravador, eu usava bicicleta. (...). Eu fiquei umas quatro horas e meia sentada na porta da prefeitura, (...) consegui entrevistar seu Virgílio (prefeito) e, de quebra, eu consegui entrevistar o Homero Santos, na época. E aí eu fiz tudo direitinho. (...). Eram 18h15, eu cheguei na Rádio XY com todas as matérias. (...). Eu lembro que eu entreguei a fita para ele, foi uma fita de cassete inteira, ele olhou para minha cara, ouviu, pediu um tempo e no outro dia ele me ligou e falou: - O emprego é seu. Foi assim que eu comecei (JA, 01).

E, para se estabelecerem no mercado, em meio ao dia a dia profissional, elas se enfrentavam e enfrentavam situações inusitadas: “eu fiz coisas que você não acredita. Eu fui

muito ameaçada (...). Eu consegui que a justiça revisse um julgamento de um cara que matou um outro, um assassinato. O cara não tinha os dedos da mão. E ele foi acusado de ter matado a tiro. Como assim? Ele nem tinha os dedos da mão! ” (JNA-11). E, dessa forma, elas foram ocupando as redações que, até então, eram predominantemente masculinas.

Aos poucos, elas descortinaram e ocuparam esses espaços descritos por elas, como machistas. Assim como foi a conquista feminina no mercado de trabalho, - como apontam os relatos históricos que descrevem que a trajetória da mulher, na busca de avanços na divisão de trabalho e na participação do mercado, sempre foi difícil (MATOS, 2013, p. 127), - foi também nas emissoras comerciais de TVs de Uberlândia. Ora acentuada pela imposição, ora pela profissionalização, ora pela capacitação: “primeiro ela se profissionalizou, (...) ela teve oportunidade de mostrar competência, embora a trancos e barrancos (...), mas ela conseguiu (...) a mulher buscou estudar, a faculdade facilitou esse avanço, essa conquista” (JNA-11). Eu consegui ganhar respeito, credibilidade, eu fui aprendendo demais, a fazer matéria (JNA-06).

#### **4.1.1 Pioneirismo**

Profissionais que atuaram nas décadas de 1970 e 1980 tiveram que se posicionar e ganhar espaço nestas organizações: “Eu apresentava sempre o jornal da hora do almoço. Não tinha mulher que apresentava à noite. Eu fui a primeira mulher a apresentar um jornal da noite, sabia? ” (JNA-07). E para mudar a situação posta, elas começaram a fazer alguns questionamentos: “daí, uma vez eu falei, gente, porque eu não posso apresentar o jornal da noite? - Mulher não tem credibilidade como o homem tem. Isso que eu ouvi (...) Daí eu fui para o Jornal da noite e comecei a apresentar” (JNA-07). E assumindo uma bancada de jornal da noite, o jeito foi criar um estereótipo para impor a credibilidade que, segundo as chefias, as mulheres não mostravam: “por isso em que toda minha apresentação eu era muito séria. Porque eu morria de medo de não passar credibilidade. Porque eu falava, gente, eles não vão levar a sério a notícia, se eu estiver ‘simpatiquinha’, não posso estar com cara boa” (JNA-07). Algumas, para se estabelecer, tiveram que assumir estereótipos: “eu me masculinizei muito para ser repórter. (...). Eu virei muito macha. Eu organizei um torneio de futebol dentro da cadeia. (...). Os presos nunca me desrespeitaram, os delegados sim (JNA-11).

Nas histórias das entrevistadas, nota-se o seu entusiasmo ao afirmar que, de certa forma, desbravaram o mercado masculino da época: “eu fui a primeira mulher repórter fotográfica a cobrir futebol em Uberaba” (JNA-13). “Eu fui a primeira repórter policial. Policial mesmo. Eu vivia no meio de bandidos, (JNA-11) ”. “Eu fui a primeira mulher, apresentadora de esporte na região. Antes de mim, não tinha mulher. Eu fui a primeira a quebrar barreira” (JNA-06).

#### **4.1.2 Dimensão experiência profissional - competência e área de atuação: “assoviar e chupar cana”**

Lá no começo das emissoras de TVs comerciais de Uberlândia, entre as décadas de 1970 e 1980, as mulheres eram poucas na redação: “na minha época tinha a JNA-11. Praticamente era eu e ela. Depois que foram surgir outras mulheres” (JNA-07). “Era só eu de mulher na redação”, afirma a entrevistada JNA-02 que atuou em 1978 na emissora C, em Uberlândia.

Aos poucos, elas foram quebrando barreiras e ganhando espaço, mesmo que a custo de imposição. As entrevistas mostram que elas faziam de tudo nas redações, mas de forma limitada, pois as matérias de peso, indicadas por elas como política e economia eram para os homens, assim como os jornais da noite eram apresentados por homens. A elas cabiam as edições da hora do almoço.

Uma época em que Uberlândia não oferecia Faculdade de Jornalismo, as redações eram constituídas por profissionais de outras áreas: “ninguém tinha passado por escola de jornalismo” (JNA-02). Desta forma, de acordo com as entrevistadas, a profissão era exercida por meio de um registro provisório, obtido pelo Sindicato da Categoria: “eu peguei o registro provisório e passados três anos, eu peguei o definitivo. Era um total de 5 anos, que eu lembro, que tinha que estar no mercado de trabalho para depois pegar o definitivo” (JNA-01). Esta afirmação é percebida entre as entrevistadas que atuaram nessas décadas, nas redações da cidade: “eu só não terminei a faculdade mesmo, mas naquela época não precisava. Eu tive o registro, porque eu trabalhava há muito tempo. Então, todo mundo que tinha muito tempo de trabalho, tinha o registro profissional” (JNA-07).

E esses profissionais vinham de outras áreas para exercerem funções como: apresentadores, editores e repórteres: “eu era professora aqui em Uberlândia, quando eles começaram a fazer testes para apresentadora de TV na emissora ‘C’, em 1978”, (JNA-02). E, mesmo em um espaço “novo”, elas se estabeleceram nas diversas funções: “no primeiro dia na redação, o fulano que era nosso diretor chegou na sala e falou: - ‘Moça, aqui a gente assovia e chupa cana, sua equipe está aí, seu microfone está aí, e é ra re ri ro rua, você tem capacidade para isso” (JNA-02).

E como a cidade não oferecia Faculdade de Jornalismo, alguns profissionais diplomados vieram de outros centros. Esses, quando chegavam aqui também enfrentavam desafios e eram apelidados de forasteiros. Um contexto retratado pela entrevistada JNA-04, registra que no início da década de 1980, assim eram denominados os jornalistas que vinham para Uberlândia, em busca de melhor qualidade de vida e colocação no mercado.

Chegando aqui, encontraram um ambiente machista e fechado.

Foi um choque de cultura e forma de pensar. Chegamos de mente aberta, com uma pitada de rebeldia e questionamento, atitudes que as universidades proporcionam. Encontramos um ambiente fechado, com aversão por “forasteiros”, como éramos chamados. Particularmente, na emissora C, me vi em meio à um ambiente machista (JNA-04).

#### **4.1.3 Dimensão ambiente organizacional – gênero: “isso é assunto de homem”**

Nas redações, algumas reportagens eram exclusivamente de homem, as entrevistadas apontam que nas décadas de 1970 e 1980 era comum as mulheres serem preteridas nas temáticas de determinadas reportagens. As pautas consideradas mais pesadas, envolvendo assuntos como política, polícia, economia e grandes eventos, eram direcionadas aos homens: “normalmente, eram assuntos que levantavam mais interesse entre os telespectadores e, consequentemente, tinham maior audiência. Isto favorecia a popularidade dos homens, em detrimento das mulheres” (JNA-04). Relatos mostrando essa preferência masculina, na cobertura de determinados assuntos, foram constantes entre as entrevistadas que atuaram nas redações, neste período: “uma exposição de arte, quem vai fazer, fala para JNA-07. (...). Ah, gente, um puta acidente na Rodovia, ah, chama o fulano. (...) Política, ah, vamos entrevistar o prefeito da cidade, (...) vai o diretor, ou o repórter, mulher não, nunca, você nunca pegava” (JNA-07).

Assim, elas estavam presentes em exposições, matérias de moda e comportamento, aquelas reportagens que, para a redação, tinham a cara delas: “quem pautava, selecionava para eu fazer apenas as matérias que considerava ‘femininas’, como exposições culturais, assuntos de moda, etc” (JNA-04). “A chefia sempre dava mais as pautas políticas para os homens. (...). As pautas políticas eram só dos ‘bam, bam, bam’, eram do fulano, do sicrano. Isso quando eu entrei (1984). (...) Eram mais homens” (JNA-13).

Este cenário, de preferências masculinas, chegava a desestimular quem vinha de fora: “por causa disto, muitas vezes pensei em retornar a BH, porque sabia da minha capacidade de trabalho, e me sentia desvalorizada como profissional (JNA-04). Ao longo do tempo, algumas mudanças foram acontecendo, seja por algumas posturas das entrevistadas no ambiente organizacional, seja por outras circunstâncias:

Até que um dia, em um plantão, houve um assalto ao Banco do Brasil. Lá estava só eu para cobrir. Modéstia à parte, fizemos uma excelente matéria, que incluiu toda a perseguição policial, com a prisão dos assaltantes, no final. A matéria foi elogiada pela Rede XX, em BH, e a partir daí, passei a ser vista com mais respeito, e comecei a fazer reportagens consideradas até então como de domínio exclusivo dos repórteres homens (risos) (JNA-04).

Apesar de fugir do recorte da pesquisa, mas a título de complementação, a entrevistada JNA-12 comentou que, durante sua trajetória de trabalho na década de 1980, atuou em um jornal impresso da cidade e esta mesma situação ocorria neste outro veículo de comunicação: “a redação era extremamente masculina na década de 1980. Pouquíssimas mulheres. Era a fulana, a sicrana, eu, a revisora e a secretária” (JNA-12). E, de acordo com a entrevistada, algumas áreas de cobertura eram quase exclusivas dos homens “Política e polícia, masculina, em 70% de cobertura” (JNA-12).

A área esportiva também foi, durante muito tempo, reduto masculino. A eles cabia entrar em campo, elas ficavam na reserva, literalmente: “na nossa época, as mulheres não tinham esse conhecimento que têm hoje. E futebol era aquela coisa machista mesmo” (JNA-03). E, nesse meio de campo, algumas passaram por constrangimentos:

Teve uma situação muito engraçada, quando a seleção brasileira veio para cá, jogar aqui. Na inauguração do Parque do Sabiá era o Zico, Sócrates, tinha jogadores muito bons naquela época. Eles estavam indo para Europa, para uma copa do mundo, foi um último jogo, um amistoso que aconteceu no Brasil, antes da Copa de 1984, e foi contra a Irlanda. Aí, eu lembro que eu queria entrar no vestiário, para poder entrevistar um deles. Eu queria pegar na verdade o Zico para fazer uma entrevista especial para o meu programa. Eu não lembro qual era o tema na época, mas eu queria conversar com ele, sobre alguma coisa relacionada a mulher. E, não me deixaram entrar (JNA-11).

E, mesmo as entrevistadas que atuaram em editoria de esporte em TV na última década, durante as entrevistas, ponderaram aspectos descritos por elas como machistas: “ainda existe muita piada (...). Numa entrevista, o tratamento dado ao homem e o dado a mulher, pelos técnicos e diretores de times. Eles conversam com a gente com falta de paciência, com rispidez, em alguns momentos os jogadores também (JNA-05), conforme depoimento:

Em alguns momentos eu me sentia retraída pelo ambiente, por brincadeira, aquela coisa, “uma mulher no esporte”. E, às vezes, eu ficava pensando: será que eu estou na editoria certa? Será que é bom eu estar aqui? Eu desisto por causa desse ambiente que ainda é machista, que a mulher ainda é só uma apresentadora de esporte, ela é só um rostinho bonito (JNA,05).

E este cenário, de mulheres participarem de terminadas coberturas, começou a mudar ao final da década de 1980 e início da década de 1990. Este fato pode ser percebido nas entrevistas de jornalistas que ingressaram no mercado neste período.

A entrevistada JNA-14, que trabalhou de 1986 a 2011 em emissora de TV, diz que quando ingressou na emissora C o ambiente:

Era bem equivalente. (...). Uma única vez eu lembro que tive um embate com meu chefe. (...) E eu peitei, falei, por que eu não posso fazer esta matéria. (...) e ele falou

brincando que eu poderia fazer a matéria da casa da cultura. (...). Mas, foi uma única vez. (...). Eu nunca me senti discriminada por ser mulher (JNA-14).

A entrevistada JNA-08, que entrou no mercado em 1998, também corrobora com este pensamento, de que as jornalistas nesta época já não presenciaram esta preferência de pautas apelidadas como femininas era todo tipo de cobertura. (...). Sendo mulher ou homem, neste quesito de preconceito eu nunca vi” (JNA-08). Esta opinião foi compartilhada também pela jornalista que atuou na emissora C, no período de 1990 a 2010: “por ser mulher não, eu deixei de fazer algum tipo de cobertura por não saber fazer. (...). Eu nunca me senti discriminada nesta questão” (JNA-10).

Depoimentos de algumas entrevistadas também confirmam esta nova realidade, a partir do final da década de 1980 e 1990, para as mulheres das redações: “entrava em delegacia, já tive que entrar perto de cela, acidente também na estrada, tudo. Tudo eu fiz” (JNA-09).

Hoje é diferente, né. Hoje, as mulheres já dominam, na verdade. Mas, antigamente, (...) a matéria mais voltada para o público feminino, você procurava colocar uma mulher. (...), mas eu acho que isso foi acabando. (...). Isso foi bem no começo, acho que mudou bastante (JNA-06).

A entrevistada JNA-09, que atuou na emissora B em 2004, diz que em determinados momentos, nas pautas sobre política sentia-se preterida, não na redação, mas pelos próprios entrevistados: “geralmente, eles gostam de falar só com ‘aquele repórter’ que, geralmente, a maioria é homem mesmo, nessa área política, (...) isso aconteceu em vários momentos” (JNA-09). E esse olhar das fontes diante das jornalistas também foi notado por outra entrevistada: “às vezes um delegado, um homem político, a mulher acaba sendo menosprezada. (...) Eles subestimam a nossa capacidade de discernimento, de conhecimento, de percepção” (JNA-08).

Alguns estereótipos ditos como femininos ainda são destacados nas falas de algumas entrevistadas para diferenciar os jornalistas. Para 4 entrevistadas, algumas atitudes femininas favorecem na profissão:

Eu acho que a mulher, pelo carisma, pela delicadeza, (...) pode extrair informações e até contar a história diferente, massa suave. O homem não, eu acho que já é mais razão e a mulher mais emoção. Então se você for comparar uma mesma matéria feita por um homem e feita por uma mulher, mesmo que o assunto seja o mesmo, parece que a mulher tem jeito mais delicado, uma coisa assim, envolve o telespectador (JNA-01).

Creio que as 2 formas de trabalhar, tanto de homens, como de mulheres, têm seu próprio valor e suas qualidades. O homem consegue imprimir uma visão mais positiva e atuante sobre determinado assunto, com uma tendência a apontar uma solução iminente, ainda que nas entrelinhas. Já a mulher tende a transmitir uma faceta mais generalizada e global, apontando para várias soluções e consequências, e dando a quem assiste a oportunidade de pensar sobre possíveis desdobramentos (JNA-04).

Quando eu era editora (...) às vezes eu mandava a “fulana”, porque ela tinha delicadeza para fazer esse tipo de matéria. O “fulano”, não conseguia ter essa sensibilidade, mas era de perfil, embora algumas pessoas comentassem ‘vai a mulher, porque ela tem uma feminilidade mais afluada’. Mas, eu sempre tento pensar o seguinte, não é o gênero é do perfil da pessoa (JNA-05).

A mulher é mais sensível. Até na confecção de matérias. Ah, se for de moda, de comportamento tem que ser mulher. (...). Eu acho que o homem é mais duro, mas rápido, mais objetivo. A mulher não, ela tem mais aquele tato, ela é mais meiga, mais detalhista. Tanto que tem organizações que preferem optar por mulher, para determinados cargos, por ter essa percepção. A paciência, a leveza, o olhar, o jeito de lidar. O homem é mais impulso, mas racional (JNA-08).

Outras entrevistadas discordaram que exista diferenças entre os jornalistas, não havendo estereótipos que possam definir diferenças entre os gêneros: “Não, não teria, porque eu nunca escalei uma equipe minha, nem de TV, nem de impresso, nem de rádio: ‘olha você vai fazer essa matéria porque você é homem, ou é mulher’. Eu nunca fiz essa distinção” (JNA-10). “Eu acho que não é muito assim. Está na essência dela mesmo (...). Esse negócio de Gênero é tão doido. Porque é tão normal isso para mim (JNA-06)”. Não, os 2 tem que ter as mesmas atribuições, o mesmo jeito (JNA-14). E mais:

Eu acho mais questão pessoal de cada um. Às vezes um tem mais afinidade com economia e aí o trabalho acaba se definindo por si só. A gente vê alguns profissionais que se destacam no esporte, por ter um tipo diferente de fazer reportagem. Mas, não pelo fato de ser homem (JNA-03).

Eu acho difícil a gente criar um formato para definir atributos femininos e masculinos, até porque jornalismo são olhares diferentes. E, no dia a dia, são seres humanos que estão ali, com suas histórias, com as suas experiências de vida que vão levar a sua história em questões como a maternidade (...). Ou sobre algo específico, uma doença que fala sobre a mulher. Eu acho que até escolhe a mulher sim, em alguns momentos, porque é mais fácil a gente falar de um universo que a gente conhece, do que um que a gente não conhece (JNA-09).

#### **4.1.4 Dimensão ambiente organizacional – remuneração: redações masculinas, onde eles ganhavam mais**

O início da participação feminina nas redações também foi marcado pelas diferenças salariais, pois apesar de terem funções equivalentes aos colegas e exercerem funções na reportagem, edição e apresentação, os salários eram diferenciados.

Mesmo sendo assunto confidencial, de acordo com a entrevistada que atuou na emissora “C”, de 1983 a 1993 como editora e apresentadora, “todos sabiam que havia diferenciações salariais entre homens e mulheres. Isso também variava de acordo com o tempo de trabalho” (JNA-04). Outras entrevistadas confirmam esta situação, mesmo mostrando mais envolvimento e competência na função, ganhavam menos que os colegas homens: “porque eu desafiava qualquer um, a fazer as matérias que eu fazia, ir onde eu fosse” (JNA-11). “Eu apresentava o

jornal da emissora C com o fulano e o salário dele era maior que o meu. Nós 2 éramos apresentadores de bancada. A mesma função. Eu não entendia aquilo” (JNA-11). “Lá na emissora C, eu comecei a sentir a diferença de homem e mulher porque o salário era diferente. Os homens ganhavam mais que a gente, sempre. Não sei te falar quanto, mas era mais” (JNA-07).

Ao buscar equiparação salarial, a entrevistada JNA-11 descreve que, certa vez, insatisfeita com o salário dirigiu-se ao proprietário da empresa para falar sobre a necessidade de ter reajuste salarial e fez uma proposta:

(...) eu precisava ganhar mais, (então falei) que eu queria trabalhar na parte da tarde. Essa foi a proposta que eu fiz (...) olha só, até prá você pedir aumento, você vai com uma desculpa, fui com uma proposta de trabalhar mais. (...) medo sabe, de rejeição (JNA-11).

Desta forma, até para conseguir uma remuneração melhor a profissional propôs trabalhar mais, sem saber uma forma de barganhar uma posição melhor.

A diferença de remuneração foi relatada por mais três entrevistadas que atuaram em emissoras de TVs, depois da década de 1980. A que atuou de 2000 a 2006, como coordenadora de jornalismo, afirmou que quando ingressou na emissora C, entrou “ganhando 30% a menos do que o homem que ocupava o mesmo cargo” (JNA-12). A entrevistada JNA-05, que trabalhou a partir de 2007, também reforçou a ideia de desigualdade salarial em sua fala: A entrevistada JNA-03, por sua vez, diz que em 2016 atuou na emissora D e durante em sua estada nesta empresa, mesmo que passageira, a diferença salarial com o outro colega que exercia a mesma função era de quase 60%: “eu fui para ficar um mês, mas tinha gente que já estava trabalhando lá, (...) fazia quase a mesma coisa, estava ganhando bem mais (...) eu acho que um pouco foi isso, ser mulher”.

Por sua vez, a entrevistada JNA-06 que atuou em TV de 1993 a 2012, discorda desta posição quando diz que “nunca vi essa diferença, não assim, não que eu soubesse o salário das pessoas, mas é tudo mais ou menos o mesmo padrão”. Esta opinião é compartilhada pela entrevistada JNA-08 quando afirma que os ganhos são equivalentes. Quando perguntada se os salários são os mesmos na redação para homem e mulher ela respondeu que: “no jornalismo sim”. Ideia esta também da entrevistada JNA-14 que atuou em TV ao final da década de 1980, quando afirma: “é, os salários não tinham diferença não”.

#### **4.1.5 Dimensão ambiente organizacional - estrutura organizacional**

As entrevistas mostram que nas décadas de 1970 e 1980, desenhava-se uma outra estrutura organizacional das redações das emissoras de TVs Comerciais, em número de



profissionais e de funções: “a redação era pequena (...). De mulher éramos eu e JNA-11”. “A gente mesmo fazia tudo, produzia, editava, apresentava, fazia matéria. (...). Enquanto o filme revelava, passava o *pancake*. Já tinha feito a redação, levava o filme para o laboratório, emendava com durex, corria para o estúdio e ia apresentar” (JNA-02).

De acordo com JNA-01, que atuou no departamento de Jornalismo da emissora A na década de 1990, a redação “não era como é hoje que tem diretor de jornalismo, editor chefe, não existia isso, na minha época eram esses três cargos, produtor, repórter e editora-chefe”. Este ambiente foi descrito também pela JNA-13, “enquanto eu fui repórter não existia produtor. (...). Chegava lá, você via que pauta, o que estava sendo discutido, e fazia. Só isso, não te falavam quem você ia entrevistar, o que ia perguntar, a gente é que levantava a pauta. (...) ia atrás e levantava os dados todos lá”.

#### **4.1.6 Dimensão ambiente organizacional – aparência: a moda masculina ditava moda**

Para dar credibilidade à notícia, imposta às mulheres que atuavam nas redações das emissoras de TVs, roupas masculinas e cortes de cabelos ditavam as regras. Em alta, os terninhos e cabelos curtos: “eu tinha um cabelo longo, lindo, maravilhoso meu cabelo, e logo, logo tive que cortar porque tinha um padrão muito rígido. Fazia a sobrancelha, fazia a maquiagem” (JNA-02).

Assim, algumas emissoras determinavam os parâmetros para o visual das profissionais que estavam em frente ao vídeo: “tinha que pôr *blazer*. (...). Vinham umas normas impressas, de como você tinha que se vestir, não podia ser brinco grande. (...). É uma coisa que eu acho legal até hoje, você quer saber. Não pelo lado que é mulher. Eu acho que você não deve chamar mais atenção que a notícia” (JNA-07).

Assim, de acordo com as entrevistadas, se dava o jeito masculino de apresentar a notícia:

Em um determinado momento, nós deveríamos usar apenas terno que era um modelo masculino de roupa, o cabelo curto. Nós tínhamos que aparentar até um jeito masculino de apresentar a notícia, para que a gente tivesse credibilidade. A gente internalizava isso, porque a nós foi ensinado que era assim que eu passava credibilidade. (...) A gente tinha meio que um padrão, um uniforme para a gente se apresentar. Isso mudou de uns 10 anos para cá. A gente tinha meio que um padrão, um uniforme para a gente se apresentar. Isto tem mudado de uns 10 anos para cá (JNA-10).

Durante muito tempo, a dita “boa aparência” e a jovialidade ditaram as regras para as profissionais de televisão: “a primeira coisa que vem, ter uma voz boa, e uma aparência boa”. Esses eram, segundo a entrevistada (JNA-07), requisitos para as jornalistas de televisão. Assim, a beleza era fundamental: “a boniteza, a beleza, a apresentação, tinha que ser bonita”. Outra entrevistada comenta: “é a única questão que eu sinto e volto a frisar que lamento muito e que

ainda haja para a mulher, é a questão da aparência, esta cobrança. É como se ela só valesse pela embalagem” (JNA-10).

E este padrão ditava a regra da beleza, dentro das emissoras: “eu, às vezes, tive situações de estar trabalhando no calor tremendo e sair para a reportagem em uma poeirona (...) então, já teve muitas vezes que eu fui fazer (reportagem) sem maquiagem e acaba que gera uma certa pressão, no padrão, você não pode sair muito disso” (JNA-03). “Via a questão de beleza como algo negativo na profissão. Entra muito nesta questão, ah, ela é bonita, ela vai para o vídeo. Não era isso que eu queria, era pela minha capacidade, pela minha competência” (JNA-05). “Tem empresa que ainda prefere a bonita que não é inteligente que não tem conteúdo, mas que é um rostinho bonito e está ali” (JNA-05). E ainda, outro comentário a respeito:

Pra ser apresentadora, prá telinha de TV, ainda manda muito a estética, hoje nem tanto, como antigamente. Antigamente, qualquer mulher que eles consideravam gostosa, que é um termo pejorativo, (...) eles levavam para a TV e ensinavam do jeito que queriam, hoje não, já se exige um pouco mais de competência, graças a Deus (JNA-12).

Para outras entrevistadas, a questão da beleza era cobrada de forma velada: “não assumida, mas sim, não havia muita chance de que uma...vamos dizer...pessoa sem muitos ‘benefícios estéticos’ fosse apresentador, por exemplo” (JNA-04). E, assim:

Você não pode engordar em frente às câmeras. A você é proibido envelhecer em frente às câmeras. (...). É um ato condenável você exibir uma ruga. É condenável você exibir uma barriguinha. Isso, se você for mulher. Então, isso sempre me incomodou muito. Você tem que usar uma camisa de força. Então, em determinados momentos, se você está fora do chamado padrão de beleza, que é ditado não só pela mídia, padrão de beleza que circula pelas várias instâncias da sociedade, você não serve. E isso, se você for mulher (JNA-10).

Este tema permeou todas as entrevistas das jornalistas que já atuaram em televisão. Algumas, no entanto, contestam e dizem que isso era cobrança do passado. Quando perguntadas sobre o que uma profissional que trabalha em TV deveria ter, a resposta vem rapidamente: “o que a gente percebe muito é a questão visual, da aparência, né? Antigamente era muito assim, hoje em dia, não. (...). Eu acho errado, porque a gente tem que julgar a pessoa pela inteligência, competência e não aparência” (JNA-01). A entrevistada JNA-09, também afirma esta mudança: “no passado isso já foi um requisito mais exigente, eu acho que hoje não é tanto, mas ainda há sim esses limites de beleza”.

A idade também foi ponderada por algumas entrevistadas como limitadora para atuação profissional, diferente de outros países onde é vista de outra forma: “você vai em países de primeiro mundo, as comentaristas mulheres estão envelhecendo. Qual o problema disso? Velhice não é vergonha, velhice é experiência” (JNA-10). Esta mesma opinião foi compartilhada

pela JNA-05: “lá na França, se você olhar, boa parte das apresentadoras são mulheres mais velhas, porque elas passam essa credibilidade. Mas eu acho que aqui pode mudar”. “O homem de cabelo grisalho é charmoso, a mulher de cabelo branco, todo mundo quer execrar” (JNA-07). “Tem as competentes e tem as não lindas no jornalismo. Estão nos bastidores, nas redações. O que é lamentável. Ela tem que ser bonita, ela tem que ser arrumada” (JNA-11).

O carisma também foi lembrado pela entrevistada JNA-08 como sendo algo importante para quem trabalha em televisão: “ela tem que ter autoestima, confiar nela mesma, ter carisma. Na televisão, você não compra o telespectador, você não engana”. E outros requisitos, de acordo com a entrevistada, também são importantes no mercado feminino de jornalismo, chegando a ser empecilhos em uma seleção: “ainda há o preconceito na hora de contratar. (...). Tem que ser sempre novinho, sempre bonito, tem que ter disponibilidade de tempo. (...) ah, você é casada, você tem filho. Então vai ter certa limitação” (JNA-08).

Mulher para reportagem tem que fazer escova, tem que fazer unha, tem que se maquiar. (...). Então, eu tinha que chegar todos os dias meia hora antes do meu horário para fazer a maquiagem. Os repórteres homens não. Eu trabalhava meia hora a mais e não era remunerada por isso. (...) Homem é só passar uma pasta base que em 5 minutos ele está pronto, a mulher não” (JNA-09).

#### **4.1.7 Dimensão ambiente organizacional – assédio: “de piadas a gracejos”**

A conquista do espaço feminino se deu dentro e fora das redações, era como se as jornalistas tivessem que estar prontas para enfrentar as brincadeiras e elogios que partiam de alguns entrevistados, segundo elas, com frequência. A reação vinha de forma educada: “fazia de conta que não estava escutando e continuava a entrevista, a conversa. Fazia de conta, como se não tivesse sido comigo. Nunca precisei elevar a voz. Era como se a pessoa falasse e não tivesse sido comigo e continuava” (JNA-01). “Toda vez que terminava a apresentação do jornal, quando eu chegava na redação, os meninos já estavam rindo. Olha seu telefone, está lá fora do gancho esperando. (...) Aí eram pessoas ligando para dizer que eu era linda” (JNA-02). E também:

Posso dizer que um processo parecido de conquista de espaço que se deu dentro do trabalho também ocorreu fora dele. O fato de ser mulher provocava realmente algumas reações inusitadas. De piadas e gracejos, a tentativas de ler o que eu havia escrito antes de gravar (JNA-04).

Além desses “gracejos”, tinham também os falatórios e boatos do tipo “a mulher repórter, ela sai com os colegas, ela fica com os colegas” ou “apresentadora sempre maquiadinha, bonitinha, todo mundo quer. Ela sai por aí e dá liberdade para todo mundo” (JNA-

02). “Ah, teve muito na TV de falar que teve um caso com fulano, mas não teve coisa nenhuma. (...) motorista, cinegrafista que falava que pegou, não pegou b\* nenhuma” (JNA-13).

E, frente aos gracejos, brincadeiras ou situações “desagradáveis” elas mostraram diferentes reações. “Na época, como era nova, eu achava, assim, normal. Não dava muita atenção e não me preocupava (...). Sempre mantive minha linha, às vezes com algum comentário (...) Eu consegui me impor profissionalmente” (JNA-03). Ou, às vezes, não falando nada:

Brincadeiras e assédios por parte de colegas, cinegrafistas, você sabe uma brincadeirinha assim, é sutil, mas você sabe que no fundo tem uma intenção. Em todo os lugares, na emissora C, na emissora A, em outro estado (...) e até no gabinete eu passei por situações assim. (...). A gente ignora do tipo, não estou dando atenção para você, se toca, que é melhor do que chegar na pessoa e falar, porque ela vai falar assim, você está louca, você está entendendo errado, é muito pior. Quando você ignora, você fecha a porta (JNA-05).

E, no curso das entrevistas, seguiu-se este assunto, algo frequente no dia a dia de trabalho: “cantada sempre tem, investida sempre tem, e de qualquer nível profissional, de juiz do judiciário, sempre teve. Então, eu acho que vai depender da postura do profissional de rebater isso aí. (...) Dentro das redações não” (JNA-06). Esta questão de postura, por outro lado, muitas vezes, foi mal interpretada nos ambientes de trabalho e, algumas entrevistadas tiveram que mudar seu comportamento para se impor:

(...) teve uma pessoa que (...) fez uma gracinha, e eu falei, porque você está falando isso para mim? Daí a pessoa falou, nossa, eu achei que você olhava para mim de jeito diferente. Eu achei que você sorria para mim (...). Então teve uma época que eu falei assim, gente eu não posso rir (JNA-07).

Tinha, também, de acordo com algumas entrevistadas as “brincadeiras”: Ah, quem vai vir? (...). Se era só eu de mulher tinha uma predileção, ah, vou dar entrevista primeiro para ela. (...) e também o pejorativo, aquelas cantadas que a gente sofre. Por acharem que a gente é burrinha, ou por ser jornalista meia boca, eu vou passar a perna” (JNA-08). “A repórter chegou, fulano, arruma aí, porque a repórter está aqui, essa princesa, olha que mulher bonita. (...). Cantada explícita dentro do ambiente de trabalho eu já recebi. (...). O pegar, o abraçar diferente, né, o beijinho que não deveria ter naquele momento” (JNA-09).

Na juventude, quando era repórter (...) nas gravações das entrevistas, as vezes vinha algum assédio, alguma brincadeirinha. E aí eu sentia, mas isso foi muito no começo. (...). Eu acho que aí você vai se impondo, você vai passando uma seriedade (JNA-10).

Nossa, sempre existiu. Piadas sempre existiram no começo. (...). Mas, assim, eu sempre me saí muito bem. Mas, a cantada era um saco. Sabe, tinham pessoas que persistiam, eram insistentes. Desde que eu entrei (JNA-11).

Outras entrevistadas relataram ter passado por situações mais constrangedoras: “eu já tive portas trancadas comigo lá dentro para o entrevistado me assediar. Já tive cantadas explícitas durante a entrevista” (JNA-12). Outra, “fui assediada por um político da cidade. (...). Eu me levantei para agradecer, ele me puxou pelo braço e quis me dar um beijo, aí, no momento eu falei: ‘o que é isso’, eu acho que ele se assustou. Eu falei: ‘não faça isso’. E ele, ‘me desculpa’ (JNA-13).

#### **4.1.8 Dimensão ascensão profissional - barreiras: o que as impediam de chegar lá...**

E elas conseguiram chegar, ao longo do tempo, nos diversos cargos das redações, assumiram funções como repórteres, editoras, produtoras e editoras-chefes. O espaço nas últimas décadas transformou-se e as mulheres conquistaram cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho. E muitas das entrevistadas atribuíram essa mudança ao esforço feito desde o início de suas carreiras: “a gente foi muito revolucionária. Quebrou muitas coisas, a gente sofreu muito com isso. Então, a gente vai começar a pegar os frutos agora” (JNA-07).

No entanto, quando se trata da direção de Jornalismo, das 4 emissoras pesquisadas, nenhuma tem a frente uma mulher na direção de jornalismo: “aqui em Uberlândia não há uma mulher que é diretora, que tenha um papel de direção. No máximo, a gente vai ter uma editora chefe” (JNA-09).

A entrevistada mostra que elas estão em (quase!) todos os cargos do departamento de jornalismo: “as mulheres são peças muito úteis, até determinado escalão, se a gente fosse pensar assim, chão de fábrica, o chão de fábrica é nosso, as mulheres são excelentes, mas na hora que chegam os cargos de chefia dessas organizações, não entram mulheres” (JNA-09).

Para a entrevistada JNA-09, “a carreira dela estagna. (...). Eles assumem papéis com maior visibilidade, de poder, de hierarquia, por esta questão, por terem mais oportunidades de chegar a esses cargos, onde a remuneração é maior” (JNA-09).

Das entrevistadas que atuaram em televisão e que deixaram de estar nestas organizações, ou por se aposentarem, ou por optarem por outras áreas, 2 até alcançaram cargos de gerência, mas nenhuma chegou ao cargo de direção de jornalismo. Uma delas disse ter pedido para sair: “eu acredito que na época eu não estava tão preparada para assumir, como eu estaria hoje. (...). Eu acho que eu ainda estava um pouco verde” (JNA-10).

A segunda entrevistada relatou a postura que tinha a frente da função: “eu achava que na chefia você tinha que ser mais *light*, mais amiga, conversar mais. Porque eu acho que, como você está liderando, você tem que entender o outro o tempo inteiro. É uma equipe” (JNA-07).

Uma terceira entrevistada assumiu a coordenação de jornalismo da emissora C, no entanto, encontrou dificuldades:

Eu lidava com a maioria homens, cinegrafistas. (...). Então, tinha dias que eles derrubavam pauta no portão, porque eles não queriam fazer. Porque fui eu que designei. Então eu enfrentei muita coisa. De homem era bem acirrado mesmo, eles não admitiam. Eles iam no meu superior para confirmar o que eu tinha falado. Então, era um desgaste muito grande (JNA-12).

Quando questionadas se, na época, a mulher tinha as mesmas oportunidades que o homem, a JNA-01 disse que na época dela “não era tanto”. Mas, que hoje percebe mudanças nas organizações.

Para a entrevistada JNA-08, as oportunidades não são equivalentes, quando se tem filhos ou se é casada: “se você for mãe, tiver filho, tiver que amamentar, não puder mudar de cidade, não puder trabalhar a noite, ah, é homem. Primeira pergunta, você é casada, você tem filho? Eu senti certo preconceito, principalmente depois que você é mãe”.

A maternidade também foi um desafio para a JNA-03: “eu trabalhei a minha gravidez toda e a minha gravidez era de risco. (...) e eu saí de licença maternidade, eu voltei e me senti um pouco afetada, por conta de ter sido mandada embora nesta circunstância”.

Os desafios para as mulheres, de acordo com a entrevistada JNA-08, começam na porta de entrada:

Eu já ouvi uma vez, contratar mulher é difícil, mulher fica menstruada, mulher tem TPM, mulher falta as vezes por causa do filho, então realmente isso pesa um pouco. Eu posso falar por Uberlândia, onde moro, quem que exerce grandes cargos de chefia aqui em nossa cidade? Ninguém na nossa área, não tem, todos os chefes são homens, mulher é editora, apresentadora ou então repórter, mas cargos de responsabilidade mesmo assim, de decisão, não tem nenhuma mulher.

Das 14 jornalistas não atuantes que participaram deste estudo, 9 não tiveram mulheres como diretoras de jornalismo: “nunca pensei nisso, nunca tive uma chefe no jornalismo, só homem, caramba!” (JNA-11). “Mulher não ascendia” (JNA-07). No início da década de 1990, 2 jornalistas tiveram editoras-chefes, em uma época que a função de direção ainda não existia no organograma da empresa: “não tinha diretora de jornalismo naquela época, não tinha como subir mais, o cargo máximo naquela época era o de editor chefe” (JNA-01). Outras três entrevistadas tiveram diretoras mulheres: “os cargos de direção que eu me lembro nessa emissora que eu fiquei mais, eu me lembro de uma superintendente, eu me lembro de uma diretora de jornalismo e os outros sempre foram ocupados por homens” (JNA-10). “Era a

fulana, mas ela era dona, depois disso nada, só homens. Só mulheres em coordenação e só tive chefe homens” JNA-06).

De acordo com a entrevistada JNA-08, “as mudanças foram salutares, mas ainda a conta gotas. Precisamos melhorar mais, o mundo é machista”. Além disso,

A impressão que se tem é que a mulher tem que se esforçar mais. A redação é mais feminina, mas os outros setores da empresa, tem o setor de engenharia, de TI, você tem vários setores masculinos. Mas, sempre passou essa percepção, de muito esforço, de ter que mostrar muito trabalho. De ter sempre que demonstrar competência (JNA-10).

A definição dos profissionais que ocupam os cargos de direção, de acordo com treze entrevistadas, vem da própria superintendência da empresa, ou do proprietário, sem que para isso houvesse algum processo seletivo: “na verdade, é uma coisa mais alta. Hierarquicamente, a gente não tinha influência. A gente ficava sabendo. Olha, vai vir novo diretor. (...). Imposto de cima para baixo, hierárquico, quem decide é o presidente. Quem decide é o conselho” (JNA-03). “A emissora não tinha essa prática” (referindo-se a escolha do diretor de jornalismo, que vem da superintendência da empresa) (JNA-01).

Apenas uma das entrevistadas disse ter participado de uma seleção para a função, no entanto, o cargo foi ocupado por um homem: “eu pleiteei, mas não ganhei, só fomos informados que seria o fulano (...). Eu nunca lutei por isso, dentro de uma redação, para chegar ao cargo máximo. Eu me satisfazia sendo editora e apresentadora” (JNA-08). “São homens, são todos homens que estão à frente das TVs, consequentemente, eles contratam homens para assumir os cargos de responsabilidade dentro da empresa” (JNA-09). E ela continua:

(...) acho que a sociedade ainda é machista em relação a isso: nos dar cargos que até então foram ocupados por homens. Mas, nós ainda estamos tirando esses tabus, enfrentando o mercado, mas, ao mesmo tempo, a gente não tem todas as igualdades destinadas aos homens. Nosso passo é limitado, a gente não consegue ir adiante, em muitas situações que a gente gostaria de ter. A gente fala, mas na hora da prática é diferente (JNA-09).

E esta ascensão, de acordo com as entrevistadas ainda seria dificultada por uma questão cultural:

(...) eu acredito que ainda tenha uma certa dificuldade. Parece que as organizações continuam preferindo homens. (...) Pelo machismo, pelo preconceito. Tipo assim, a mulher é sexo frágil e o homem não, tem que ser o líder da casa, da empresa, tem que ser o provedor” (JNA-08).

Funções em casa também interferem, segundo algumas entrevistadas, no crescimento dentro da organização:

Se o filho está doente, quem não vai trabalhar não é o homem, é a esposa. Tem a TPM. A mulher quando fica menstruada também, as vezes tem cólica, tudo isso é motivo para faltar ao trabalho. Então, eu acho que isso pode ser um agravante (JNA-01).

De acordo com esta última entrevistada, a sua fala, de certa forma, naturaliza e justifica o fato da mulher não assumir cargo de direção.

#### **4.1.9 Dimensão ascensão profissional - empoderamento feminino – ações e reações**

Muitas mulheres, buscaram na capacitação e no fazer mais, uma forma para enfrentar essas barreiras e se estabelecerem no mercado: “essa exigência veio de mim. Eu acho que eu exigi mais de mim, por ser mulher. (...) de mostrar mais serviço, de querer estudar mais e de falar, olha, eu sei fazer, deixa que eu faço” (JNA-10). “Eu acho assim, as mulheres têm estudado mais, feito cursos mais, se qualificado mais, eu acho que isso sim é uma ferramenta” (JNA-06). “Todas as mulheres da minha geração fizeram faculdade, a mulher viu que ela pode ter a mesma posição que um homem” (JNA-05). “A mulher tem estudado mais, feito cursos, se qualificado mais, isso sim é uma ferramenta. (...). As mulheres buscaram isso por meio de suas competências e formações” (JNA-06).

A entrevistada JNA-10 acredita que diversos fatores contribuíram para a maior participação feminina nas redações:

As mulheres, hoje em dia, não ficam mais caladas, não abaixam a cabeça, tanto na profissão, quanto em casa. Acho que elas têm conquistado cada vez mais espaço, mas através da inteligência, da luta, mostrando que elas têm a mesma capacidade que o homem (JNA-10).

Na mesma direção, a entrevistada JNA-12 comenta:

Já bati o pé, já comprei muita briga. Por isso sou tida como muito briguenta e muito chata. Não é porque eu sou mulher que eu não dou conta de fazer, eu dou conta de fazer. Só que eu preciso ficar provando 24 horas. (...). Eu tenho habilidade, competência e profissionalismo para fazer (JNA-12).

Por sua vez, a entrevistada JNA-09 disse que “eu acho que falta luta, falta iniciativa e, principalmente, pensar de forma de movimento mesmo, de organização das mulheres dentro da área, como elas poderiam se fortalecer”. E outras entrevistadas complementam este pensamento: “melhorou a posição da mulher, mas ainda continua muito assim, fazer apresentação, mais bonequinha, fazer vídeo, meio por trás das coisas, eu acho que tem pouco” (JNA-07). “Acredito que vá demorar um pouquinho para nós termos a mesma hierarquia, funções, atribuições até mesmo a questão de recursos financeiros. Vai depender das nossas brigas” (JNA-12). “Infelizmente, em pleno século XXI, ainda tem muito machismo e isso atrapalha com certeza, profissionalmente” (JNA-13). “A mulher tem conseguido alcançar e subir muitos degraus, tem poucas, mas já temos, ainda falta bastante” (JNA-03).



O que contribuiu com a conquista, mesmo que não plenamente, de espaço, de acordo com a JNA-10, “foram as ondas do feminismo, é a luta. Foi aos pouquinhos. Ainda falta? Sempre falta. Mas, essa segunda onda, metendo o pé na porta, e vamos ocupar os espaços, as redações e estão aí” (JNA-10). “Ações que ela tem feito, atitudes. (...). A gente ainda está conquistando este espaço. Nós já conquistamos muito, mas precisamos conquistar mais” (JNA-08). “A longo prazo, eu imagino que nós teremos resultados mais positivos. Hoje eu ainda não acho que é de equidade salarial, isso é um processo longo e nós vamos caminhar para melhorar” (JNA-09). E, na opinião de outra entrevistada:

Passa pelo domínio das mulheres, de interagir mais pelos seus direitos, e batalhar por eles. Mas, batalhar de uma forma criativa, forma leve, no dia a dia, mas que comece do berço, lá debaixo. É um movimento que você faz no seu ambiente familiar, profissional. Quando você vai no consultório médico, o movimento que você faz ali, cada um é uma plantinha. Você não vai conseguir tudo de uma hora para outra” (JNA-12).

Das 14 respondentes, 9 responderam já haverem refletido sobre o tema desta pesquisa: “já, principalmente na minha época, o que a gente ouvia era que a mulher não era respeitada” (JNA-02). “Eu já me incomodava muito com isso, porque era sempre um determinado padrão” (JNA-10). “Sempre questioneei isso. Porque o fulano ganhava mais que eu” (JNA-11). “Muitas vezes, eu bati o pé e já comprei muita briga” (JNA-12). E outras comentaram, ainda:

Muito (...). Eu acho que falta luta, falta iniciativa e principalmente pensar de forma, de movimento mesmo, de organização, de mulheres dentro da área, como elas poderiam se fortalecer. Porque se a gente entende que lutamos pela igualdade de gênero e nos cargos de alto escalão, não há mulheres. Aqui em Uberlândia não há uma mulher que é diretora que tenha um papel de direção geral. No máximo a gente vai ter uma editora chefe (JNA-09).

Já, demais, muitas vezes, isto até antes de me formar. Da minha turma do jornalismo sempre fui mais velha. (...). Um dia estava apresentando um seminário (...) e eu até chorei (...) eu falei: ‘gente eu fico muito preocupada (...) porque além de ser mulher, eu sou casada, tenho filhos e sou mais velha’ (JNA-03).

Você acaba pensando, por exemplo, a questão de você ter filho e trabalhar fora, o que acontece, você e seu marido tem filhos, os 2 trabalham fora. Uma criança adocece, quem falta? Nunca o homem. A mulher dá um jeito, avisa que ela não pode ir. (...). Então, parece que o emprego da mulher sempre pode dar um jeitinho, não é nada sério. Quanta vezes eu tive que sair correndo daquela televisão, que nem louca, porque aconteceu alguma coisa na escola (JNA-07).

Pensava muito na época em que comecei a trabalhar na TV. Sentia falta de mais mulheres no ambiente de trabalho, predominantemente masculino. E pensava que além disto, as mulheres conseguiriam imprimir um toque mais humano, e mais poético às reportagens. Por isto, fiquei bem satisfeita quando chegaram excelentes profissionais como “Beta” e “Gama” (...) Na edição, “Alfa” defendia bravamente a condição de primeira mulher editora da emissora de TV A (JNA-04).

Por sua vez, 4 disseram nunca ter refletido sobre o assunto: “não, eu nunca parei para pensar não” (JNA-01). “Já, mas assim, quando eu fui trabalhar no Rio, redação tinha muito homem. (...). Em alguns momentos eu me sentia retraída pelo ambiente” (JNA-05). “Nunca, nunca vi diferença. Nunca me comparei com um homem” (JNA-08). “Eu acho que eu nunca parei para pensar sobre isso, porque eu era muito jovem” (JNA-14).

Uma das jornalistas não atuantes, disse não ver diferença, mas como produtora dividia as pautas por gênero: “nunca lidei com isso do gênero masculino e feminino. Apesar de que algumas matérias eu pensava, tipo assim, isso cabe mais para o perfil feminino” (JNA-06).

## **4.2 Jornalistas Atuantes - Como é...**

As 14 jornalistas atuantes formam um grupo heterogêneo, algumas estão no mercado de trabalho há mais de 20 anos, outras ingressaram há menos de 5 anos. Desta forma, as idades e tempo de serviços variam e algumas vezes, a profissionais “mais antigas” no mercado, descrevem um cenário que coincide com algumas jornalistas que já não estão mais trabalhando.

### **4.2.1 Dimensão experiência profissional – competências e áreas de atuação**

As últimas 4 décadas foram marcadas por profundas transformações nas organizações e a participação feminina no mercado de trabalho acompanhou estas mudanças, assim como as redações de jornalismo das emissoras de TV. Algumas entrevistadas perceberam e acompanharam estas transformações: “tinha mais homens na redação quando eu entrei. Tinha mais repórteres homens. A gente, agora, deu uma equilibrada” (JA-02).

E se antes, lá na década de 1960, elas permaneciam nos cadernos femininos, percebe-se, por meio das 5 entrevistadas que exercem função de repórteres nas emissoras de TVs de Uberlândia, que a partir de meados das décadas de 1980, este cenário ampliou-se e elas têm participado da cobertura de diversas temáticas. As entrevistadas que estão, atualmente, trabalhando em emissoras de TV, quando questionadas sobre as matérias que cobrem são unânimes: “todo tipo de assunto, economia, política, polícia, tecnologia” (JA-01). “Todo tipo de matéria, o tempo todo, um acidente, a posse do presidente da república que eu fiz na época, eu fiz tudo, posse do Lula. Eu nunca tive restrição de editoria” (JA-06). “Aqui tudo” (JA-08), referindo-se às temáticas que cobre no dia a dia, enquanto repórter. “Toda matéria eu faço. Por questão de ser mulher, não. Isso nunca influenciou em nada” (JA-09). “Todos os locais que eu trabalhei, nunca teve esta distinção: Ah, vai ele porque ele é homem” (JA-10). “Pauta geral, todo os assuntos. (...). A gente não tinha muito isso, aquele jornalismo especializado” (JA-11).

Ainda, na questão de cobertura de reportagem, das 14 entrevistadas que atuam em TV, apenas uma (JA-12), em meados da década de 1990, teve que se impor para fazer de uma reportagem:

A gente ia para o Pantanal, era uma matéria de fiscalização e eles preferiram que fosse homem, porque a ideia, a princípio era ficar no meio do mato, dormir em rede. Se fosse hoje eu não iria, mas naquela época eu não tinha muita noção, era meio de aventura. Não, eu quero ir. A sorte é que eles arrumaram um pesqueiro para a gente ficar. (...). Eu insisti e fui. Teve esse primeiro momento de melhor não, mas eu consegui dobrá-los e fui (JA-12).

E, mesmo em meio ao cenário que passou por transformações nas últimas décadas, algumas situações definidas pelas entrevistadas como constrangedoras por parte das fontes e das torcidas também foram descritas por 2 jornalistas que atuam em emissoras de TVs, há mais de 20 anos, no contexto de reportagens da editoria de esporte: “eu estava fazendo uma cobertura da equipe de basquete, aí fui fazer a entrevista, eu sou uma menina baixa, sou baixinha, os jogadores altos, o cara baixou o short na minha frente, entendeu? ” (JA,02). “Às vezes você está fazendo reportagem no campo de futebol, as vezes você vai gravar, ou se não, na quadra de vôlei, eles começam a ‘coretar’, porque você é mulher. Mulher não entende de jogo. A própria torcida começa a jogar papel, joga copo. Entendeu? ” (JA,06). E também:

Sabe, uma vez o que o cara do Uberlândia Esporte fez prá mim? Eu sou fã do Verdão, eu fui fazer os treinos, e quando tinha os jogos eu tinha que fazer entrevista com os jogadores. E daí uma vez o cara me fez entrar lá dentro. Todos estava trocando de roupa. Eu entrei e fiz a entrevista. Eu acho que eles queriam que eu ficasse constrangida, e eu não fiquei constrangida. Eu entrei fiz a entrevista. Foi uma coisa assim, é uma experiência ruim, mas por outro lado bom, porque eles queriam testar se eu tinha coragem. E jornalista não tem que ter coragem, jornalista tem que ser jornalista. Eu sou mulher, mas naquela função eu sou jornalista, (JA, 06).

Sobre o que tem sido necessário para estar neste espaço em transformação, com relação a habilidades, conhecimentos e atitudes foram vários os comentários: “eu diria que tem que ter a maturidade profissional. (...) requer muita responsabilidade, não que a gente vá mudar o mundo, mas a gente tem um papel importante para contribuir e melhorar um pouco, porta voz mesmo das pessoas” (JA-02) e também “tem que ser muito desembaraçada, tem que ter conhecimento em todas as áreas, (JA-01), “insistência, persistência e uma certa dose de atrevimento” (JA-03). “Além das técnicas, que tudo isso você aprende na faculdade no dia a dia, espírito de liderança, de cooperação, porque é um grupo que faz o jornal” (JA-05). “Prá começar, ela tem que entender que reportagem de TV não é passarela de modelo, a notícia é mais importante, porque a notícia modifica a comunidade” (JA-06). “Tem que ter muita cara de pau, porque a produção é aquela que incomoda, mesmo, uma autoridade ou um personagem

simples que seja. (...). É você ligar e incomodar mesmo” (JA-07). “Tem que ter desenvoltura, tem que ser desinibido, ousado, principalmente na rua, quando você vai fazer reportagens” (JA-8). “Tem que ser uma pessoa séria, comprometida, demonstrar interesse” (JA-09). “Rapidez, agilidade de raciocínio, simpatia, carisma e muito jogo de cintura” (JA-11).

Em meio a essas habilidades e atitudes, as entrevistadas atuantes estão espalhadas nas redações em diversas funções, como reportagem, produção, edição, chefia de reportagem e gerência de jornalismo. Das 14 jornalistas entrevistadas que atuam em emissoras de TVs comerciais, 4 são repórteres; 2 são editoras chefes e apresentadoras; 2 editoras chefes; 2 produtoras; 1 editora chefe e repórter; 1 gerente de jornalismo; 1 gerente de rede e 1 tem os cargos de repórter, chefe de produção e produtora.

Das jornalistas entrevistadas, 4 acumulam cargos nas redações: “hoje sou apresentadora, editora e faço reportagens externas” (JA-01). “Era contratada como produtora, mas assim, é claro, se precisar ir para reportagem eu vou. Em outros lugares, eles exigiam um profissional mix que fazia de tudo, desde editar, dirigir um carro, se precisar, de viajar, acúmulo de função” (JA-7).

Uma das entrevistadas atribui o acúmulo de função à reestruturação que as organizações estão enfrentando: “os salários vêm sendo achatados, nas últimas décadas, é impressionante. (...). Vejo as equipes nas empresas sendo reduzidas, em função de custos. (...). As pessoas foram acumulando funções, ah, você vai receber um percentual a mais” (JA-13).

#### **4.2.2 Dimensão ambiente organizacional – gênero: e elas chegaram para ficar**

Os ambientes masculinizados, na década de 1960, vão se transformando com a presença feminina, com o passar dos anos, de acordo com as entrevistadas. As mulheres assumem postos e fazem reportagens nas diversas temáticas: “eu sou a única mulher no estado de Minas, no interior de Minas, que apresenta um programa policial. (...). Eu entrei como repórter e hoje tenho um programa, é um reconhecimento profissional” (JA-01). As mudanças, de acordo com elas, são perceptíveis:

Lá tem um setor que era extremamente masculino, edição de imagem, só tinha homem, agora a gente tem mulher editando e tem mulher diretora de TV cortando jornal, prá nós é uma conquista e isso aí é uma novidade, porque também era um departamento masculino. Cinegrafista mulher aqui na TV não tem (JA-02).

Entretanto, apesar das transformações percebidas e relatadas, algumas entrevistadas ainda dizem sentir no ambiente organizacional algumas atitudes de preconceito e machismo: “eu chego em um lugar para fazer matéria com a polícia, por exemplo, as vezes eles não gostam

de mulher, não querem dar entrevista, eles não querem passar informação. Então, você tem todo um jeito de conversar com a pessoa, você tem que ir quebrando a barreira” (JA-06). E, acontece de ouvirem frases como: “Ah! Seu marido dormiu de cueca” (JA-01). Assim, elas vão encontrando formas de reação frente a estas expressões e atitudes: “a mulher tem que ter casca grossa mesmo, para saber lidar com algumas situações. A gente tem que ter muita coragem, porque não é fácil, a gente enfrenta muito preconceito mesmo” (JA-09).

Eventualmente, elas ainda se deparam com situações onde ocorrem “piadinhas” e “brincadeiras”. Doze, das 14 entrevistadas, relataram que sofreram ou presenciaram algum tipo de preconceito, com expressões do tipo: “não olha prá ela, não, que ela tá de TPM. (...). Ah, nossa pelo amor de Deus, ela está na menopausa, ela está estressada” (JA-01). Ou, em determinados momentos, ser tratada de forma pejorativa: “lá vem a mulher macho, ela é brava demais, nossa está estressada. Você quer mandar? ” (JA-01). “Você escuta muitas piadinhas dos colegas homens. Tipo, oi gostosona, entendeu? Vai lá, linda. Vai lá gostosa, vai lá miss” (JA-03).

O preconceito, algumas vezes, vem na designação e ocupação das funções no departamento de jornalismo, de acordo com as entrevistadas: “na empresa que eu trabalho, produção é mulher, reportagem é homem. E, na reportagem, às vezes, tem uma solenidade, um evento mais importante, da área militar, eles preferem um repórter homem” (JA-07). “Percebo que a gente ainda tem um ranço que transita nesse universo masculino” (JA-12).

O preconceito vem também na falta de credibilidade diante de algumas fontes: “tive pequenos momentos de achar que a pessoa estava duvidando da minha capacidade, mas foram poucos momentos” (JA-12).

Quando perguntadas se no ambiente da redação o tratamento é igualitário para homens e mulheres, elas comentaram: “ainda somos vistas como objeto. Não tem outra explicação, (...) por achar que você tem que ser submissa, por achar que você tem menos capacidade de raciocínio, inteligência, de poder enfrentar a situação” (JA-03). “Dependendo do assunto, você ter que provar que entende. Muita matéria rural que você lida muito com engenheiro. Será que ela entende, será que está com dúvida, mas sempre é uma coisa muito velada” (JA-12). E a reação das entrevistadas que passam por essas situações é de constrangimento e recolhimento “não falam e, quando falam, tem medo de serem demitidas” (JA-03).

De acordo com a entrevistada (JA-04), o posicionamento machista nas redações é, também, visto na hora da contratação: “eu já presenciei, na hora da contratação, às vezes, pensar mais quando é uma mulher, do que quando é um homem. Ah, vai ter cabelereiro, vai ter maquiador. Isso é uma despesa. O homem é mais rápido, menos despesa” (JA-04). “Eu ouvi de

um chefe: ‘aqui a gente tinha uma política de não contratar mulheres. Porque mulheres menstruam, porque mulheres tem TPM, porque mulheres passam mal e porque mulheres engravidam’” (JA-09). “Eu já perdi promoção porque eu era mulher e não poderia viajar com o cinegrafista pra uma determinada região, por exemplo, pra fazer matéria, porque no hotel não tem como pagar 2 quartos. (...) Isso tem uns 4 anos” (JA-03). E também “na hora de uma promoção, em termos de salário mesmo, vejo de comentários, na hora de fazer uma piadinha, uma brincadeira. As redações são machistas mesmo”. “Em algumas reuniões, eles brincam: ‘- Ah, mas o duro da mulher é que a mulher engravida’, a questão da licença maternidade, essas coisas” (JA-01).

Se pensa mais entre contratar um homem e uma mulher. A mulher dá mais despesas que o homem. A mulher tem licença maternidade, mulher as vezes cuida dos filhos, então, o empresário que tem uma cabeça machista, pensa até nisso na hora de contratar” (JA-04).

E, a resposta diante destas situações, se dá também por meio da dedicação: “a mulher é muito mais ativa, então, eu acho que eles se aproveitam mais disso: ‘ah, vai lá, você tem mais jeito’. Então, sobrecarrega muito a mulher” (JA-01). “A impressão é que você tem que produzir tanto quanto, ou até mais que o homem prá ser reconhecida” (JA-03). E ainda:

A direção das empresas, normalmente é uma direção machista, então, eu trabalho com profissionais machistas, mas eu aprendi a lidar com eles. As vezes a gente tem uma ideia, então você chega e trabalha como se aquela ideia fosse da pessoa, aí tá tudo bem. Assim, psicologicamente tem um jeito, você não pode chegar de frente. (...). Eu tenho minhas técnicas para lidar com eles. (...). De não bater de frente, porque eles não gostam, principalmente se estiverem em um cargo assim, de liderança daquele grupo (JA-04).

Interessante notar que o preconceito e os comentários maldosos também são feitos por colegas mulheres: “a gente sofre preconceito, às vezes, até por colegas de trabalho, mulheres, que veem que você está com uma saia e já te olha e fala, olha lá, veio de saia porque trabalha com polícia e os policiais tem que ver as pernas dela. Já ouvi este tipo de comentário” (JA-09). “Se a mulher é bonita, é porque é piranha. Se ela vai de saia, é porque está querendo se mostrar para o chefe. E, às vezes, até entre nós mulheres mesmo, se uma colega bonitona é promovida: ‘ah, é porque o chefe vai com a cara dela’, é porque tem, sabe?” (JA-05).

A entrevistada JA-06 diz que “aqui na empresa (B), (...) eu nunca senti preconceito nenhum”. Mas, no começo da carreira, na década de 1990, viu colegas desistirem da profissão por causa do preconceito: “eu tinha um diretor, em 1997, (...) ele chamava todo mundo de burra. No sentido de ‘vocês não tem competência enquanto mulher’. Eu tenho uma amiga que hoje é

secretária. Ela desistiu da profissão, ela falava para mim: ‘eu não dou conta’” (JA-06). Uma outra entrevistada não foi vítima, mas presenciou “brincadeiras de mau gosto. (...) presenciei, aí conversei com a pessoa que foi ofendida, porque eu acho que foi uma ofensa” JA- 08).

Apesar dos relatos acima, esta não é uma situação que se apresenta em todos os ambientes de igual forma, pois das 14 respondentes desta pesquisa, 8 disseram perceber que o tratamento dentro da redação é igualitário, independente de gênero: “lá eu não percebo que existe tratamento diferenciado. (...). Não é porque é homem que tem mais vantagem, ou porque é mulher você vai dar tratamento diferenciado” (JA-02). “É tranquilo, de muito respeito” (JA-10).

E as jornalistas que atuam no mercado veem a questão de estereótipos da seguinte maneira: das 14 entrevistadas, 10 acreditam que existe diferença na forma das profissionais conduzirem as reportagens ou agirem no ambiente organizacional e afirmam: “o jornalista homem, eu acho, não são todos, mas de um modo geral, em alguns casos eles são mais prepotentes, às vezes e querem usar da masculinidade. Pra mim isso é negativo” (JA-01). “Às vezes a mulher é mais coração, mais emoção para lidar com a situação. Às vezes tem mais jeito de (...) conversar, porque eu acho que a mulher é mais delicada, sabe chegar na pessoa” (JA-02). “A mulher, com certeza, é mais sensível. O homem acho que é menos sensível” (JA-02). Outras entrevistadas também comentaram:

A mulher é mais detalhista. Não acho que o homem seja tão detalhista assim, quanto a mulher. O homem eu acho que ele tem que ter o conhecimento técnico que é praxe pra exercer a profissão, mas não acho que tem que ter algum outro atributo. Eu acho que ele já é homem, pra ele é tudo muito mais fácil (JÁ-09).

A mulher tem essa questão de ser mais apegada, tem mais afeto, ser mais amorosa, ela conquista mais o público, isso faz com que o público se abra e tenha mais confiança. O homem é macho por natureza, estúpido, ele é meio que rápido nas questões, ele não aprofunda, ele não tem tanta sensibilidade, apesar que há exceções. A mulher tem o potencial de conquista maior, de cativar, de conquistar as fontes e até as próprias entrevistas serem mais confiáveis, eu acho que é assim (JÁ-05).

Homens e mulheres são sim, diferentes, fazem a diferença sim. Mulheres, por exemplo, tendem a ser mais maternais, intuitivas. Não que isso seja uma coisa que supere ou se sobressaia ao extremo. Mas, existem características que são femininas e que fazem bem para o exercício da profissão, e os homens da mesma forma (JÁ-13).

A mulher é mais trabalhosa. O perfil é mais trabalhoso. Perfil exterior. Roupas, cabelo, tudo dá mais trabalho para aparecer, isso falando com reportagem. Falando no dia a dia, na redação, não muda. (...). Esse exterior conta muito para quem está no vídeo. É mais trabalhoso, mais dispendioso para a empresa. A mulher gasta mais com salão que o homem. (...). Talvez seja senso comum, mas eu acho que a mulher é mais sensível. Então, dependendo do assunto, ou da situação ela consegue tirar aquilo de forma melhor que o homem faria. Por outro lado, essa imparcialidade do homem talvez seja favorável no jornalismo. Talvez ele se envolva menos com o entrevistado. (...). Mas, no geral eu acho que a mulher é mais sensível, a mulher se emociona mais. O homem se mistura menos (JÁ-14).

Por outro lado, 4 jornalistas disseram não conferir atributos, e que tudo deve ser levado de forma profissional, independente do gênero: “eu definiria igualmente, até pensando nessa questão de preconceito mesmo” (JA-04). “Eu não acredito que o gênero mude alguma coisa, o que muda é a capacidade da pessoa fazer e acontecer” (JA-06). “Não tenho essa distinção enquanto produtora. (...). Acho que tem mais a ver com o perfil do jornalista” (JA-07). “Hoje a gente não procura essa divisão” (JA-12).

#### **4.2.3 Dimensão ambiente organizacional – aparência: você topa?**

Década de 1990, JA-01 ingressava no mercado de televisão em uma época em que os padrões de beleza ditavam regras para quem trabalhasse nas redações: “eu senti isso na pele, não só como negra, mas como as gordinhas, com a mulher que não é visualmente bonita. Meu primeiro desafio foi alisar o meu cabelo. Na época da TV A, cortar e alisar, foi uma das exigências, você topa? Topo” (JA-01). “Com o homem não vejo tanto isso. Mulher tem que ser bonitinha, corpo perfeito, cabelo impecável, maquiagem impecável. O Homem (...) tem que estar arrumado, mas por exemplo, se ele estiver um pouco acima do peso, não tem problema” (JA-08). As entrevistas deste trabalho apontam que até meados da década de 1990, algumas regras definiam os manuais de beleza para quem fosse atuar no vídeo: “cortaram meu cabelo, me viraram do avesso, eu virei outra pessoa” (JA-06).

Dentro da academia, o alerta vinha do professor:

O professor de faculdade dizia que para ser repórter, para estar no vídeo, você não podia ser bonita demais, até podia, só que você teria que ser melhor do que os outros, você teria que provar que você era mais que um rostinho bonito, que você também tinha um cérebro. Se você fosse considerada abaixo dos padrões de beleza, também, você teria que ser a mais inteligente, para que a qualidade do seu material superasse sua falta de beleza” (JA-12).

De acordo com as entrevistadas, estas imposições estão mudando aos poucos. Para oito, das 14 entrevistadas, beleza não é requisito fundamental para atuar em televisão: “você não precisa ser bonita, precisa ter credibilidade. Você tem que ter voz boa, você tem que passar confiança naquilo que você está fazendo. Na minha opinião, a beleza vai em último lugar” (JA-06). E a jornalista, aquela que na década de 1990 que teve que cortar e alisar o cabelo, e que atua até hoje no mercado, já percebe alterações neste ambiente organizacional: “se analisa muito a competência na área de comunicação e na área de jornalismo” (JA-01). Outras comentam:

Eu acho que ainda é, mas a impressão que eu tenho é que já foi mais. (...). Hoje você percebe todos os tipos de pessoas. É claro que algumas pessoas que, digamos assim, são bonitas, mais apresentáveis, às vezes, ainda correm por fora, levam vantagem na hora de concorrer a uma vaga, mas eu acho que isso tem mudado” (JA-02).



Hoje as empresas olham pra questão da competência, do profissionalismo (...). Eu consigo fazer a reportagem? Eu consigo passar com credibilidade? Então ótimo é isso que você vai fazer. (...). Você não precisa ser bonita, você precisa ter credibilidade. (JA-6).

Você pode ser magra demais, você pode ter quilos a mais, isso não compromete. O seu trabalho é de jornalista, não de modelo. (...). Graças a Deus, as coisas vão mudando, mas este mercado já foi bem preconceituoso (JA-12).

Acho que isso tem mudado bastante, tenho visto pessoas mais velhas na apresentação, na reportagem. (...). Já vi pessoas mais gordinhas. Pessoas que não são bonitas na reportagem também (JA-7).

Este assunto gerou muitos comentários e opiniões interessantes e contraditórios também:

Não, já foi mais. Tanto que antigamente você tinha modelos praticamente apresentando jornais. (...). Aí, depois passou para uma Lilian Witte Fibe no Jornal Nacional, aquela mulher de cabelo curto, mais velha, mas ela estava pelo conhecimento que tinha. (...). As coisas vão se modernizando, graças a Deus. (...). O que cativa o público não é só beleza, é o carisma (JA-12).

Eu, particularmente, acho que não tenha um prazo de validade. Eu acho que quanto mais experiência, melhor. Eu nunca participei de uma discussão: ‘Ah, a mulher velha não pode participar’. Eu acho que o que tira a gente das redações, quando vai avançando a idade é o pique da redação. É o pique do jornalismo diário. Isso não é para qualquer um, acompanhar esse pique do *hard News*, por muitos anos. Então, a gente vai se adaptando, fazendo menos, editando menos, mas eu não vejo porque está mais velha (JA-04).

Imagem é importante. Mas, acho que, graças a Deus, a gente está fugindo muito daquele padrãozinho estético. Hoje você vê mulheres gordinhas, magrinhas, de cabelo bom, de cabelo cacheado. A televisão está abrindo para isso. Porque antes era um padrão. Agora acabou. A profissional é valorizada pelo seu talento, pela sua competência (JA-11).

Você vê muita gente ali pelo carisma mesmo, porque tem um sorriso que atrai, que encanta. Eu vejo isso aqui. (...). É lógico que, quem está em casa quer ver uma imagem bonita, mas uma imagem bonita não significa exatamente um padrão de beleza. Então, lógico, você tem que estar com o cabelo arrumado, tem, mas pode ser um cabelo arrumado *black*, pode, hoje pode. [...]. Então, é lógico, tem a preocupação com a imagem (...), mas, não esse padrão de beleza de que a repórter é modelo. (...). Eu tenho visto que o carisma tem ganhado (JA-14).

A gente procura colocar nestes cargos (apresentadores) quem a gente acha que vai conseguir segurar uma apresentação, segurar uma entrevista e que tenha carisma também para conversar com o público. Ele não lê mais a notícia, ele tenta conversar (JA-12).

Ela tem que ter presença. Ela tem que saber falar, tem que ter boa comunicação. Hoje não existe mais, em emissora nenhuma, a ditadura da beleza, não existe. Você vê jornalistas mulheres em TV, gordinhas, negras, orientais. (...). Então você precisa ter presença, simpatia, saber se comunicar. (...). Não tem mais a ditadura da beleza, mas o visual é importante (JA-13).

Alguns comentários apontam que esta questão não está totalmente superada ou em vias de: “o tempo todo tem alguém para te lembrar que você engordou, que você está com um

pneuzinho aqui, que seu cabelo não está adequado. (...) a gente briga tanto com o espelho e com a balança” (JA-09). “Hoje a beleza ainda põe mesa. Beleza e depois inteligência. Ainda hoje é assim, aliás, a inteligência nem precisa vir. Se você tem beleza e uma simpatia, o resto eles põem alguém para fazer o serviço para você a verdade é essa, crua a nua”. (JA,03).

Para algumas entrevistadas, a idade é ainda desafio para as mulheres que atuam no vídeo, diferentemente do homem: “eu acho que sempre é ameaçada por uma mais nova, por uma mais bonita. Enquanto o homem não, parece que quanto mais velho ele fica, mais ele transmite seriedade, compromisso. Pro vídeo eu sinto isso” (JA-05). E também:

É importante você estar sempre bem arrumada, bem vestida. (...). Você tem que ter uma boa imagem. (...). Eu acho que hoje existe sim um preconceito com as pessoas mais velhas no vídeo. (...)Existe uma tendência atual, que até me incomoda de colocar pessoas mais bonitas no vídeo, (...) priorizar mais a beleza” (JA-10).

Para a entrevistada abaixo, a cobrança beleza parte, muitas vezes, da alta gestão:

Vejo mais pelo pessoal que não é do jornalismo, pelos gestores, diretores. (...). Já aconteceu de eu ver, aqui mesmo, de contratar gente só porque era bonitinha e não durar 4 meses. Quando chega aqui em baixo, que vai no dia a dia do jornalismo, que cai na ralação, que vê, aí você tem que levar lá e falar que tem que demitir. Mas o gestor contratou porque era um rostinho bonitinho, corpinho bonitinho (JA-08).

E, para 2 entrevistadas, o preconceito vem também, de quem assiste a TV, de acordo com a JA-10, “se você coloca uma pessoa muito diferente no vídeo, às vezes, o telespectador pode ter um certo tipo de preconceito. (...). Olha lá a fulana”.

As pessoas ligam mais para a redação para reclamar da aparência ou para elogiar ou perguntar de quem é aquela roupa, que cor de batom é aquela, do que para falar de alguma reportagem que foi ao ar. (...). Eu preferia que fosse ao contrário (JA-12).

#### **4.2.4 Dimensão ambiente organizacional - assédio**

Um dos assuntos recorrentes abordados durante as entrevistas, foi o assédio que estas profissionais enfrentam no dia a dia de trabalho. A maior parte proveniente das fontes, os entrevistados durante as reportagens. Nos ambientes organizacionais ainda são comuns brincadeiras e piadas. Das 14 entrevistadas, treze passaram por situações ou presenciaram estas atitudes. Por se caracterizar, de acordo com a literatura, como algo recorrente, neste caso, a denominação não seria assédio, mas a questão é que essas profissionais se sentem constrangidas e vulneráveis com essas condutas e comportamentos que se dão por meio de gestos, palavras ou atos.

Acho que a mulher jornalista está vulnerável a essa questão de assédio, às vezes ao assédio moral ou ao assédio sexual. Não que o homem e o homossexual e o trans não estejam. Mas é por causa da nossa cultura machista, historicamente falando. Então eu creio que ela é mais vulnerável que o homem, por causa desta cultura machista. A posição deles é mais confortável, acredito (JA-13).

Eu pedi para que a produção (...) entrasse em contato com um promotor de justiça para pedir uma entrevista. E pedi para marcar com um determinado colega, um repórter. Eu ouvi do próprio promotor, está gravado no WhatsApp, ‘quem vai fazer a entrevista, é você? É uma mulher?’. E ela falou, não é uma equipe, ‘ah não vem você que é gostosa, porque eu acho que a entrevista vai fluir melhor, se for homem pode ser por telefone’, então assim, é duro, em pleno século XXI, você ouvir isso de um promotor de justiça. (...). Eu me revoltei, os colegas deram risada, ‘- ah, o importante é a gente garantir a matéria’ (JA-01).

E, esta mesma jornalista que presenciou esta situação, também foi vítima de assédio por parte de um capitão da polícia militar, conforme depoimento:

Eu liguei para ele, ‘Ô fulano, aconteceu isso assim, uma tentativa de homicídio’. ‘- Ah, eu não posso dar essa informação por telefone’. (...) E aí eu fui falar com ele, entrei dentro da sala dele, (...) e ele tentou pegar no meu seio. Aí eu denunciei (JA-01).

“Dentro das organizações você escuta muitas piadinhas dos colegas homens. (...) Cantada você toma o dia todo, na delegacia de polícia, até de bandido, isso eu já tomei” (JA-03). “Eu acho que ela precisa se impor para ter respeito. É o contrário do homem, ele naturalmente já é respeitado. (...). Porque se não vai ter piadinha, vai ter cantada, vai ter fala de mal gosto” (JA-05). “Eu estava dentro do gabinete do prefeito, em uma certa época, e o secretário de governo perguntou quanto eu queria para sair com ele. Eu falei para ele, ‘secretário, eu vou fingir que eu nunca ouvi essa conversa’” (JA-06). “Eu já percebi, às vezes, cantada, já me aconteceu com outras colegas, até aqui da emissora” (JA-08). “O tempo todo(...). A gente passa muito esse tipo de situação(...). Às vezes, você passa o seu telefone para uma fonte, no intuito dela te manter munida de informação e a pessoa acaba levando para outro lado, acaba te dando uma cantada” (JA-09). E ainda:

Tem muito assédio, é desesperador de você ter que passar na frente do apresentador, no intervalo do programa, te olhar o tempo inteiro. (...). Já tive um promotor, que eu, ‘ah, tem como o senhor dar entrevista para falar do assunto X?’ ‘Ah, tem como você mandar uma repórter mulher, porque hoje eu estou bonito, se não, não quero dar entrevista’ (JA-07).

Dentro da empresa não. (...). Em relação a fonte, infelizmente, tem pessoas que confundem muito as coisas. Então, já fui alvo de cantadas, de mão boba. (...). É gente querendo seu telefone, querendo sair com você. (...). Eu não ando muito satisfeita com as redes sociais. (...). Estou sendo muito assediada e não estou nem sabendo o que fazer (JA-11).

A situação parece ser tão comum e rotineira que, nem sempre, as entrevistadas perceberam o que estava ocorrendo: “às vezes o entrevistado, porque eles não têm intimidade com o repórter homem, ele quer a repórter mulher. Você não pode destratar. Eu nunca tinha parado para pensar nisso, mas agora você falando” (JA- 08).

Durante as entrevistas, percebeu-se também que estes assédios acontecem, geralmente, com repórteres, diferente das profissionais que trabalham internamente: “mais na reportagem. Na edição, nem tanto. Mas na reportagem sim” (JA-12). E outras comentam que:

Às vezes, as próprias colegas comentam que sempre tem um entrevistado que as vezes, é meio que, não vou falar assédio, mas as vezes fica com uma conversinha aqui mais distorcida, pelo fato de ser mulher. Ou manda mensagem. (...) A gente percebe das meninas que vão para rua (JA-02).

Às vezes elogios. Você é bonita, você é alta, você é muito simpática. (...). Já ocorreu, também, após uma entrevista, você receber um cartãozinho, um convite para sair (JA-13).

Sei de colegas que passaram por situações, com profissionais que trabalhavam comigo, mas nunca aconteceu comigo. Mas sei que acontece, é muito comum e faz parte de uma das barreiras que as mulheres têm que quebrar. (...) Sei de chefe que pegou no peito da mulher (JA-14).

#### **4.2.5 Dimensão ambiente organizacional – remuneração: e os salários?**

As mudanças marcaram o país nas últimas décadas nos diversos aspectos, entre eles a participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, alguns dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), apontam que as oportunidades das mulheres permanecem quase 27 pontos percentuais abaixo das oportunidades dos homens. Dessa forma, nem mesmo os progressos da mulher, no aspecto educacional teriam dado a ela equidade nas organizações. Mas, como as jornalistas que atuam nas emissoras de TVs de Uberlândia, avaliam este cenário no ambiente em que estão inseridas? Por ser algo sigiloso, 3 entrevistadas mostraram dúvidas com relação aos recebimentos, se comparados aos homens que ocupam os mesmos cargos que elas: “eu tenho dúvida, eu já perguntei isso na empresa me falaram que é igual. Então, eu quero crer que sim. Porque ali você não vê o contracheque de ninguém” (JA-01). “A gente não tem acesso a esse tipo de informação, se o salário de 1 repórter homem é mais alto que de uma repórter mulher” (JA-02). “A questão salarial eu não sei falar, porque não tenho acesso aos salários dos outros” (JA-08).

Outras 5 entrevistadas disseram perceber algumas diferenças salariais e um esforço maior para conquistarem melhores salários:

Na teoria é, mas para você galgar um reajuste, você tem que mostrar a que veio. Eu tive nos últimos três anos (aumento salarial) aqueles que são da categoria e meu

mesmo, reajuste para mim, porque eu tive assédio de outras emissoras. Eu fui atrás do meu salário (J.A,03).

O que eu acho é que tem um colega na mesma função que eu, e ganha um pouco mais” (JA-04). “Eu tenho colegas que estão na mesma função que eu e que ganham o dobro. Ele faz a mesma coisa que eu faço e a carteira dele é assinada com o mesmo cargo (JA-05).

Os homens ganham mais porque ocupam cargos maiores. Então, por isso é desigual (JA- 9). Em conversas paralelas, fulano de tal tem a mesma função, mas ele ganha mais. Mas acho que isso não é só no jornalismo, é uma briga da mulher (...). Uma desigualdade absurda, porque eles desempenham as mesmas funções (JA- 7).

Uma das entrevistadas atribuiu a desigualdade à ausência de um plano de carreira na organização: “é porque não tem nenhum plano de carreira. Então, questão de salário, de oportunidades, é cada um por si e Deus por todos” (JA-05). Por falar em plano de carreira, apenas a entrevistada JA-02 disse ter plano de carreira na empresa que trabalha, “existe um plano de carreira, agora a questão salarial eu não sei falar”. Outras disseram que a experiência conta na questão salarial: “no meu caso, como sou profissional a um tempinho maior, eu acho que meu salário é um pouquinho maior, mas não destoa por causa de gênero não” (JA-10). “Talvez pelo fato da experiência, não sei se é pelo fato do gênero. Aí, a pessoa tem mais experiência e tem mais ganhos. Mas, a gente sabe que tem muita mulher no mesmo cargo que ganha menos” (JA-11).

Outras 6 entrevistadas avaliaram que a remuneração é igualitária: “são os mesmos para homens e mulheres” (JA-13). “São baixos iguais. Infelizmente, salário de jornalista hoje e acho que a cada ano só vai caindo. (...) Não vou falar, ah, é uma mulher, então eu posso pagar um pouquinho menos, não, isso não tem” (JA-12). “Não tem plano de carreira, eu sei que todo mundo começa ganhando a mesma coisa, não sei como isso evolui, mas ao que eu entendo, há uma filosofia de ser bem igualitário” (JA-14).

#### **4.2.6 Dimensão ascensão profissional - barreiras**

Observou-se que, em nenhuma das 4 emissoras comerciais de TVs da cidade, tem mulher à frente de seu departamento de jornalismo: “não tivemos ainda uma mulher na direção. Na nossa área, acho que falta isso. De todas as emissoras que eu conheço, aqui em Uberlândia, não tem uma mulher que é líder. Todas são chefiadas por homens” (JA-01). “É um movimento ainda muito tímido. São poucas mulheres líderes de organização da área de jornalismo” (JA-05). “A diferença é que a maioria dos cargos que os homens ocupam são mais altos. (...). Nós temos um chefe de reportagem, um chefe de redação e um diretor de jornalismo” (JA- 09). Outras entrevistadas comentaram:

É engraçado que as redações são femininas também. Se a gente for parar prá pensar, menos nos cargos de gestão. (...). As redações hoje são femininas, mas ainda faltam mulheres em cargos de gestão” (JA-04).

Uma coisa que eu acho é que a gente ainda não tem muita mulher diretora, ainda não temos. (...). Aqui em Uberlândia são poucas, dá uma olhada na história, são poucas. (...). Onde eu trabalhei eu vi isso, homens e mulheres tiveram a mesma oportunidade. Mas, cargos de direção, são raros. A gente não tem aqui, hoje, nenhuma gerente mulher, são todos homens (JA-11).

Eu acho que tem, é claro ainda muitos cargos que tem uma certa resistência, do fato de ser mulher, mas eu acho que tem mudado bastante. (...) A gente tem que provar diariamente que a gente é capaz, ainda existe uma cobrança muito grande, da sociedade mesmo em relação a mulher (JA-02).

Acho que é igualitário até certo nível hierárquico. Quando você chega até a edição, editor chefe, eu não vejo diferença. Acho que depois, quando passa de um cargo mais de confiança, de gestão, aí você vê mais homens (JA- 11).

E mesmo que a jornalista se destaque, segundo a entrevistada JA-03, “nem assim, você convence uma promoção. Você é colocada na lista. Assim, se tiver um homem, até com menos experiência que você, ele é prioridade”. “Eu observo que a mulher sempre precisa ter mais argumentos e, às vezes, o homem é muito mais fácil. Eu vejo um corporativismo entre eles” (JA-04). “Quando vim para cá, fiz entrada ao vivo, coordenei jornal, fui para a ilha de edição. De certa maneira, fui mostrar que eu sabia fazer, e aí com o tempo você vai ganhando mais respeito. Mas, em alguns momentos, você tem que impor algumas coisas” (JA- 12).

Vale destacar aqui, que das 14 entrevistadas, 6 tiveram em alguma época da carreira profissional sob a batuta de uma mulher, entre coordenadoras ou diretoras de jornalismo. Isto está demorando mais do que ocupar as outras funções subalternas e uma das entrevistas analisar o porquê:

Talvez, ainda há menos mulheres sem cargos de direção porque a gente tem muita gente antiga. Você tem homens que estão há 20, 30 anos no mercado e estão como diretores. Daqui a pouco estão se aposentando, pode ser que isso mude, que essas mulheres comecem a assumir. Porque a gente vem de um mercado que há 30 anos era de homens. Você tem na direção geralmente pessoas mais velhas. As redações com mais mulheres, acho que são a partir dos anos 90, 2000. (...). Então acredito que é inevitável, que elas comecem a galgar esses cargos mais altos, porque elas já estão ali, já estão preparadas para isso (JA-13).

A definição do profissional que vai ocupar o cargo de direção de jornalismo vem da própria direção geral das emissoras ou da superintendência, uma escolha que independe da equipe: “até hoje nós tivemos líderes que vieram de fora, todos homens” (JA-01). “Como é uma empresa familiar, eu acho que é uma decisão mais da superintendência” (JA-02). “Vem de cima para baixo, aí o patrão escolhe lá alguém da confiança dele e pronto” (JA-03). “A última diretora que tive foi há quinze anos. De lá para cá, só homens. (...). Ele (o cargo) é selecionado pelo superintendente da empresa” (JA-04).

#### 4.2.7 Dimensão ascensão profissional - empoderamento – a conquista do espaço

E para conquistar esse novo espaço nas redações, elas foram atrás de capacitação e se impuseram. A solução foi “fazer N cursos, se aprimorar mais, se dedicar mais, ampliar seus leques de opções de habilidades para você conseguir” (JA-03). Acho que a mulher buscou mais. Acho que é a questão de ter estudado, de ter se imposto mais. Tipo, eu dou conta, eu vou fazer, eu vou lá, de correr atrás, ir e fazer, mesmo (J.A,08). “Eu acho que ela tem buscado mais conhecimento, se qualificar mais e eu acho que é uma coisa natural que vem acontecendo também” (JA-02). “A todo momento, em todos os lugares a mulher está procurando a igualdade, o espaço dela, eu acho isso bem quisto, é muito positivo” (JA-07). De acordo com outra entrevistada: “Eu acho que tem mostrado competência, (...) as mulheres estudam mais que os homens, se dedicam mais que os homens, querem se qualificar mais. (...). As mulheres ganharam mais espaço sim, acho que vem melhorando, vem lentamente” (JA-10). E para JA-12, “A mulher está saindo mais, está brigando mais, está se qualificando mais. (...) Como ela sempre teve que provar mais, ela se qualificou mais. Então, muitas vezes tem um profissional melhor e ela consegue, com isso, um destaque maior”.

Algumas avaliam que o contexto mudou, uma delas diz: “Eu acho que a barreira hoje está na própria mulher. Porque a gente acaba ficando com esta síndrome de achar que a gente não é capaz” (JA-05). E outras disseram:

Ela conquistou mais espaço, porque hoje dá para perceber que é diferente, de décadas atrás. A redação é para todo mundo, o espaço da mulher é igual. Então a gente tá vendo as conquistas ao logo dos anos. (...). A mulher saiu de casa, se colocou mais, estudou mais, isso também vai refletir nas redações (JA-13).

Eu acho que nós quebramos muito esses paradigmas de mulher não poder fazer futebol. Mulher não poder fazer política. (...) É uma relação amistosa, equilibrada, não vejo disputa, competição entre homens e mulheres, essa história de clube da Luluzinha, não vejo privilégios também, para homens, nem salarial, nem de função (JA- 14).

Quando questionadas sobre já terem pensado sobre o tema desta pesquisa, das jornalistas atuantes, 9 nunca pararam para refletir sobre o assunto: “a questão da mulher no jornalismo? Não” (JA-01). “Não, assim, eu nunca parei para pensar o papel de cada uma, mas o que eu percebo é que a mulher está mais presente” (JA-02). “Acredita que não? Nunca me incomodou” (JA-04). E, algumas disseram que a partir da pesquisa, tornaram-se mais cientes da questão: “confesso que, agora a gente conversando nisso, (...) passou um filme” (JA-07). “Parar para

pensar nisso, eu nunca tinha parado. Mas, conversando agora...” (JA-08). “Você acredita? Nunca pensei?” (JA-11).

Das 14 jornalistas, 6 atuantes disseram ter refletido sobre o assunto: “já parei para pensar, principalmente para as mulheres que estão no vídeo. Eu acho que elas precisam o tempo todo se manter magras, se manter joviais” (JA-05). “Já, várias vezes me peguei pensando” (JA-09). “Isso, às vezes, me passa pela cabeça” (JA-10). “Algumas vezes, porque esses temas são importantes” (JA-13). Mais um comentário a acrescentar:

Sim, quando eu me formei. Eu queria ser repórter de campo. (...) A minha monografia foi sobre isso. A inserção da mulher nesse perfil. Hoje é muito comum. Hoje você vê muitas mulheres fazendo essas reportagens. Há 10 anos atrás era menos (JA-14).

#### **4.3 Futuras Jornalistas - Como será? A Visão de quem estará no mercado -**

##### **Expectativa**

Em menos de um ano, estas estudantes enfrentarão o mercado de trabalho e apesar da proximidade para conclusão do curso, as incertezas com relação ao mercado de trabalho e a formação acadêmica, permeiam o pensamento destas estudantes: “e agora, o que vou fazer?” (E-06). “A gente está no sétimo período, último ano, mas eu sinto que não experimentei tanto, quanto deveria ter experimentado a faculdade. (...). Lá fora a gente vai ter que trabalhar. Eu acho um déficit do curso” (EP-05).

Incerteza e frustração estão presentes nos relatos das estudantes. Antes mesmo de concluírem o curso, algumas dizem que nem entraram no mercado de trabalho e já estão desestimuladas: “eu já me decepcionei muito na faculdade. Você pensa que é uma coisa e é outra, totalmente diferente. Enquanto o mercado está pior ainda, começando no salário. (...) Eu queria desistir do curso, mas agora vou até o fim” (E-02). “Eu me sinto um pouco frustrada, entendeu? E depois que fiz o estágio, aí que eu fiquei mais frustrada” (E-06). “Eu vislumbrava mais, ao entrar no mercado de trabalho, depois que a gente entra, vê que é outra realidade” (E-04).

A remuneração é outra questão que causa apreensão em algumas das estudantes: “eu sempre tive amigos jornalistas e sempre vi que por traz não é aquele *glamour* e este salário realmente assusta, porque eu trabalho 8 horas por dia e eu ganho R\$1.200,00. (...). Eu trabalho todo dia, das 8h às 18h e no domingo e sábado eu tenho que estar ligada” (E-07). “Começando no salário, porque eu sou da cidade X, se eu sair da minha cidade (...) deslocando de lá para cá para ser estagiária e ganhar R\$400,00, como vou sobreviver aqui?” (E-02). “Para mim a questão salarial é horrível, não só comparado ao homem, mas com outras profissões. O



engenheiro vai fazer estágio, ganha muito mais que o jornalista. A gente estuda tanto quanto, rala tanto quanto, é muito ruim, o jornalismo de um modo geral” (EP-02).

#### 4.3.1 Dimensão ambiente organizacional – gênero: machismo e preconceitos

A falta de motivação com a profissão, de acordo com as estudantes, é observada sob vários aspectos vivenciados no dia a dia nas organizações e também o espanto pela diferença de tratamento pelo fato de serem mulheres: “há respeito, mas a gente vê uma forma de tratamento diferente, quando é com a gente e quando é com um outro homem (...). Onde eu trabalho, é muito pequeno o número de mulheres, em relação ao número de homens” (E-04). “Eu vejo um machismo muito grande. Às vezes, você está falando e a pessoa tem capacidade de virar para o lado e pegar a opinião de um homem. (...). Aí dá uma desmotivada” (E-07). “Eu tinha um amigo que sempre era elogiado e, nós mulheres, não somos, sempre tem essa questão de gênero mesmo” (E-01). “Ir para uma reunião na rua, levam os homens, nunca vão as mulheres. Em pleno século XXI, não entra na minha cabeça, eu achava que não existia mais, até eu trabalhar e ver que existe” (E-07). De acordo com outros depoimentos,

Quando eu entrei lá eu perguntava porque só tem repórter homem, não tem uma repórter mulher na emissora? E tem machismo mesmo, não adianta falar que não tem. (...). Eu nunca imaginava que ia ter esse preconceito um dia por ser mulher (E-04). Meu chefe me chamava de burra mesmo, na frente de qualquer um, nossa eu queria morrer de raiva” (E-04.).

Eu venho de uma geração que é muito natural mulher trabalhar, principalmente para mim, a minha mãe começou a trabalhar desde cedo. Conseguiu tudo sozinha. (...) quando eu entrei no mercado, que eu vi que ainda tem isso, eu levei um choque ao perceber isso” (E-07).

As estudantes avaliam o papel que as mulheres jornalistas têm ocupado. Segundo elas, em segundo plano:

No mercado em Uberlândia, quando tem mulher na televisão é para passar a notícia, para ler TP (teleprompter). Você não vê um programa de opinião que tenha mulher. (...). Uma vez eu perguntei a uma amiga que trabalha: ‘Ah, não, é porque a imagem do homem é mais forte’. Esse mais forte é que tem mais credibilidade (E-05).

Então, nós estamos produzindo um debate sobre jornalismo opinativo. E quem vai falar? Então, não foi fácil a gente sentar. Ah, vamos por três nomes do jornalismo na cidade para participar do debate. (...) E a gente notou essa dificuldade de escolher. Cadê essas mulheres? Que deem opinião na nossa cidade, não tem” (E-04).

Eu comecei a estudar e tinha uma visão romântica do que é jornalismo. Um sonho de menina, aquela coisa toda. Hoje eu me sinto um pouco frustrada, principalmente Uberlândia. Eu acho que a mulher tem espaço sim, só que eu acho que as emissoras hoje, infelizmente a grande maioria, não tem uma linha editorial bem definida, sabe, e isso me frustra. Eu fiz jornalismo para me dedicar ao esporte que é uma coisa que eu gosto e aí, quando eu comecei a fazer estágio, que o repórter que fazia homicídio, falava de política, aí isso me frustrou um pouco. (...). Eu estou no sétimo período e eu não sei o que vou fazer daqui uns 6 meses, quando eu formar (E-06).

E a estudante E-07 que percebe diferença no tratamento na rádio em que trabalha diz que, eventualmente, vai até a emissora “C” fazer trabalhos acadêmicos e vê oportunidades iguais para ambos os sexos: “lá dentro eu não vejo essa diferenciação de gênero, eu acho que tem oportunidade. É essa reação que eu tenho de fora, porque eu não estou lá, no dia a dia deles. (...) Lá está quebrando essas barreiras de homem e mulher”.

Das estudantes que participaram do grupo focal, uma é negra. Na discussão ela diz que sente, literalmente na pele, o preconceito pela cor:

Eu tenho vontade de ir para TV e, também, um pouco assim, pode ter muitas mulheres na televisão, mas a gente não vê muitas mulheres negras. (...). Já fiz entrevistas nas três emissoras, você pode passar em todas as partes e na hora que você chega para entregar a documentação, eles chegam para você falam: ‘Você não tem o perfil da empresa’ e você vê que é por causa do racismo, aí eu fiquei meio baqueada (E-03).

Uma outra estudante que participou do grupo focal da instituição pública também demonstrou preocupação com essas profissionais: “uma coisa que me fez pensar, é a questão da presença de mulheres negras. A única mulher negra que conheço que trabalha em telejornalismo é a fulana, mas a única na região” (EP- 01).

#### **4.3.2 Dimensão ambiente organizacional - aparência**

E, a beleza ainda é um desafio, de acordo com as estudantes, principalmente para aquelas que atuam “em frente às câmeras”. A aparência é cobrada pela organização, diferente do homem que de acordo com a E-05, pode “estar de jeans e uma camisa e está ótimo”. “Realmente é cobrada a beleza” (E-07). “Elas são magras, bonitas, todas com o cabelo da mesma altura, a maioria branca” (EP-02). “Como um primo me disse, como eu faço jornalismo, em uma reunião de domingo, ele falou se eu queria fazer TV e tal, e comentando, ‘ah, prá TV a mulher tem que ser bonita’. E aí eu nunca escuto isso com o homem” (EP-04). “Eu já ouvi de um primo que trabalha em uma emissora X de São Carlos, que eu não sirvo para trabalhar em TV, porque meu peito é muito grande. Aí a mulher dele falou, mas é bom, por isso, vai chamar mais a atenção” (EP-02). “Você não escolhe nascer bonita, ou feia. Você não tem escolha”, (EP-01). “Eu não tenho pretensão em trabalhar em TV, mas se eu quiser trabalhar em uma empresa que eu vislumbro, eu sei que vou ter que usar salto” (EP-02).

Eu acho que, eu não sei se é escolha delas, mas aqui em Uberlândia, eu vi a diferença das roupas das jornalistas, das mulheres das TVs, são bem coladas. No interior de São Paulo, que tem um outro jornal é diferente, assim, as roupas são mais largas” (EP-06).

“Eu percebo isso, não só daqui, mas de uma emissora só, no caso da emissora C, as apresentadoras geralmente usam vestidos mais colados, blusas justas, salto. Eu acho que é uma obrigação para postura né, marca o corpo todo” (EP-01). “Geralmente, tem muitas cores chamativas, diferentes dos homens que você nem percebe se eles estão mudando de roupa, ou não, que é só terno, camisa e gravata” (EP-06). “Mais sensualidade” (EP-01). “Há diferença é não só entre homem e mulher não, é entre mulher bonita e mulher feia (risos)” (E-07).

E a cobrança com relação à aparência é explícita, como afirmam algumas das estudantes:

É cobrado nitidamente, não é cobrado nem entre linhas. É falado. (...). Tem uma menina que trabalha comigo, que é muito desleixada (...) e foi chamada a atenção dela na frente de todo mundo, o nosso coordenador chamou a atenção dela, falou assim: ‘Isso aqui é uma emissora de TV, se um dia a gente precisar que você vá para rua, a gente vai precisar que você esteja, no mínimo adequadamente vestida e maquiada, então por favor, faça questão de estar maquiada e arrumada, todo os dias’ (E-04).

A mulher para entrar no mercado de TV, tem que ter pele perfeita, uma dicção maravilhosa, do homem é cobrado também, só que bem menos. A mulher tem que estar perfeita não digo só na aparência, na vestimenta, na maquiagem e na forma de falar. (...). A mulher para chegar apresentando um programa ao vivo, ela tem que ser top das galáxias, questão de aparência, de fala de conteúdo de tudo (E-06).

A questão da aparência eu acho que deve ser meio que, como um tormento, uma preocupação diária, todo dia. Você tem que estar bem e vão passando os anos, eu não sei que passa pela cabeça delas. Vai chegar um belo dia e eles acharem que ela não está mais apta, pelo perfil, como aparece por fora e aí, simplesmente ela é substituída (EP-05).

E, parte da cobrança, de acordo com as estudantes, vem também do telespectador:

Esses dias eu estava vendo esses programas policiais, aí uma pessoa mandou recado para o apresentador: ‘você está ficando gordinho’, e ele: ‘eu tenho que ser magro para ser competente?’ E a mulher tem que ser magra para ser competente? Ela tem aquele padrão, cabelo lisinho, toda maquiadinha, branquinha, nova. A competência não está baseada na aparência da pessoa” (E-05).

Uma coisa que eu percebi assistindo o jornal com a minha família é que a gente, quando fez tele, a gente passou a perceber todas as coisas que tem em um telejornal. O texto, ou como que as pessoas se comportam. Mas, assistindo por exemplo, minha mãe, ela repara muito na aparência da âncora. Não o que ela está falando, (...), mas o cabelo, a sobancelha, o brinco, a roupa e as vezes isso me incomoda um pouco, por exemplo, o apresentador fulano, ninguém está reparando o que ele está vestindo, presta a atenção no que ele está falando” (EP-06).

Essa questão da aparência é uma questão que a gente mesmo acaba se cobrando, quer seja na frente da televisão, é uma coisa que já é naturalizada, que a gente nem percebe, já que é natural, você ter que se mostrar inteira, além da pressão do público, digamos assim, pra você estar bem de frente às câmeras (EP-03).

Se a mulher for dar opinião e o homem também, as pessoas que estão vendo não vão reparar só no conteúdo que a mulher tem a passar. Vai reparar se o cabelo dela está ok, se a maquiagem. Será que ela tá tendo credibilidade pela aparência? Eu acho que tem essa questão. Ah, não passa credibilidade, olha a roupa que ela está usando (E-01).

Eu tenho uma curiosidade sobre esta questão de imagem, aparência. Minha mãe sempre falava assim, que queria o batom da Renata Vasconcelos, da Patrícia Poeta, tipo assim, ela nunca falou, ‘nossa ela tem a postura boa’, repara no batom. No cabelo dela, na maquiagem, se está tudo ok (EP-01).

E, de acordo com as estudantes, a lição vem de dentro da própria faculdade: “até nossos próprios professores cobram, se a gente não estiver maquiada, você é cobrada dentro da faculdade” (E-01). “Cobrava muito da gente. Para entrar no mercado tem que estar de cabelo arrumadinho, lisinho, você tem que perder uns quilinhos. Então, a gente já sai daqui condicionada e sabendo que lá fora, a gente vai ter essa cobrança” (E-06).

Na instituição pública, as estudantes disseram que receberam apenas sugestões sobre aparência, durante a disciplina de telejornalismo: “ela sugeriu que eu cortasse o cabelo, mas foi uma sugestão, não foi nada, ‘Ah! Corta seu cabelo, se você quer tentar telejornalismo’” (EP-04). “Acho que a sugestão era para alertar que o visual não chamasse tanto a atenção” (EP-04). “Mas eu acho que era mesmo na nossa cabeça. Olha, amanhã tem aula de tele, fica melhor assim” (EP-02).

#### **4.3.3 Ambiente organizacional - outras barreiras**

Além da beleza, outra barreira imposta às mulheres que atuam em televisão, de acordo com as estudantes, está no fato da “mulher ter que provar que sabe mais. Enquanto o homem, se ele tiver bagagem teórica, talvez o homem só de ter habilidade, em alguma editorias ele já consegue, a mulher não. Ela tem que conseguir em tudo” (E-01). “É como se colocassem que a mulher tem que ser perfeita para conseguir se igualar ao homem” (E-05). “A gente vem de uma sociedade machista, onde o pai mandava e todo mundo obedecia. (...) É uma herança que a gente carrega de anos, que a gente está começando a mudar agora” (E-04). “Espero muito que daqui para frente, que minha geração veja isso e já nasça com esse pensamento, porque eu acho que é o que tem que acontecer, e eu tenho esperança que vai acontecer” (E-07). “Parece que eu preciso me esforçar mais para mostrar que eu sou um bom profissional, do que um homem, no sentido de que a impressão que dá é de que sou mulher” (EP-04). “Mulher bonita não pode ser inteligente. Tipo assim, tem que se esforçar para mostrar trabalho, mostrar pro chefe. Na apresentadora do jornal é pior, porque tem que mostrar pra cidade inteira” (EP-02). E tem também a questão de se relacionar bem com todo mundo, ser simpática:

Engraçado, eu acho que é um desafio também, além de você provar que é boa profissional, de ter credibilidade, ser insensível com as fontes, você tem que ter um relacionamento interpessoal muito melhor que os homens têm. Tem que ser uma boa pessoa, carismática. Teve uma jornalista daqui, são boatos, ela é muito competente, isso não era questionável, mas ela foi demitida porque não tinha um relacionamento

interpessoal com outras pessoas. (...). Se fosse um jornalista homem, eu conheço vários que são assim bem difíceis como pessoa, mas como profissionais são ótimos e está tudo bem, todo mundo releva (EP-01).

#### 4.3.4 Dimensão ambiente organizacional - sobre assédio

E o tema assédio também é uma preocupação para as estudantes que já tem alguns pensamentos formados sobre o assunto e algumas já passaram por situações constrangedoras no ambiente de trabalho: “parece que há muito mais espaço para a gostosona (risos)” (E-07). “Só da gente falar que faz jornalismo. Nossa, então você é? Né? Só de falar”, (E-03). “No meu caso, é o próprio dono da empresa que assedia as mulheres, é muito complicado, porque você fica sem graça, se você for ameaçada pela pessoa, você fica com medo. Mas é descarado mesmo. (...). Tem que ter jogo de cintura, mas é complicado” (E-01). “Eu tenho muito medo de ser assediada, quando eu for trabalhar. Em todo lugar, mas assim, eu sei que é um risco constante o assédio e tenho medo de acabar sofrendo isso no mercado, porque eu já vi” (EP-04). “É a cantada, a piadinha, o olhar que a gente percebe” (EP-05).

E, uma das estudantes da instituição privada, relatou durante o grupo focal que foi vítima de assédio dentro do ambiente organizacional onde faz estágio:

Eu já sofri assédio. (...). Um assunto que eu preferi abafar para não gerar desconforto. Eu não estava no meu horário de trabalho, e entrei na redação e um dos colaboradores fez um comentário hiper desagradável, desnecessário, constrangedor que todo mundo percebeu e olhou para ver minha reação. (...). Aí me chamaram no RH e pediram desculpas. (...) A pessoa foi desligada, eu não sei se por esse motivo (E-04).

Das estudantes da instituição privada, 2 disseram ter sido assediadas ou mesmo sentiram um desrespeito no ambiente organizacional em que estagiavam: “uma vez no estágio, eu senti que um repórter, ele ia me cumprimentar. Ele chegava perto demais e dava um beijo, então eu não falei diretamente, mas por sinais. Quando ele vinha chegar perto de mim eu estendia a mão” (EP-01). Perguntada sobre as consequências caso ela denunciasse a postura do repórter: “Ah, eu acho que demissão” (EP-01). “E, no estágio que estou agora, também tem uma situação parecida. Ele começava a fazer esse tipo de coisa e a minha reação foi a mesma que eu tive, e ele parou. Então é assim, se chega em mim, eu já estou com a cara fechada” (EP-01).

E também outro relato:

Eu já sofri assédio no meu estágio, mas todo mundo sabe que eu não sou fina, então, tipo e as pessoas tem que aceitar. Eu estou em um estágio que é dentro da instituição de ensino. O máximo que vai acontecer é eu ficar vista como louca. Eu estou em uma situação confortável o suficiente pra saber que se eu fizesse isso, eu teria respaldo, eu teria quem me apoiasse. Eu dei a louca. Foram várias paradas e, da última vez, eu não aguentei mais e parou (EP-02).

#### 4.3.5 Dimensão ascensão profissional - barreiras

A impressão das estudantes, com relação a ascensão feminina nas organizações, é de que ela sempre tem que se desdobrar mais para galgar cargos melhores na organização, diferente do homem: “o homem tem o caminho natural. A mulher tem que ser muito boa em todos os quesitos, se cuidar, ter imagem bonita, porque ela representa a empresa, ter conteúdo, ter tudo” (E-07). “E, mesmo assim, ela não consegue subir, porque tem sempre uma desculpa” (E-05). Por sua vez, a E-04, que já atua em uma emissora de TV diz que “onde eu trabalho mescla muito, homens e mulheres na coordenação. Agora está a fulana, ela tem um programa a noite. (...). Ela diz eu tenho reunião, muita coisa para fazer e eles exigem que eu venha arrumada” (E-04). Vale destacar que na emissora A, de acordo com a entrevistada E-07, uma mulher assumiu a coordenação de jornalismo, alguns dias antes da realização do grupo focal “quando você é mulher e você entra, principalmente em cargo de gestão, eu acho que você precisa se esforçar mais para mostrar, mais para provar que você tem condições para aquilo” (EP-04). E também:

A maioria das chefes que eu conheci, elas dedicam a vida delas ao trabalho, cerca de 12 horas lá. As repórteres que eu conheci não tinham filhos, então, assim, era uma dedicação quase que integral ao trabalho, abriam mão das coisas pessoais. É uma renúncia pessoal para se equiparar aos homens, que muitos homens estão em cargo de chefia e não tem que fazer muitas concessões, como elas (EP-01).

Elas percebem também que há mudanças e que, atualmente, a ascensão das mulheres aos cargos de chefia tem se tornado mais comum do que era antes, mas não para todos os cargos, principalmente os mais elevados, como ilustra o comentário a seguir:

Eu acredito que hoje em dia isto está mudando. (...). Eu não sei se ainda tem muito mais homens gerentes, diretores, mas eu acredito que tenha uma grande mudança de um tempo para cá. Eu também percebi isso quando fui fazer estágio, a minha chefe era mulher. (...). Só o diretor de jornalismo quer era um homem e não tinha histórico de diretoras mulheres, só homens (EP-01).

#### 4.3.6 Dimensão ascensão profissional - empoderamento feminino

E sobre as transformações na sociedade, no que diz respeito a posição da mulher nas organizações, as estudantes avaliam que: “tem muito a mudar, porque hoje já não é tão normal você escolher ser dona de casa. Hoje a sociedade já cobra da mulher. E aí o que você vai fazer, o que você vai estudar? (...). Por isso eu tenho essa esperança, de que as coisas vão evoluir” (E-04).

A capacitação, de acordo com as estudantes, também foi fator preponderante de transformação: “a oportunidade para mulher estudar, aí viu que ela é competente. No nosso curso, a maioria é mulher” (E-01). Ou mesmo a imposição feminina: “existe algumas situações

que essa nossa geração não aceita mais, ela bate de frente” (E-05). “Hoje a mulher tem voz, tem leis que a defendem. Assédio não é mais aceito. (...). E agora tem os movimentos feministas. (...). Então estão reivindicando algumas coisas” (E-04). “A mulher é independente financeiramente, então isso já é um passo” (E-01).

As estudantes também apontam a importância das lutas e movimentos que garantiram mais direitos e também mais visibilidade para a questão das diferentes de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e reconhecem que não é uma tarefa fácil se impor contra o que está posto, principalmente, cada uma, isoladamente:

Eu acho que muito disso é por causa da luta feminista, a mulher começou a ter pouco mais de voz. A ter direito a voto, a estrutura familiar mesmo. Hoje em dia, elas escolhem se querem ter filhos ou não, tem a pílula anticoncepcional, tem outros métodos. Então eu acho que é muito dessas lutas e reivindicações que elas fazem apesar de não estar 100% perfeito, né! (EP-03).

Você está conseguindo um emprego em um lugar. Você acaba entrando na onda deles. Eu acho que a saída seria ou todo mundo faz, as mulheres que tem mais poder, para isso quem tem mais tempo no mercado, que tem esse poder de fazer essa mudança, de chegar e falar. Não vou fazer diferente, porque eu preciso do emprego. As pessoas acabam se acostumando. (...). É por isso que eu admiro essas mulheres que lutaram pelo movimento negro, eu vou sair com o cabelo crespo mesmo, não tô nem aí, Eu não dou minha cara a bater. Eu sou muito covarde, é por isso que admiro essas mulheres (EP-02).

Eu acho que é muito difícil. Não dá para revolucionar de um dia para o outro. Porque você vai acabar perdendo o emprego. Se você for muito revolucionária da noite para o dia. Mas eu acho que tem caminhos de você colocar limites. Se você foi assediada, você deixar claro que você não gostou e deixar claro que você entende que aquilo é assédio que não é brincadeira, não é piadinha que não é coisa de amigo de trabalho. Então encontrar meios de se impor. (EP-01).

#### **4.3.7 Sobre discussão de gênero em sala de aula**

Com relação a orientação, por parte de alguma disciplina, ministrada nas instituições, sobre mulher e mercado de trabalho, ou mesmo sobre a reflexão da questão de gênero, as estudantes da instituição privada afirmaram que, durante o curso foi ministrada uma matéria, denominada ‘imprensa feminina’: “mas, foi assim, analisa capa desta revista” (E-05). “A professora, em si, não ensinou o papel da mulher” (E-04). “Ela cobrava muito mais da gente prá entrar no mercado, tem que estar com o cabelo arrumadinho, lisinho” (E-06). “Deveríamos ter discutido em imprensa feminina” (E-05). “O que é falado sobre diferenciação de homem e mulher é para reforçar o que já tem lá fora, sobre estereótipo, que você tem que estar magrinha prá TV, maquiada” (E-06).

As estudantes da Instituição pública afirmaram nunca ter cursado disciplina específica que abordasse a temática: “no curso não, assim, tem algumas conversas, mas basicamente, é

isso. Ultimamente, essa questão de gênero tem chegado por meio dos TCCs” (EP-03). “Tem mais trabalhos que a gente faz abordando essa temática do que disciplinas, aulas para discutir isso com a turma toda” (EP-05). “Surgia alguma aula, algum debate, a partir de outra coisa, mas nunca específico” (EP-03).

#### **4.4 Análise das Categorias ao Longo do Tempo – o que era, o que é e o que será...**

Com base na abordagem dos estudos feministas socialistas de Cálas e Smircich (2012) foi feita a análise do conjunto das respostas, com foco em cada uma das categorias identificadas.

Da década de 1970, quando do ingresso em emissoras de TV, da jornalista mais antiga entrevistada nesta pesquisa até os dias atuais, percebeu-se transformações rumo ao equilíbrio no cenário organizacional no que tange à presença feminina nas redações. De acordo com Abreu (2008), no Brasil, a participação efetiva das mulheres nas redações se deu, efetivamente, também a partir da década de 1970.

Para Rocha (2004), a mudança neste espaço para maior participação feminina nas redações foi lenta, de modo que em 1986, as mulheres ocupavam 36% das redações do país. Da mesma forma, aos poucos, as profissionais das emissoras de TV de Uberlândia foram quebrando barreiras, preconceitos e ganhando espaço. Assim, o ingresso efetivo destas mulheres jornalistas, em Uberlândia, coincide com um período mais amplo de transformações. Segundo Pinsky e Pedro (2012), houve um conjunto de mudanças de valores e ideais no Brasil, além do período de industrialização. Além disso, estas transformações ganharam força com o movimento feminista da década de 1970, em resistência à ditadura militar, possibilitando mais notoriedade à mulher (NUNES et al., 2011). Flecha (2007), também corrobora com esta ideia quando diz que foram os diversos movimentos feministas que contribuíram com a inserção da mulher no mercado de trabalho. Ainda, de acordo com Bruschini (2007), as mudanças que ocorreram nas últimas décadas, como a expansão da escolaridade feminina, redução de membros da família e envelhecimento da população refletiram na sociodemografia organizacional.

Nas décadas de 1970 e 1980, por não existir faculdade de Jornalismo em Uberlândia, o mercado absorvia profissionais das diversas áreas. A formação vinha do dia a dia de trabalho, da experiência e prática. Logo que ingressavam, os profissionais recebiam uma carteira de jornalista provisória e, após 5 anos de profissão recebiam o registro definitivo. Mesmo que o diploma de jornalismo fosse exigência, a partir de 1969 (PETRACA, 2005), a realidade local



era diferente e os profissionais de Uberlândia recebiam registros emitidos pelo sindicato da categoria.

No início da atuação feminina nas emissoras de TV da cidade, por volta da década de 1970, ainda sob a batuta masculina, a elas cabiam pautas “femininas”, como cultura, moda, culinária e comportamento. Esta condição é reforçada por Neiva (2014, p.77), quando afirma que “nomes femininos eram destaques em seções e reportagens dirigidas às mulheres. Nelly ensinava a cozinhar, Helena tinha dicas para o cotidiano, como segredos de uma boa noite de sono”. Na mesma direção Abreu (2008, p. 153) afirma que “a participação das mulheres estava restrita às revistas femininas, ou as seções de moda, de receitas culinárias, de conselhos sobre educação infantil e sobre comportamento familiar. (...) Os assuntos sérios eram direcionados aos homens”.

Aos homens eram destinadas as pautas mais importantes, envolvendo assuntos como política, polícia, esporte, economia. As edições dos jornais noturnos, tidas pelas empresas como as mais importantes, eram apresentadas por homens. Elas ficavam com a apresentação das edições da hora do almoço, o entendimento era de que não tinham credibilidade para noticiosos tão importantes, quanto os noturnos. E, para desbravar este “novo terreno”, até então ocupado por eles, elas levantaram muitas bandeiras com atitudes de pioneirismo e resiliência. Percebe-se que o empoderamento neste período segue na dimensão psicológica que segundo Lisboa (2007) e Melo e Lopes (2013) se dá quando indivíduo desperta para a vontade de crescer, contribuindo com a autoconfiança, motivação, desenvolvendo novas habilidades, saindo da condição de submissão. Nesse sentido, elas entraram pela primeira vez em uma delegacia, ou no meio de campo, literalmente para fazer uma matéria de esporte. Também contaram com a sorte e conseguiram fazer matérias que foram destaque e a partir daí mostraram que poderiam fazer diferentes tipos de matérias. Algumas delas ajudaram a desvendar crimes e outras “bateram o pé” para apresentar jornais da noite, até então, privilégio deles. Só dessa forma as redações masculinas perceberam que elas eram boas para ocupar diferentes espaços.

Para obter credibilidade algumas entrevistadas relataram que tiveram que se masculinizar. Desta forma, estas profissionais da mesma forma apontada por Eccel e Grisci (2011, p. 63), “constituíram-se como profissionais com base em sua percepção de como são os homens na empresa” e imitaram a postura masculina, como forma de sobrevivência dentro da organização. Ainda, nas relações de trabalho, a masculinidade se firma como sinônimo de foco no desempenho e controle, ao passo que a feminilidade, por sua vez, é associada à colaboração e ao suporte (SANTOS; ANTUNES, 2013). Sobre estereótipos, ainda se tem a impressão que a mulher é mais delicada e sensível para cobrir determinados assuntos.

E assim, com esta postura quase que desbravadora, o ambiente foi se transformando aos poucos. A partir de meados da década de 1980, batom e salto alto passaram a fazer parte do dia a dia das emissoras de TV. As mulheres foram ganhando espaço e ocupando diversas funções. E os espaços no departamento de jornalismo, antes predominantemente masculinos, foram se tornando mistos. Mulheres que na década de 1970 ficavam restritas às coberturas de matérias como cultura ou comportamento, passaram a assumir editorias que tratavam de política, esporte, economia. Ou seja, foram se inserindo na cobertura de todos os temas.

As décadas de 1980 e 1990, portanto, segundo Piscitelli (2009, p. 25), foram marcadas por muitas transformações e as discussões em torno de gênero “elaboradas a partir do pensamento feminista também contribuíram para essas mudanças”. Assim, conforme Capelle e Melo (2007, p. 2), “gênero pode ser considerado um elemento constitutivo de relações sociais, fundamentadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e um modo de dar significado às relações de poder e dominação, inclusive no mundo do trabalho”. E, de acordo com Calás e Smircich (2012, p. 275), “o movimento pela libertação das mulheres obteve consideráveis ganhos sociais, políticos e econômicos, melhorando a situação de muitas mulheres”. Desta forma, as jornalistas que hoje atuam nas emissoras de TV, presenciam cenários transformados pela imposição de mulheres de um passado recente, envolvendo as últimas 4 décadas. O que houve não foi um movimento isolado deste caso específico de mulheres jornalistas em emissoras de TV de Uberlândia, ele ocorreu dentro de um contexto maior, mas isto não diminui a importância das mudanças geradas pelas iniciativas e ações destas jornalistas.

Um dos caminhos para esta transformação foi a busca das jornalistas pela capacitação. De acordo com Pinsky e Pedro (2012, p.24) essas transformações que permitiram o maior espaço da mulher no ambiente de trabalho vieram também decorrentes do: “maior acesso à educação formal, conquista feminina do poder de decidir, se e quando ser mãe. (...) a instituição do divórcio (por lei, em dezembro de 1977) e a possibilidade de estabelecer outros relacionamentos afetivos, socialmente reconhecidos”. Se lá nas décadas de 1970 e 1980, elas não tinham graduação, as que hoje atuam no mercado, fizeram graduação, capacitações e, algumas, pós-graduação. Esses dados mostram que elas acompanharam o crescimento educacional apresentando por Pinsky e Pedro (2012, p. 625), que dizem que, já na década de 1960, “a proporção de homens e mulheres com curso superior, que em 1950 era de 8,6 para 1, baixou para 5,6%”. De 1970 a 1975, o número de mulheres nas universidades aumentou 5 vezes, e o avanço de escolaridade cresceu nas décadas seguintes, gerando impacto no mercado de trabalho (MATOS; BORELLI, 2012).

De acordo com a Secretaria Especial de Políticas para mulheres, no censo de 2010 foi constatado um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos de idade, elas representam 57,1% destes estudantes (SEPM, 2014). Percebe-se que o empoderamento, por meio da dimensão educacional ou sociocultural, foi relevante neste período. Assim, de acordo com Melo e Lopes (2013) esta dimensão reforçou o acesso da mulher aos espaços sociais, novos valores e amplitude nas relações.

Entre as competências para estarem nos cargos, foram destacados: a maturidade, o carisma, a simpatia, a responsabilidade e o desembaraço. Nos dias atuais, observou-se que algumas profissionais acumulam funções e ocupam diversos cargos. As entrevistadas foram unânimes em opinar que cobrem todas as temáticas e percebe-se, nitidamente, uma transformação nos aspectos da formação, conhecimentos e áreas de atuação nas organizações onde atuam. Elas desempenham diversas funções no âmbito de edição, reportagem e apresentação. As redações também mudaram e, se antes, havia organogramas com poucos cargos como de repórter, editor e coordenador, passaram a ter, nas 2 últimas décadas, um ambiente mais robusto com a criação de novos cargos como: produtor, editor, editor chefe, chefe de reportagem, gerente de jornalismo e diretor de jornalismo.

Mesmo diante das conquistas obtidas ao longo do tempo, a impressão que se tem é que elas sempre têm que se esforçar mais, mostrar mais trabalho e provar que sabem mais ou tanto quanto os homens para serem respeitadas nas emissoras de TV de Uberlândia, o que vai ao encontro do que já dizia Travancas (1992, p. 91) com a frase: “apesar das mulheres serem maioria nas redações, ainda sofrem discriminações e (...) as mulheres trabalham melhor, não só pela competição na profissão que é grande, como pelo fato de elas terem de provar que são melhores que os homens”. Desta forma, a ascensão da carreira feminina não estaria ligada somente ao gênero, mas aos diversos aspectos socioculturais, como desconfiança de sua capacidade profissional (STEIL, 1997).

Diferente do passado, hoje as jornalistas ocupam “quase” todos os espaços nas redações de jornalismo das emissoras de TVs comerciais de Uberlândia. “Quase” porque ainda não estão à frente dos departamentos de Jornalismo, na função de direção. Esses cargos ainda são restritos aos homens. E, mesmo que elas tenham alcançado progressos no aspecto educacional, ainda não conquistaram a equidade comprovando dados mais gerais como a pesquisa da OIT (2016) demonstra. Parece que o território ainda é, de certa forma, demarcado entre eles e elas: o delas é menor que o deles que ocupam cargos de chefia, como superintendente, diretor, redator-chefe e gerente, bem como as demais editorias.

Uma realidade que persiste até os dias atuais e que já foi apontada por Mônica Waldvogel, em Habib (2005, p.162), “embora as mulheres sejam a maioria do jornalismo e nas assessorias, nas chefias estão os homens”. Ainda, de acordo com Neide Duarte citada por Habib (2005, p.172), “difícilmente você vê uma diretora de redação. A mulher ainda é submissa. É uma coisa de poder e a mulher é o lado mais frágil. A televisão é um reduto de muito poder, é um mundo masculino”.

De acordo com Betiol e Tonelli (1991), Bruschini (2013) e Madalozzo (2011), mesmo que as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho tenham se ampliado significativamente, poucas conquistaram o topo da hierarquia empresarial. Dessa forma, no contexto estudado, as jornalistas ocupam diversos cargos, fazem matérias sobre temas variados, alcançam chefias como coordenação, editor chefe, mas ainda não estão no topo e as emissoras de TV seguem na mesma direção da afirmação de Mota, Tanure e Carvalho Neto (2015) que, mesmo que as empresas tenham em sua cultura um discurso modernizante, na realidade, percebem-se atitudes conservadoras. Conforme Madalozzo (2011), quanto mais alto o cargo, menor a participação feminina.

Das 4 emissoras de TV da cidade, até hoje, nenhuma tem à frente mulheres nos cargos de direção ou superintendência. As barreiras surgem por meio da justificativa de que as mulheres não têm o perfil ou por que a sucessão para esses cargos é decidida pela superintendência das empresas, mas também é preciso apontar que algumas não almejavam ou almejam estes postos. Assim, outro impeditivo para a ascensão seria o conflito entre trabalho, família e maternidade, como apontaram Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010). Os achados desta pesquisa confirmam as metáforas do “Teto de Vidro” e Labirinto” sobre as barreiras para conquista e ascensão hierárquica pelas mulheres com o surgimento de barreiras complexas e sutis, mesmo com o trabalho árduo e persistente conforme definidos por Calás e Smircich (2012), Ragins e Winkel (2011) e Lupo (2012). Foi possível perceber também a barreira do tipo “Firewall”, que pressupõe que os homens por controlarem o ingresso no ambiente de trabalho hostilizam o “estranho” que adentrar no sistema, quando da contínua exigência de que as mulheres precisam se capacitar e se esforçar mais para terem seus resultados reconhecidos e conquistarem a credibilidade (BENDL, SCHMIDT, 2010).

Lá na década de 1970, os salários eram outro motivo de indignação, pois apesar de ocuparem os mesmos postos, os homens sempre recebiam mais. Algumas jornalistas da época chegavam a receber 30% a menos que os colegas. Esse quadro de desequilíbrio salarial se manteve até meados para final da década de 1980. Uma das entrevistadas, chegou a dizer que, ao perceber que recebia menos que o colega de bancada (referência a quem estava à frente da

apresentação do telejornal), procurou a direção da emissora. Não foi pedir aumento de salário, mas aumento na carga horária de trabalho que resultasse no reajuste salarial. Recebeu um não como resposta e saiu da empresa, tentou a melhoria, propondo mais trabalho para si mesma.

O estudo apontou que o salário é assunto confidencial nas organizações, no entanto, as entrevistadas percebem que colegas que ocupam os mesmos cargos recebem valores maiores, apontando que apesar das mulheres terem conquistado determinados cargos de coordenação nas redações, os salários ainda são uma incógnita. Parte das entrevistadas disseram ingressar ganhando o mesmo salário que os colegas, mas não sabem como os valores evoluem, posteriormente. Portanto, conforme Giuberti e Menezes-Filho (2005), o avanço permanece contraditório, quando as assimetrias persistem de forma marcante no aspecto profissional, demarcando diferenças no que tange às oportunidades e ganhos salariais entre homens e mulheres, em cargos similares. Além disso, permanece a ideia para as entrevistadas que elas sempre têm que mostrar mais trabalho, literalmente, ou mesmo se capacitar mais que os homens. E, para quem vai entrar no mercado, no caso as estudantes de jornalismo, o salário é algo que desanima e faz com que muitas repensem a profissão. É como se essas jovens estivessem desanimadas com a profissão, antes mesmo de começar, pelos baixos recebimentos que o mercado oferece.

Este cenário coincide com o que afirma Maruani (2003, p. 23-24) quando diz que “as mulheres são globalmente mais instruídas que os homens, mas continuam ganhando menos”. Dados do IBGE (2010), de acordo com o último censo, apontam que no Brasil, o salário das mulheres é 27,3% inferior ao dos homens. Nenhuma das emissoras, nas quais trabalharam ou trabalham as entrevistadas, tem um plano de carreira claro e implementado. Desta forma, entende-se que o desenvolvimento de um plano de carreira poderia contribuir para a equidade salarial dos profissionais. Falta também um plano que contemple as mulheres que regressam da licença maternidade. Das entrevistadas, 2 se sentiram “desamparadas” ao retornarem aos seus postos, uma chegou a ser demitida e outra teve que se recolocar na organização.

Outro aspecto relevante que emergiu da pesquisa é a discussão de que ambiente de televisão gira em torno da imagem e, por isso, há uma cobrança a mais para quem atua na área e aparece no vídeo. No passado, de 1970 até 1990, o figurino masculino ditava as regras do vestir-se, de forma muito padronizada para as mulheres como uma maneira de encontrar o tom e dar credibilidade à notícia. Vestir-se como homens, cabelos curtos, esmaltes claros e acessórios discretos, os manuais apontavam as regras e padronizavam o apresentar-se ao telespectador. Um padrão imposto àquelas que estavam no vídeo onde as emissoras disponibilizavam manuais, consultores e normas que ditavam as regras, levando ao que já

apontaram Eccel e Grisci (2011) sobre a masculinidade ser uma forma de sobrevivência, dentro da organização.

A cobrança com a aparência incomodou e ainda incomoda grande parte das profissionais e futuras profissionais. De acordo com Scott (2013, p. 14) “a principal distinção em relação aos outros meios, como rádio e os jornais impressos é, justamente, a combinação de imagem e som”. Assim, imagem e idade eram e continuam sendo requisitos para as mulheres, diferente dos homens que são menos cobrados ou permitido que se vistam de maneira mais simples. Como se beleza e jovialidade fossem premissas básicas para quem está na área, sendo que, a eles também é permitido cabelos grisalhos que dão ar de maturidade, diferente das mulheres. Neste aspecto, fica clara a maior cobrança a elas e muitas vezes a beleza fala mais alto que a competência profissional. Uma verdadeira ditadura da beleza.

A questão da aparência é também outra barreira para as mulheres no momento da contratação, por exigirem mais cabelereiros e maquiadores no dia a dia de trabalho. Uma observação comum nas redações é de que a imagem não deve chamar mais a atenção que a notícia, nada de visual ousado, por isso o padrão. Como exemplo, a afirmação de Curado (2002, p. 64) quando diz que “desatenção no uso da voz e a negligência visual produzem ruídos na comunicação”.

Na academia, na disciplina de telejornalismo, a cobrança com a imagem é colocada durante as aulas. Professores sugerem cortes de cabelo, cuidados com as roupas e estética do corpo. Fora da TV, os telespectadores também cobram uma boa aparência. Ligações de fora para emissoras são frequentes para criticarem sobrancelhas, cabelos ou roupas das profissionais. Elas são exigidas de todos os lados, dentro e fora da organização. Assim, a cobrança com a aparência acaba se naturalizando entre as profissionais e estudantes. Como se elas valessem pela “embalagem” conforme afirmou uma delas. Já passou da hora, portanto, de repensar as grades curriculares, com a necessidade de inserir disciplinas que analisem o papel da mulher, e questionem as imposições acerca da aparência. Mas, o que se percebe é o contrário, a própria academia (campo das ideias que deve provocar transformações e questionamentos) deixa passar despercebido questões importantes sobre gênero e colabora para a manutenção da visão da mulher como objeto, no caso da TV, cabide para mostrar e vender produtos.

Livros de telejornalismo descrevem condutas que estimulam a valorização da imagem, apontando como devem ser os cortes de cabelos, maquiagem, roupas e afirmam que a televisão é o veículo que exige do profissional, além dos demais atributos, voz e imagem. Chegam a descrever que, em uma entrevista coletiva que reúne jornalistas de vários veículos, os de televisão são facilmente identificados pela maquiagem e roupa, reforçando a cultura da

aparência e de um tipo padrão de beleza. Em um trecho do livro de Travancas (1999, p. 39) é possível ver essa cobrança: “Um repórter de televisão diferencia-se de um jornal ou rádio, basicamente pela aparência. A televisão é um meio onde a imagem é fundamental e, por isso, uma repórter deve estar sempre maquiada, penteada e bem vestida”.

Nota-se que algumas mudanças foram registradas, mas ainda são lentas. Os manuais da década de 1980 foram abolidos, mas “a beleza ainda põe mesa”. Aceitam-se mulheres com cabelos anelados e roupas mais leves que as impostas há algumas décadas. Mas, nas entrelinhas, durante as entrevistas nota-se a contradição: “não tem mais a ditadura da beleza, mas o visual é importante” (JA-13). Para a maioria das entrevistadas que ainda atuam em emissoras, a credibilidade e competência são apontadas como algo importante, em detrimento da beleza, no entanto, ela ainda está lá, associada à boa aparência e ao padrão esperado de beleza, para não destoar do tom da matéria.

No período pesquisado, verificou-se que apenas uma mulher negra atua em emissora de TV. E a estudante negra entrevistada diz que já sentiu preconceito em momentos de seleção para estágio. Ao receber ser questionada sobre o assunto, a jornalista disse que, em nenhum momento durante a carreira, sentiu preconceito pela cor. E, mesmo estando em cargos de coordenação, nunca teve a oportunidade de selecionar estudantes negras, por elas não se candidatarem, mesmo indo pessoalmente em instituições de ensino fazer o convite para o processo. A jornalista disse que mesmo considerando que a sociedade é racista, preconceituosa e perceber que há desigualdades para a ascensão, nos seus 24 anos de profissão, ela não se sentiu discriminada e que atuou com muitos jornalistas negros, mas sente falta de ver mais estudantes negros se colocarem no mercado. E, quando ocupou cargo de coordenação, nunca recebeu currículo de estudante negro e nunca foi respondida para convites que fez para esses estudantes. Desta forma, a discussão deve ser feita com mais elementos e profundidade, o que não vai ser possível aqui dado que não é este o objetivo do trabalho, mas o menor número de estudantes e jornalistas negros no mercado de trabalho possa ser devido a elementos que antecedem à busca profissional, qual seja o acesso à educação e oportunidade de conhecimento e escolha desta profissão.

Um ambiente organizacional ideal fica difícil de ser desenhado, tendo em vista as diferenças, dentro de um espaço que busca a “padronização “e evita o choque com o comum e o “natural”. Mas, o “quase ideal”, poderia ser permeado por mais mulheres negras, de cabelos encaracolados, mulheres “fofinhas”, com mais idade e, acima de tudo, um universo onde o conhecimento, habilidades e atitudes prevalecessem, em detrimento da beleza ou do padrão ideal ditado pela sociedade e pelas emissoras. Desta forma, Nardelli e Sant’anna (2002)

afirmam que a estética, principalmente na televisão, é uma forma de segregação. Mulheres negras, gordas, ou feias não encontram tanta oportunidade de trabalho como repórteres em emissoras de TV, quanto aquelas que atendem aos padrões de estética, culturalmente estabelecidos. Aliás, por falar em padrões, é importante comentar aqui que nenhuma das empresas de TV da cidade possuem política de diversidade ou ações específicas para inclusão de pessoas seja com relação a gênero, raça, orientação sexual, entre outros.

As piadas, gracejos e assédios foram questões que chamaram a atenção durante a pesquisa, sendo temas recorrentes. Situações que ocorrem, principalmente, fora do ambiente organizacional com as fontes (os entrevistados das reportagens) com a entrega de cartões de visita, elogios ou casos isolados de constrangimento. As reações, por parte delas, vão de denúncias a “fingir que não foi com elas”, reação mais frequente e que naturaliza, de certa forma, esses comportamentos. Esta reação confirma o que diz Hirigoyen (2002) sobre que a vítima preferir levar na brincadeira e fingir que não está ofendida. A impressão que se tem é que elas encaram essa conduta como algo comum, por isso não levam para frente sendo que, em poucos casos, há denúncia.

De acordo com Hirigoyen (2002) e Barreto (2002), as mulheres pertencem ao grupo mais assediado, acontecendo principalmente quando elas permeiam ambientes tradicionalmente reservados aos homens, passando a ser vítimas de brincadeiras grosseiras e tem seu trabalho desmerecido. Mesmo aquelas que não foram vítimas, já presenciaram ou ouviram algum tipo de história. Esses episódios são mais comuns com as jornalistas que ficam fora das redações, como repórteres. É como se elas fossem mais vulneráveis com relação ao assédio, que parte até de autoridades que, em princípio, deveriam observar e respeitar as leis como: delegados, promotores, militares e juízes.

Sobre o conceito de assédio moral conforme apresentado pela literatura, percebe-se que, no caso das jornalistas, não pode ser caracterizado como tal, tendo em vista que as ações deveriam ser recorrentes, repetitivas e duradouras trazendo um desequilíbrio às relações de poder entre a vítima e o algoz o que inclui, também, a subjetividade por parte da vítima, sobre como ela percebe esses casos e seus efeitos (COYNE; GRAIC; CHONG, 2004). Barreto (2003) também define assédio moral como toda exposição prolongada e repetitiva, às situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Por sua vez, Hirigoyen (2002, p.65) diz que por assédio moral em um local de trabalho, é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano”. Então, resta a dúvida se as ocorrências podem ser ou não classificadas como assédio moral, mas



as situações acontecem sendo recorrentes, porém não necessariamente pelos mesmos perpetradores.

Dentro das emissoras esses comportamentos não são tão presenciados. Poucas entrevistadas relataram casos nas redações, mas, isso não impede que ouçam, esporadicamente, algumas piadinhas, por serem mulheres, desmerecendo o trabalho, ou criticando quando estão nervosas, apontando uma cultura machista arraigada. E, nesta relação de dominação e poder, a masculinidade deprecia o que é diferente como forma de ter privilégios (CONNEL, 2003).

Mesmo entre aquelas que ainda não estão no mercado, as estudantes, o tema é recorrente e as futuras profissionais se mostram apreensivas. Algumas, mesmo em estágio, já foram vítimas dessas atitudes. A impressão que se tem é que muitas mulheres ainda preferem “abafar” e não denunciar o fato. Preferem levar como se não tivesse entendido, como se assédio fosse comum. Em relação ao passado, observou-se esta atitude de não levar muito a sério as situações de assédio, encarando-as como corriqueiras e mesmo hoje, elas estão cientes das formas de denúncia, mas não a fazem, muitas das vezes.

Os movimentos de reação, em sua maioria, são delicados, com posturas como “fingir que não entendeu”, ou não revidar para evitar transtornos. Chegam a “desenvolver técnicas” para evitar desconfortos. Dentro das redações, frente aos gracejos e piadas, algumas chegaram a mudar a postura, tornaram-se mais sérias, mais fechadas e menos risonhas, outras fingem que não entenderam. Enfim, cada uma deu um jeito, de certa forma assumindo para elas essa responsabilidade de evitar este tipo de situação, o que pode ser justificado, pelo menos em parte, pela naturalização desse tipo de comportamento machista que, de acordo com Dias (2008, p. 13), a sociedade desconhece estes comportamentos como sendo assédio, devido à ideologia patriarcal “que sustenta a autoridade dos homens sobre as mulheres, legitimando todo o tipo de abusos de que elas possam ser alvo, quer no espaço privado, quer no profissional”.

Quando perguntadas sobre se já pararam para pensar sobre a participação da mulher jornalista nas emissoras de TV, foi observado que as jornalistas que deixaram de atuar refletiram mais sobre o tema, talvez pelas barreiras que enfrentaram no começo da carreira, afinal foram elas que abriram espaços. Das 14 entrevistadas, 9 em algum momento refletiram sobre o tema. Por sua vez, entre as jornalistas atuantes, esses números foram inversamente proporcionais, 9 nunca pensaram e só se deram conta ao serem perguntadas durante a entrevista. No universo acadêmico, as estudantes, por sua vez, mostram insegurança seja pela formação que estão recebendo, pelo próprio mercado ou pelo salário. Elas têm receio de assédio, sendo que algumas já foram vítimas, a questão beleza ainda incomoda e é cobrada dentro da academia como requisito para quem deseja trabalhar em televisão.

#### 4.4.1 Síntese da linha do tempo – passado, presente e futuro

Com esta seção, buscou-se resumir as categorias analisadas, por meio de quadros-síntese, onde foram destacadas as opiniões principais e os cenários organizacionais das participantes, fazendo a correlação com as dimensões inicialmente definidas (Experiência profissional; Ambiente Organizacional e Ascensão Profissional). Assim, no Quadro 6 é apresentada a síntese da primeira dimensão estudada e suas categorias.

**Quadro 6 – Síntese - Dimensão Experiência Profissional**

<b>Categoria</b>	<b>Jornalista Não Atuante</b>	<b>Jornalista Atuante</b>	<b>Estudantes</b>
<b>Competência</b>	Década de 1970 e meados da década de 1980 - Atuavam como repórteres e apresentadoras de jornais da hora do almoço.  Jornalistas que atuavam nas décadas de 1970 não tinham graduação em jornalismo.	Atuam como repórteres, editoras, editoras-chefes, coordenação e Gerentes de Jornalismo. Apresentam jornais em todos os períodos.  Jornalistas são graduadas em jornalismo, e algumas tem pós-graduação.	Das 13 estudantes entrevistadas – 4 já estagiaram ou estagiam na área
<b>Área de atuação</b>	Década de 1970 e meados 1980 – Coberturas de assuntos como moda e comportamento.  Ambientes masculinos, poucas mulheres.	Coberturas de matérias políticas, econômicas, policiais e esporte.  Ambiente misto	Sentem-se inseguras para o mercado pela formação que receberam. Desencanto com a profissão.

Fonte: dados da pesquisa.

No Quadro 7 são apresentados os dados, de forma resumida, sobre as categorias pertencentes à dimensão Ambiente Organizacional:

**Quadro 7 – Síntese - Dimensão Ambiente Organizacional**

<b>Categoria</b>	<b>Jornalista não atuante</b>	<b>Jornalista atuante</b>	<b>Estudantes</b>
<b>Gênero</b>	<p>Até os anos de 1980, só apresentavam jornal matinal.</p> <p>Ambiente organizacional masculino</p> <p>Comum desmerecer o trabalho feminino. Não tinham credibilidade.</p> <p>Ambiente desigual</p>	<p>Apresentam todos os jornais</p> <p>Equivalência no número de mulheres</p> <p>Alegaram ambiente igualitário, mas ainda ouvem piadinhas e gracejos</p> <p>Não há política de diversidade</p>	<p>Aquelas que já estagiam, sentem um ambiente desigual.</p> <p>Acham que as mulheres são menos valorizadas do que os homens nas redações.</p> <p>Não tiveram disciplina que aborde a questões de Gênero.</p>
<b>Remuneração/ Salário</b>	<p>Até a década de 1980 elas percebiam desigualdades salariais.</p> <p>Algumas chegavam a receber até 30% menos que os colegas que desempenhavam as mesmas funções.</p>	<p>Muitas desconhecem os valores dos colegas de profissão. As empresas não apresentam plano de carreiras.</p> <p>Um terço das entrevistadas percebe diferenças salariais com colegas ocupando as mesmas funções. Descontentamento com os salários no Jornalismo.</p>	<p>Salários são desestimulantes. E, em relação a outras profissões, são menos valorizados.</p>
<b>Aparência/ Beleza</b>	<p>Décadas de 1970, 1980 e 1990, os manuais ditavam as regras da aparência. Alisavam cabelos, cortes curtos, esmaltes claros, terninhos.</p> <p>Figurinos masculinizados impunham “credibilidade”. Cobrança de jovialidade</p>	<p>Abolidos os manuais de beleza. Houve mudança. Hoje são cobrados outros atributos como simpatia, credibilidade, competência.</p> <p>Mais da metade disseram que beleza não é mais requisito essencial. Mesmo assim, algumas disseram que o visual é importante.</p>	<p>Aparência é cobrada na academia por professores e literatura.</p> <p>Estudantes veem como um desafio para a profissão.</p>
<b>Assédio</b>	<p>Eram comuns piadas, gracejos e investidas, principalmente por parte das fontes, algumas explícitas.</p> <p>No ambiente piadas desmerecendo o trabalho ou piadinhas de mal gosto.</p> <p>Fontes duvidando da capacidade das profissionais. Todas já presenciaram situações de assédio.</p>	<p>Investidas por parte de fontes.</p> <p>Dentro das redações ainda acontecem piadinhas de mal gosto.</p> <p>Apenas uma não relatou ter presenciado ou passado por situações constrangedoras.</p>	<p>É um dos maiores temores das entrevistadas.</p> <p>Um terço delas já foi vítima de piadinhas de fontes ou colegas de trabalho.</p>

Fonte: dados da pesquisa.

Por fim, no Quadro 8 são mostrados os dados, de forma resumida, sobre as categorias pertencentes à dimensão ascensão profissional.

**Quadro 8 – Síntese - Dimensão Ascensão Profissional**

<b>Categoria</b>	<b>Jornalista Não Atuante</b>	<b>Jornalista Atuante</b>	<b>Estudantes</b>
<b>Barreiras</b>	<p>Cargos de Direção de Jornalismo são escolhidos pelos proprietários ou superintendentes.</p> <p>Das 14 entrevistadas, 9 nunca tiveram chefe mulher no jornalismo.</p> <p>Percebe-se que até a década de 1990 não existia a figura de diretor de jornalismo nas emissoras.</p> <p>Cargo máximo editora chefe, ou coordenadora</p>	<p>Cargos de Direção de Jornalismo são escolhidos pelos proprietários ou superintendentes.</p> <p>Cargo máximo ocupado pelas entrevistadas: gerência de Jornalismo.</p> <p>Das 14 entrevistadas, 6 foram chefiadas por coordenadoras ou diretoras.</p> <p>Nenhuma das 4 emissoras possui mulher na direção departamento de jornalismo. Se esforçam mais que os homens para provar que são capazes.</p>	<p>Percebem que a mulher sempre tem que provar que sabe mais, que é boa profissional, apresentar credibilidade, ser insensível as fontes, ter um relacionamento interpessoal melhor que o homem, ser carismática.</p>
<b>Empoderamento</b>	<p>Se impuseram e “bateram o pé” para galgar espaços antes masculino.</p> <p>Das 14 entrevistadas, 9 já haviam parado para pensar sobre o papel da jornalista dentro das organizações.</p>	<p>Estudaram mais para galgar os espaços.</p> <p>Das 14 entrevistadas, 5 já tinham pensado no papel da mulher jornalista na redação. E algumas ficaram surpresas, pois não tinham refletido sobre isso.</p>	<p>Algumas disseram ter receio de bater de frente, e ficarem sem o emprego.</p> <p>Comentaram que só ouviram/discutiram questões de gênero em trabalho de conclusão de curso.</p>

Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa mostrou 2 tipos de empoderamento feminino, conforme apontado por Lisboa (2007) e Melo e Lopes (2013), que foram o empoderamento psicológico, principalmente no início, quando as jornalistas conseguiram se impor e tomaram a iniciativa para conseguir diferentes tipos de pautas e funções, e também o empoderamento educacional ou sociocultural, por meio de capacitação, as jornalistas conseguiram conquistar cargos e também credibilidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a consecução desta pesquisa, cujo problema foi sintetizado na pergunta: “*Como é a participação de mulheres jornalistas nas emissoras de TV de Uberlândia, na avaliação de mulheres jornalistas e estudantes de Jornalismo?* ”, foram estabelecidos objetivos específicos que foram alcançados com uma pesquisa de campo, usando método estudo de caso, com abordagem qualitativa, pesquisando-se, ao todo, 41 pessoas, sendo 28 mulheres jornalistas e 13 estudantes de jornalismo.

A partir da construção do referencial teórico-empírico, foram elaborados 3 roteiros distintos para entrevistas semiestruturadas com as jornalistas e grupos focais com as estudantes de jornalismo. As questões inclusas nos roteiros tiveram por base o referencial teórico-empírico e foram divididas em 3 dimensões: Experiência Profissional, Ambiente Organizacional e Ascensão Profissional. Os dados foram interpretados por meio da técnica análise de conteúdo, envolvendo 3 etapas básicas: a pré-análise, com a organização do material coletado; a descrição analítica com a categorização das informações; e o tratamento dos resultados, com base no referencial teórico-empírico e nos objetivos da pesquisa. Como resultado da análise foram identificadas e analisadas 8 categorias sendo: competência, área de atuação, gênero, aparência, assédio, remuneração, barreiras e empoderamento.

O resultado da pesquisa apontou que do período que ingressaram as primeiras jornalistas mulheres nas emissoras de TV de Uberlândia até os dias atuais, o cenário foi de transformações nestas organizações. Houve a criação de novos cargos, como diretor de jornalismo e produtores; as mulheres desempenham variadas funções e trabalham todas as pautas, mas não ocupam os cargos mais altos no departamento e nem na emissora. Durante o período de realização desta pesquisa verificou-se que, em Uberlândia, não tem nenhuma diretora de jornalismo. O cargo máximo ocupado por mulheres em redações é o de gerente de jornalismo. A remuneração já foi vista como mais desigual do que agora, mas observou-se a necessidade de mais transparência com relação a este aspecto.

A questão da aparência e da idade, que apesar de ser menor a cobrança se comparada as décadas de 1970 a 1990, ainda é motivo de preocupação para as mulheres. O estudo aponta que houve mudanças nas três últimas décadas, mas ainda há resquícios de um ambiente organizacional que cobra a aparência, carrega preconceitos e machismo e exige mais da mulher que não consegue chegar no topo. Foram relatadas muitas situações de assédio que deveriam ser, cada vez mais, denunciados e tratados com seriedade e respeito pelas emissoras a fim de garantir um ambiente mais seguro para seus profissionais. Sugere-se, nesse sentido que

emissoras de TV de Uberlândia desenvolvam políticas voltadas para a diversidade e planos de carreira, já que em nenhuma delas houve esse tipo de ação, até o momento.

No ambiente acadêmico, observou-se que as estudantes não se sentem seguras quanto ao preparo proporcionado pelos cursos de jornalismo, vistos como muito teóricos e pouco práticos. A disciplina de telejornalismo além de não trazer à tona a discussão sobre gênero e aparência, ainda reforça os estereótipos de uma beleza idealizada e a mulher jornalista de TV como objeto. A perspectiva de baixa remuneração se comparada com a de outras profissões faz com que as estudantes tenham dúvidas quanto ao encaminhamento que darão às suas carreiras. Sugere-se que, principalmente, a disciplina de telejornalismo seja revista, assim como sejam inseridos mais conteúdos e discussões acerca de gênero nesta profissão e seus ambientes de trabalho, a fim de melhor preparar as futuras gerações de jornalistas, tanto homens quanto mulheres.

Por dirigir um olhar para o passado, presente e futuro, esta pesquisa mostrou atitudes das mulheres jornalistas que impulsionaram, pelo menos em parte, as mudanças ocorridas. Estas atitudes podem ser relacionadas à iniciativa e firmeza para conseguirem se impor em um ambiente que começou predominantemente masculino; também à busca pela capacitação e desempenho; assim como na forma de enfrentar, com mais ou menos embate, as questões discriminatórias e de assédio. Estas atitudes denotam a busca pelo empoderamento feminino, conforme apontado por Lisboa (2007) e Melo e Lopes (2013), mais especificamente dos tipos psicológico e educacional ou sociocultural. Assim como as metáforas do “Teto de Vidro”, “Labirinto” e “Firewall” puderam ser usadas para explicar as barreiras, muitas vezes, sutis de impedir a ascensão e o reconhecimento do trabalho das mulheres neste tipo de ambiente organizacional.

Este trabalho contribuiu, do ponto de vista teórico, com o desenvolvimento e discussão da literatura que trata da mulher jornalista e seus ambientes de trabalho, ressaltando a importância de analisar, juntamente com as teorias já postas nos estudos de gênero, as questões de assédio e aparência no ambiente de trabalho. No aspecto social, enseja-se despertar a reflexão nessas profissionais e estudantes, de modo que reflitam sobre sua formação e atuação, bem como os desafios e como superá-los. A contribuição prática pode ocorrer com o debate e possíveis transformações nos cursos de jornalismo, com conteúdo que tratem dos aspectos de gênero na profissão, bem como suas particularidades como padrões de beleza, assédio e outras categorias abordadas durante este trabalho.

### **5.1 Agenda para Pesquisas Futuras**

No decorrer das entrevistas realizadas com as jornalistas e grupos focais com estudantes, surgiram temas que podem vir a ser estudos futuros em decorrência deste trabalho.

Desta forma, sem pretender esgotar o assunto, sugere-se que alguns pontos merecem mais aprofundamento, tais como:

1. O assédio dentro e fora destas organizações, é um deles. Perceber como e onde acontece, em que categorias se enquadram, por que as mulheres não denunciam e porque mantêm a postura de ficarem na retaguarda.
2. Sobre salários, merecem também pesquisas futuras que mostrem os valores de rendimentos, planos de cargos e salários destas organizações, fazer comparativos entre salários por gêneros, apontar como são feitos os reajustes salariais dos funcionários. E como funcionam as bonificações e prêmios.
3. Sobre carreira, desenvolver pesquisas que mostrem ainda a questão das barreiras que estas jornalistas enfrentam para ascender dentro da organização, aprofundando as análises sobre as causas e consequências do “Teto de Vidro”, “Labirinto” e “Firewall”. Também sobre as questões relativas à família e maternidade e sua influência nas escolhas e carreira das jornalistas.
4. Sobre aparência e beleza, como identificar e analisar os padrões estabelecidos, quais e onde tem ocorrido mudança. Como estabelecer e implementar políticas de diversidade para criar ambientes mais inclusivos e participativos.
5. Algumas características encontradas nesta pesquisa podem ser próprias do contexto de Uberlândia, então, faz-se necessário ampliar os estudos para outras regiões e cidades. Outra possibilidade seria, a partir dos achados desta pesquisa, aprofundar a análise de fatores como cultura e relações de poder, por exemplo.

### **5.2 Produção Tecnológica Derivada desta Pesquisa**

Por ser este trabalho de conclusão de curso de um programa de Mestrado Profissional, entende-se ser necessário o desenvolvimento de produtos como resultantes deste esforço de pesquisa. Nesse sentido e em conformidade com os achados de pesquisa, são propostos 2 produtos, definidos como:

- Indicações para um programa de diversidade nas emissoras de TV de Uberlândia:

Dados de uma pesquisa realizada em 2015, em 36 países, pela Thornton Brasil, uma consultoria internacional, apontam que 57% das empresas brasileiras não têm mulheres em cargos de liderança. A mesma pesquisa mostra que no mundo apenas 24% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Dessa forma, entende-se que se faz necessária a adoção de medidas afirmativas, no sentido de se evidenciar ações dessas minorias sociais, trazendo a equidade salarial e a redução de barreiras que possam dificultar a ascensão das mulheres nestas organizações. Alguns passos iniciais sugeridos para a implementação de uma política voltada à diversidade nas emissoras de TV são: mapeamento do grau de diversidade existente na organização; mapeamento das diferenças/distorções no tratamento com relação às minorias; definição de objetivos e metas para avanço no grau de diversidade e diminuição das diferenças/distorções com as minorias; definição de planos de ações para atingir os objetivos e metas; e criação de indicadores da diversidade.

- Indicações para a elaboração/revisão da disciplina de telejornalismo ministradas nos cursos de jornalismo.

Por sua vez, a revisão da disciplina de telejornalismo, introduzindo discussões que abordem a questão de gênero e chamando a atenção de forma, a não reforçar a questão da beleza, tão comum na literatura; além de incluir um conteúdo mais prático, com utilização de equipamentos e programas condizentes com os utilizados no mercado, poderiam contribuir com a melhor formação destas estudantes e chamar a atenção para uma ambiente organizacional mais inclusivo. Nesse sentido, sugerem-se discussões de temas nas disciplinas que abordem história do trabalho feminino, gênero, mulher e trabalho e empoderamento. Esses tópicos poderiam ser acrescentados à disciplina “Trabalho Feminino e Comunicação”, conforme sugestão de plano de ensino apresentada no Apêndice VI, a ser criada e oferecida nos primeiros 2 anos iniciais do curso.



## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese de Doutorado apresentada no Programa de Pós-graduação da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2007.
- ABREU, A. A. Mulheres e imprensa: passado e presente. **Comunicação e história: interfaces e novas abordagens**. Rio de Janeiro: Mauad X: Globo Universidade, 2008, p. 147-158.
- ALKIMIM, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.
- ALVES, J.E.D; CAVENAGHI, S. Tendências demográficas, dos domicílios e das famílias no Brasil. **Aparte: Inclusão Social em Debate**, v. 24, 2012.
- ALVES, E. L. G. et al. **Emprego e ocupação**: algumas evidências da evolução do mercado de trabalho por gênero na grande São Paulo – 1988/1995. Brasília: IPEA, 1997. (Texto para Discussão, n. 497).
- ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação**: noções práticas. São Paulo: Atlas, 2002
- ANDRADE, S. R. de. **“Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso”**: representações, identidades e trajetórias de mulheres executivas no Brasil. 2014. Tese de Doutorado.
- ANN, O. **Sex, gender and Society**. London: Maurice Temple Smith Ltd, 6<sup>th</sup> ed.1972.
- ARAÚJO, A. M. C. Dossiê: gênero no trabalho. **Cadernos Pagu** (17/18) 2001/2002: pp 131 – 138.
- AYCAN, Z. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review**, v. 53, n. 3, p. 453-477, 2004.
- BAQUERO, R. V. A. Empoderamento: instrumento de emancipação social? Uma discussão conceitual. **Revista debates**, v. 6, n. 1, p. 173, 2012.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**.(1977). Lisboa (Portugal): Edições, v. 70, 2010.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, Saúde e Trabalho**- Uma Jornada de Humilhações. Editora da PUC-SP. 1ª edição – 2003. 2ª. Reimpressão-2006.
- BARRETO, M. M. S. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da rede feminista de saúde**, São Paulo, 2002, n. 25, p. 12-16.
- BARROS, V. R. F. **O PROUNI e a promoção do empoderamento de mulheres**: um estudo com egressas de uma Instituição de Ensino Superior privada mineira . 2015. Disponível em:

<<http://www.unihorizontes.br/mestrado2/wp-content/uploads/2015/06/Val%C3%A9ria-Rezende-Freitas-Barros.pdf>>. Acesso em: 5 julho de 2017.

BARROSO, C. A chefia Feminina na Administração Pública Brasileira. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17 – 30, nov. 1989/jan. 1990. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/14364/a-chefia-feminina-na-administracao-publica-brasileira>> Acesso em 5 de setembro de 2016.

BAUMAN, Z; Turistas e vagabundos: os heróis e as vítimas da modernidade. **O mal-estar da pós-modernidade**, 1997

BEAUVOIR, S de. **O segundo sexo**. 4. ed. Trad. Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In. CHANLAT, J.F. **O indivíduo nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.

BENDL, R., & Schmidt, A. From ‘Glass Ceilings’ to ‘Firewalls’—different metaphors for describing discrimination. **Gender, Work & Organization**, 2010. 17(5), 612-634.

BENEDITO, A. et al. **Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra**: superando obstáculos por meio do trabalho decente. 2009.

BETIOL, M. I. S; TONELLI, M. J. As mulheres executivas e suas relações de trabalho. **RAE-revista de administração de empresas**, 1991, v. 31, n. 4, p. 17-33.

BINI, S. **Manual formação estratégica para secretárias: estar bem, para parecer bem**. Rio Grande Sul: Clube Jornada de Estudos, 2008.

BONNICI, T. **Teoria e crítica literária feminista**: conceitos e tendências. Maringá: Eduem, 2007.

BORDIN, P. & LONDERO, R. I. **Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria - RS**. Santa Maria, 2006. Disponível:

<http://sites.unifra.br/Portals/36/SA/2006/AtividadeContabil.pdf>. Acessado em 1 nov. 2016.

BRUNSTEIN, J. e JAIME, P. Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. **RAE-eletrônica**, 2009, v.8, n. 2, art. 9, jul./dez., 2009.

BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, julho 2000, n.110, São Paulo, Fundação Carlos Chagas.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, M. I. B. (Org) **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/Unicamp e Cadeplar/UFMG; São Paulo: 34, 2000. 384 p.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, 2004. P. 105-138.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho da mulher: igualdade ou proteção? **Cadernos de Pesquisa**, n. 61, p. 58-67, 2013.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, Sept./Dec 2007, v.37, n.13. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300003&script=sci_arttext)> Acesso em 8 de outubro de 2016.

BUCCI, E. **Brasil em tempos de tv**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

BULMER, M. **Sociological research methods**. London: Macmillan, 1977.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organisational analysis**. London: Heinemann, 1979. 432 p.

CACOUAULT, M. **Variações nos ofícios femininos e masculinos. As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, v. 1, cap. 10, p. 275- 329.

CAMPOS, R. Assédio moral e constante. **Psique: Ciência e Vida**. Ano I. n. 04. São Paulo: Escala, 2006.

CANIATO, A. M. P.; LIMA, E. da C. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 177-192, dez. 2008. Disponível em:

<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172008000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200004&lng=pt&nrm=iso)>. acesso em 13 jul. 2017.

- CAPELLE, M. C. A. et al. Produção Científica sobre Gênero na Administração: Uma Meta-Análise. In: ENANPAD, 30, Salvador. **Anais...** Salvador: ENANPAD, 2006. CD-ROM.
- CAPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. O poder simbólico e as relações de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Simbolismo organizacional no Brasil. São Paulo: Atlas**, 2007.
- CAPELLE, M. C. A. et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE eletrônica**, São Paulo, v.3, n.2, 2004, p.1-15.
- CARVALHO, Marília Gomes. Relações de Gênero e Tecnologia. **Coletânea Educação e Tecnologia** CEFET – PR. Curitiba, 2003.
- CARVALHO, F. D. Alexandre. **Reportagem na TV: como fazer, como produzir, como editar**. Editora Contexto, 2014.
- CARVALHO NETO, A. M. de.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 9, n. 1, jan.-jun. 2010.
- CARVALHO, R. O. Sociedade, Mulher e Profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 7, n. 1, p. 27-44, 2016.
- CARRIERI, A. P.; DINIZ, A. P. R.; SOUZA, E. M.; MENEZES, R. S. S. Gender and Work: Representations of Femininities and Masculinities in the View of Women Brazilian Executives. **BAR – Brazilian Administration Review**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, jul/sept, 2013. pp. 281-303.
- CAVAZOTTE, F. de S. C. N., OLIVEIRA, L. B., MIRANDA, L. de C. Desigualdades de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e na intenção de deixar a empresa. In: RAUSP – **Revista de Administração**, vol. 45, n.1, São Paulo: EAD/FEA/USP. jan-fev-mar de 2010.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHINCHILLA, M. N; LEÓN, C. **Female Ambition: How to reconcile work and family**. New York: Palgrave Macmillian, 2005.
- CONNELL, R.W. **Masculinidades**. México: UNAN-PUEG, 2003.
- COX, T. H.; BLAKE, S. Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. **The Executive**, p. 45-56, 1991.

- COYNE, I.; CRAIG, J.; SMITH-LEE CHONG, P. Workplace bullying in a group context. **British Journal of Guidance & Counselling**, v.32, n.3, p. 301-317, 2004.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa-3**. Penso Editora, 2010
- CURADO, O. **A notícia na tv**. Sao Paulo: Alegro, 2002.
- CYRINO, R. **Mulheres executivas: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero**. Fino Traço Editora, 2012.
- DA CRUZ NETO, J. E. **Reportagem de televisão: como produzir, executar e editar**. Vozes, 2008.
- DE CARVALHO, M. P. **Avaliação escolar, gênero e raça**. Papirus, 2009.
- DE CASTRO, A. L.. **Culto ao corpo e sociedade: mídia, estilos de vida e cultura de consumo**. Annablume, 2003.
- DE OLIVEIRA, P. P. **A construção social da masculinidade**. Editora UFMG, 2004.
- DE OLIVEIRA, K B. et al. Estudo do empoderamento na perspectiva das mulheres. **Revista Pretexto**, v. 16, n. 4, p. 82-99, 2015.
- DE SOUSA APERIBENSE, P. G. G.; DE ALENCAR BARREIRA, I. Nexos entre Enfermagem, Nutrição e Serviço Social, profissões femininas pioneiras na área da Saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 3, p. 474-482, 2008.
- DIAS, I. et al. **Violência Contra as Mulheres no Trabalho**. O caso do assédio sexual. 2008.
- DINIZ, A. P. R.; SILVA, A. R. L. da; MENEZES, R. S. S. Entre “Maria” e “Eva”: as representações sociais de executivas sobre a profissão. IN: XXXV Encontro Nacional da Anpad, Rio de Janeiro, 2011. **Anais...** Rio de Janeiro, v. 35, p. 1-16, 2011.
- DUARTE, J.; BARROS, A. (org.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**, v. 2, 2010.
- DUARTE, J. B. **Televisão: ensaios metodológicos**. Porto Alegre: Sulina, 2004. 158 p
- ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, art. 4, p. 57-78, 2011
- EISENHARDT, K. M. Building theories from case study research. **Academy of management review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

- ESTEVEES, A. M. Processes of Knowledge Production in social Movements and Multi-level Power Dynamics, **Sociology Compass**. 2008. Vol. 2/6, pp. 1934-1953
- FARIAS FILHO, M. C.; ARRUDA FILHO, E. J.M. **Planejamento da pesquisa científica**. Editora Atlas SA, 2013.
- FERNANDES, T. dos Santos et al. Dimensões do Empoderamento feminino: Autonomia ou dependência? **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 391-413, 2016.
- FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.
- FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. **História das mulheres no Brasil**, v. 9, p. 141-188, 2012.
- FLECHA, M. M. L. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: um retrato da desigualdade na região metropolitana de Belo Horizonte. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APS-B653.pdf> acesso em 8 de setembro de 2016.
- FLICK, U. **Desenho de pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**. v. 41, n.2, 2001.
- FREITAS, M. E. de. **Executivos Brasileiros Expatriados na França: uma contribuição aos estudos organizacionais interculturais**. Relatório Apresentado na Banca para Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2005.
- GAAB, S. T. **A origem socioeconômica das mulheres em delito**: o caso do presídio regional de Santa Cruz do Sul. 2011.
- GARCIA, C. C. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.
- GAUTIER, A. Mulheres e Colonialismo. In: FERRO, M. **O livro negro do colonialismo**. Rio de Janeiro: Ediouro, 2004. p. 660-706.
- GIUBERTI, A.C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v.9, n.3, p.369-384, jul./set. 2005.
- GIL, C. A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª Edição, São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 3, n. 2, 2010.

GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional-ISSN: 1679-1827**, v. 3, n. 2, 2005.

GOHN, M.G. Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais. **Saúde e Sociedade**, v. 13, n. 2, p. 20-31, ago. 2004.

GRYBAITE, V. Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. **Journal of business economics and management**, v. 7, n. 2, p. 85-91, 2006.

FEATHERSTONE, M. **Undoing culture: Globalization, postmodernism and identity**. Sage, 1995.

GIDDENS, A. **Política, sociologia e teoria social**. Unesp, 1997.

GÓIS, E. Movimento Higienista na história da vida privada no Brasil: do homogêneo ao heterogêneo. *ConScientiae Saúde* [en linea] 2002, ( ) : [Fecha de consulta: 28 de junio de 2017] Disponible

in:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92900109>> ISSN 1677-1028

GUATTARI, F.; ROLNIK, S. **Micropolíticas: cartografias do desejo**. Petrópolis: Vozes, 2000.

GUIMARÃES, L. O teto de vidro blindado. **Jornal o Estado de São Paulo**, v. 11, p. 05-08, 2008.

HABIB, L. **Jornalista: profissão mulher**. Sapienza, 2005.

HALL, S. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. **Educação & realidade**, v. 22, n. 2, 1997.

HANS, M-F. **As mulheres e o dinheiro: história de uma conquista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

HIRATA, H. **Nova divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Bom tempo Editorial, 2002.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 139-156, 2002.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil: São Paulo, 2002.

HOFF, T M C. “O corpo imaginado na publicidade”, in Cadernos de Pesquisa ESPM. São Paulo: ESPM, no 1, vol. 1, mai./jun. 2005, p. 9-64.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mulheres no mercado de Trabalho**. Crescimento, 2012.

KERGOAT, D.- Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, MEYER & WALDOW (orgs.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre. Edit. Artes Médicas, 1996.

KIMMEL, M.S. **Manhood in America: a cultural history**. Second edition. Oxford United Press, New York, 2006

KLEBA, M. E.; WENDAUSEN, A. **Empoderamento**: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. 2009.

LASCH, C. O mínimo eu. **São Paulo: Brasiliense**, 1987.

LAUFER, J. Femmes et carrières: la question du plafond de verre. **Revue Française de Gestion**, v. 30, n. 151, p. 117-128, 2004.

LEONE, E. T. Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora, v. 34, p. 384, 2000.

LIEFOOGHE, A.P.D.; HOEL, H. **Proceedings of the International Conference on Bullying and Harassment at Work**. Birkbeck, University of London, September. 2002

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

LIPOVETSKY, G. La tercera mujer. **Archipiélago: Cuadernos de crítica de la cultura**, n. 37, p. 125-125, 1999.

LISBOA, T. K. O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. **Fazendo gênero 8 – Corpo, Violência e Poder**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

\_\_\_\_\_. Empoderamento de mulheres e participação na gestão de políticas públicas. **Anais do II Seminário Nacional: Movimentos Sociais, Participação e Democracia**, p. 640-652, 2007.



LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. S. A.; FREITAS, J. A. S. B. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? *Revista de Ciências da Administração*, v. 14, n. 33, p. 130-144, 2012.

LOURO, G. L. Nas redes do conceito de gênero. **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, p. 7-18, 1996.

LOURO, G. L. (Org.). **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. 176 p.

LUPO, I. Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. **Critical Perspectives on Accounting** 23, 2012, 351– 369.

MACÊDO, G. S; MACEDO, K B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 61-90, 2004.

MACHADO, L. Z. **Campo intelectual e feminismo: alteridade e subjetividade nos estudos de gênero**. Departamento de Antropologia, Universidade de Brasília, 1994.

MADALOZZO, R. CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, p. 126, 2011.

MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out “revolution. **The Academy of Management Executive**, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.

MATOS, M. I.; BORELLI, A. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013. p. 126-147.

MARTINS, M. J. D., e MOGARRO, M. João. A educação para a cidadania no século XXI. **Revista Iberoamericana de educación** . 2010: 185-202.

MARTINS, C. H. B. **Trabalhadores na reciclagem do lixo: dinâmicas econômicas, sócio-ambientais e políticas na perspectiva de empoderamento**. 2003.

MARUANI, M.; HIRATA, H. S. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. Senac, 2003.

MATOS, M. I.; BORELLI, A. Espaço feminino no mercado produtivo. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, p. 126-147, 2012.

MATOS, V. C. S. Uma Análise sobre participação política (ações afirmativas) e cidadania feminina.. **Revista Ártemis**, n. 9, 2008.

MELLO, F de A. **O trabalho da mulher na história**.1987.

MELO, M. C. de O. L.; MAGRI LOPES, A. L. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 13, n. 3, 2013.

MELLO E SOUZA, C. **Quinze anos de história-JN**, Rio de Janeiro, Rio/Estácio de Sá, 1984.

MILES, M. B.; HUBERMAN, A. M. **Qualitative data analysis**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.

MONEY, J. Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism: psychologic findings. **Bulletin of the Johns Hopkins Hospital**, v. 96, n. 6, p. 253-264, 1955.

MORRISON, A.M.; GLINOW, M.A.V. Women and minorities in management. **American Psychologist**, v.45, n.2, p.200-208, Feb. 1990.

MOTA, C.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. C. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 16, n. 3, 2015.

NARDELLI, E.; SANT'ANNA, F. **Mulher e Imprensa na América Latina**. Brasília, Sindicato dos Jornalistas do Distrito Federal, UNESCO, 2002.

NASCIMENTO, V. M. S. & Alves, F. J. (2014). Gênero e carreira: Um estudo de caso das percepções de Contadores Públicos. In: XIV Congresso USP de Controladoria de Contabilidade, 2014, São Paulo.

NEIVA, R. M. O. et al. **Uma feira para Amélia: a educação da mulher brasileira**. Jornal Correio da Manhã, Correio Feminino, (1959-1961). 2014.

NEVES, M. de A. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, M. I. B. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 171-186.

NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, ano IV, n. 6, 2010.

NUNES, J. H.; DO AMARAL SUZUKI, L. S.; GOMIDE, M. F.. As transformações na divisão sexual do trabalho e os novos arranjos de gênero domésticos. **Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade**. Goiânia: Editora da PUC-Goiás, p. 69-90, 2011.

OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A.; Relações de Gênero e ascensão feminina no ambiente Organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p. 80-97 jan./abr. 2009.

OLIVEIRA, F. D. S. **Liderança e Gênero**: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas. 2015.

OLIVEIRA, N; OLIVEIRA, R. de C. M.; DALFIOR, S da R. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Mulheres no trabalho**: tendências 2016 - sumário. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Glossary of health promotion terms. Geneva: World Health Organization/Division of Health Promotion, Educations and Communications/Health Education and Health Promotion Unit, 1998.

ORLIKOWSKI, W.; BAROUDI, J. Studying information technology in organizations: research approaches and assumptions. **Information Systems Research**, v. 2, n. 1, p. 1-28, March 1991.

PARKER, R. A.; REA, L.M. **Metodologia de pesquisa**: do planejamento à execução. **São Paulo: Pioneira**, 2000.

PERROT, M. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. 2. ed. Rio de janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 177.

PETRARCA, F. R. O Jornalismo no Brasil: a gênese de uma profissão. In: **XII CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA**, 31 de maio a 03 de junho de 2005, UFMG, Belo Horizonte, MG.

PINSKY, C. B; PEDRO, J. M. **Nova história das mulheres no Brasil**. Editora Contexto, 2012.

- PISCITELLI, A. **Gênero: a história de um conceito**. Diferenças, igualdade. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, p. 118-146, 2009.
- POSTHUMA, A. C.; LOMBARDI, M. R. Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina. **Perspectiva**, São Paulo v. 11, n. 1, 1997.
- POWELL, M. C.; COLIN, M. Meaningful citizen engagement in science and technology: What would it really take?. **Science Communication**, v. 30, n. 1, p. 126-136, 2008.
- PROST, A. Fronteiras e espaços do privado. **História da vida privada**, v. 5, p. 13-154, 1992.
- RAGINS, B. R.; Winkel, D. E. Gender, emotion and power in work relationships. **Human Resource Management Review**, 21(4), 377-393. 2011.
- RAGO, M. Adeus ao feminismo? Feminismo e (pós) modernidade no Brasil. **Cadernos AEL** 2.3/4 , 2012.
- RAGO, M.; BASSANEZI, C. Trabalho feminino e sexualidade. In: **História das mulheres no Brasil**. Contexto, 2001. p. 578-606.
- RAMOS, R. H. de P. Mulheres jornalistas: a grande invasão. **Imprensa Oficial do Estado de São Paulo**, Faculdade Cásper Líbero, São Paulo: 2010.
- REINHOLD, B. Smashing glass ceilings: why women still find it tough to advance to the executive suite. **Journal of Organizational Excellence**, v. 24, n. 3, p. 43-55, 2005.
- RIBEIRO, J. H. Jornalistas: 1937 a 1997. **Imprensa Oficial do Estado de São Paulo**, Imesp, São Paulo: 1998.
- RIXA, R. X. **Almanaque da TV: 50 anos de memória e informação**. Rio de janeiro: Objetiva, 2000.
- ROCHA, P. **A mulher jornalista no estado de São Paulo: o processo de profissionalização e feminização da carreira**. São Carlos: UFSCar, 2004. 241 p. Tese (Doutorado) - Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004
- ROCHA-COUTINHO, M. L. Quando o executivo é uma “dama”: a mulher, a carreira e as relações familiares. **Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas**, p. 15-30, 2003.
- ROSSI, C. **Vale a pena ser jornalista?** Editora Moderna, 1986.
- SAFFIOTI, H.I.B.- **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. Petrópolis, Ed. Vozes, Rio de Janeiro, 1979.

- SAFFIOTI, H. Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. Fundação Perseu Abramo, 2004.
- SALAS, C.; LEITE, M. Segregação Setorial por Gênero. IN **Mercado de Trabalho e Gênero**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. Cap 5.
- SARDENBERG, C. M. B.; COSTA, A. A Feminismos, feministas e movimentos sociais. **Mulher e relações de gênero**. São Paulo: Loyola, v. 1, p. 81-113, 1991.
- SANTOS, A. R. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento, 7 a. edição. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.
- SANTOS, J. C. S.; ANTUNES, E. D. D. Relações de gêneros e liderança nas organizações: rumo a um estilo andrógino de gestão. **Gestão Contemporânea**, v. 10, n. 14, jul/dez, 2013. P. 35-60.
- SCHWANDT, T. A. **Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa**: interpretativismo, hermenêutica e construcionismo social. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens, v. 2, 2006, p. 193-217.
- SEADE - **Mulheres e Mercado de Trabalho**: Participação, Desemprego e Ocupação na Região Metropolitana de São Paulo, entre 1987 e 1994. Publicação Fundação SEADE São Paulo, 1996.
- SEN, G. Empowerment as an approach to poverty. Background paper for human development report 1997. **Working Paper Series**, n. 97-07, 1997.
- SERAFIM, M. C.; BENDASSOLLI, P. F. Carreiras anticoncepcionais. **GV-executivo**, v. 5, n. 2, p. 62-66, 2006.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2017.
- SCOTT, J. Gênero, uma categoria útil para análise histórica. In: **Revista Educação e Realidade**. 16 (2):5-22, jul/dez. Porto Alegre, 1990.
- SCOTT, J. A useful category of historical analysis. **The American historical review**, v. 91, n. 5, p. 1053-1075, 1986.
- SCOTT, G. P. **Mulher, corpo e credibilidade**: um estudo cartográfico sobre as apresentadoras dos principais telejornais do país. 2013.

- SCOTT, A. J. Flexible production systems and regional development: the rise of new industrial spaces in North America and Western Europe. **International Journal of Urban and Regional Research**, v. 12, n. 2, p. 171-186, 1988
- SIQUEIRA, D.; FARIA, A. Corpo, saúde e beleza: representações sociais nas revistas femininas. **Comunicação Mídia e Consumo**, v. 3, n. 9, p. 171-188, 2008.
- SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. Metodologia **da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. rev. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). 2005.
- SILVA, C. L. da. **Para além da notícia**: a gênese e a estrutura da informação jornalística esportiva em uma rede de comunicação do Estado do Paraná. 2015.
- SIQUEIRA, M. J. T.. Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. **Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 1, jun. 2002 . Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000100002&lng=pt&nrm=iso) . Acesso em 5 de outubro fevereiro de 2016.
- SINGER, P. A precarização é causa do desemprego. **Folha de São Paulo**, 10.12.1995, p.2, c.2.
- SOARES, V. Movimento Feminista Paradigmas e desafios. **Estudos Feministas**, p. 11-24, 1994.
- SOIHET, R. A conquista do espaço público. **Nova História das Mulheres no Brasil**. Editora contexto, 1ªed, São Paulo, 2012.
- SOUZA, E. M. de. Fazendo e desfazendo gênero: A abordagem pós-estruturalista sobre gênero. IN: Carrieri, Alexandre de Pádua et al. (org) **Gênero e trabalho**: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais. Salvador. EDUFBA ed, 2016
- SOUZA, A.E.; GUIMARÃES, V.N. Gênero no espaço fabril. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.
- STOLLER, R. A contribution to the study of gender identity. **Presented at the 23rd International Psycho-Analytical Congress**, Stockolm, july-August 1963.
- SQUIRRA, S C. de M. **Aprender telejornalismo: produção e técnica**. Brasiliense, 1995.
- STEIL, A.V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)**, São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, jul./ago./set. 1997.

TANURE, B. **Gestão à brasileira**: somos ou não diferentes? – Uma comparação com América Latina, Estados Unidos, Europa e Ásia. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. **Executivos: sucesso e infelicidade**. Elsevier Brasil, 2007.

TANURE, B. et al. Estresse, Doença do Tempo: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 14, n. 1, 2014.

TANURE, B. **Singularidades da gestão à brasileira**. Cultura e diferença nas organizações, reflexões sobre nós e os outros, 2009, 30-52.

TEIXEIRA, M.O. O mercado de trabalho reitera relações desiguais que se constroem no âmbito das relações econômica e sociais. In: **Classes, que classes?** Ciclo de debates sobre classes sociais. Perseu Abramo, São Paulo, 2013

THORNTON, G. Women in senior management: Setting the stage for growth. **Grant Thornton International Business Report 2013**, 2013

TRAVANCAS, I. S. **O mundo dos jornalistas**. Summus Editorial, 1992.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1999

VAN VIANEN, A; FISHER, A. Illuminating the glass ceiling: the role of organizational culture preferences. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 75, n. 3, p. 315-337, 2002.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5ª Edição, São Paulo: Atlas, 2010.

YANNOULAS, S. C. Ações afirmativas, mulheres e mercados de trabalho. **Estudos feministas**, Florianópolis, v.9, n.1, 2001, p.322-326. Disponível em: <  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2001000100026](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100026)>.  
Acesso em 4 de outubro de 2016.

YIN, R. K. **Estudo de Caso-: Planejamento e Métodos**. Bookman editora, 2015.

WALSHAM, G. **Interpreting information systems in organizations**. West Sussex: John Wiley Sons, 1993. 257 p.

WEYER, B. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. **Women in Management Review**, 22(6), 2007, 482-496.

ZIMMERMANN, S. M.; DOS SANTOS, T. C. D. R.; DE LIMA, W. C. M. **O assédio moral e o mundo do trabalho**. Disponível em:

[http://www.sinprovern.org.br/files/assedio\\_moral\\_texto.pdf](http://www.sinprovern.org.br/files/assedio_moral_texto.pdf) Acesso em 24/06/2017.



## **APÊNDICES**

### **Apêndice I – Roteiro de Entrevista para Mulheres Jornalistas**

#### **Profissionais atuantes das Emissoras de TV de Uberlândia atuantes**

Número da entrevista:

Data da Entrevista:

Lugar da Entrevista:

Nome:

Gênero:

Idade:

Nível de Escolaridade:

Emissora:

Estado Civil:

Filhos:

#### **Experiência Profissional:**

1. Qual sua graduação?
2. Em que ano concluiu sua graduação? Onde estudou?
3. Há quanto tempo exerce a função de Jornalista?
4. Participa de capacitações e cursos que a ajudem na profissão? Sobre o que? (Pretendo verificar se a profissional tem o hábito de buscar a qualificação profissional)
5. Conte-me sobre a sua trajetória.... (Pretendo conhecer a história profissional desta profissional)
6. Há quanto tempo trabalha nesta Emissora?
7. Qual cargo ocupa atualmente no Departamento de Jornalismo?
8. Que atividades desenvolve na sua função?
9. Quais as competências (conhecimento, habilidades, comportamento, etc) específicas para exercer a sua função nesta emissora?
10. Você já atuou ou atua como repórter na sua vida profissional?
11. Se sim, que tipos de pautas você faz cobertura no dia a dia?
12. Já deixou de cobrir algum tema de reportagem por ser mulher?
13. De maneira geral, quais aspectos positivos você destacaria na sua trajetória profissional?  
E quais negativos?
14. Nesta emissora, quais aspectos positivos você destacaria na sua trajetória profissional?  
E quais negativos?

### **Ambiente Organizacional:**

15. Você acredita que o seu ambiente de trabalho é igualitário e o tratamento é igual para todos, tanto homens quanto mulheres? Qual a sua opinião sobre o assunto?
16. Na redação, como é o convívio com os demais colegas de trabalho (homens)? E com colegas mulheres?
17. Nas reportagens que faz, ou mesmo no ambiente organizacional, você já notou algum tipo de abordagem ou tratamento diferenciado por ser mulher? Se sim, como isto ocorreu? Qual sua opinião sobre o assunto?
18. Os recebimentos (financeiros) são os mesmos de homens e mulheres? Qual a sua opinião sobre a remuneração entre homens e mulheres?
19. Na emissora há política que aborde a diversidade? Qual a sua opinião sobre isso?
20. Você já precisou se impor, de alguma forma, ou agir propositadamente para conquistar mais espaço na hierarquia organizacional ou no aspecto salarial? Como isso ocorreu?
21. Nas organizações e no dia a dia de trabalho, como deve ser a postura profissional da mulher jornalista?
22. E para os homens jornalistas? Qual a sua opinião sobre o assunto?
23. Se você tivesse que definir atributos diferentes para homens e mulheres jornalistas, quais seriam?
24. O que deve ter um profissional de televisão?
25. Aparência é importante?
26. Você já parou para pensar sobre a questão de gênero na sua profissão? (se sim ou se não o porquê....)
27. A emissora que você trabalha possui política que contemple diversidade?

### **Ascensão na Organização:**

28. Você já participou de processos de seleção para cargos de direção ou de algum tipo de cargo de liderança? *(nesta emissora, mas também pode ser durante a carreira)*
29. Se sim, de que forma se deram estas seleções? Quais os critérios de seleção? Você concorda com eles? *(nesta emissora, mas também pode ser durante a carreira)*
30. Se não, foi por sua opção ou por não ter sido convidada a participar do processo de seleção? Quais os critérios de seleção? Você concorda com eles? *(nesta emissora, mas também pode ser durante a carreira)*
31. Você vê alguma diferença ou algum tipo de barreira para conseguir cargos de liderança por ser mulher? Por favor, detalhe a sua resposta...
32. Você diria que todos têm oportunidades iguais, independentemente da questão de gênero? Por que?

33. O seu posto de chefia exigiu de você mudança de postura ou mesmo comportamento (atitude, forma de vestir, de falar, etc)? (*No caso de ocupar cargo de chefia*). Se sim, quais?
34. Você já deixou de participar de processos seletivos na sua empresa, por motivos pessoais? Quais foram estes motivos?
35. Durante sua trajetória profissional, já teve alguma líder feminina? Se sim, notou diferença na forma desta líder conduzir a equipe? Se não, por que acha que isto não aconteceu?
36. Como você vê a presença da mulher no ambiente de jornalismo?
37. Na sua opinião, as mulheres têm galgado as mesmas posições que os homens no mercado de trabalho? E para que isso aconteça, que ações que são desenvolvidas pelas mulheres? E pelas emissoras de TV?
38. E nas organizações, no aspecto profissional das mulheres jornalistas, você acredita que houve mudanças quanto ao papel destas profissionais nas organizações? Por que?

## **Apêndice II– Roteiro de Entrevista para Mulheres Jornalistas Não Atuantes**

### **Roteiro de Entrevista semiestruturada com profissionais de Jornalismo que atuaram nas Emissoras de TV de Uberlândia**

Número da entrevista:

Data da Entrevista:

Lugar da Entrevista:

Nome:

Gênero:

Idade:

Nível de Escolaridade:

Emissora:

Estado Civil:

Filhos:

#### **Experiência Profissional:**

1. Qual sua graduação?
2. Em que ano concluiu sua graduação? Onde estudou?
3. Me fale da sua trajetória profissional?
4. Que habilidades eram necessárias para exercer essas atividades?
5. Já deixou de cobrir algum tema de reportagem por ser mulher?
6. De maneira geral, quais aspectos positivos você destacaria na sua trajetória profissional? E quais negativos?

#### **Ambiente Organizacional:**

7. O ambiente de trabalho era igualitário para todos, tanto homens quanto mulheres? Qual a sua opinião sobre o assunto?
8. Na redação, como era o convívio com os demais colegas de trabalho (homens)? E com colegas mulheres?
9. Nas reportagens que fazia, ou mesmo no ambiente organizacional, você notava algum tipo de abordagem ou tratamento diferenciado por ser mulher?
10. Os recebimentos (financeiros) eram os mesmos de homens e mulheres? Qual a sua opinião sobre a remuneração entre homens e mulheres?
11. A aparência, na época era importante para jornalista que atuava em televisão?

12. Nas organizações e no dia a dia de trabalho, como deve ser a postura profissional da mulher jornalista?
13. E para os homens jornalistas? Qual a sua opinião sobre o assunto?
14. Se você tivesse que definir atributos diferentes para homens e mulheres jornalistas, quais seriam?
15. Na época o que era importante para um profissional que atuasse em televisão?
16. Você já parou para pensar sobre a questão de gênero na sua profissão?
17. Que aspectos positivos e negativos você destacaria durante sua trajetória profissional?

#### **Ascensão na Organização:**

18. Você participou de processos de seleção para cargos de direção ou de algum tipo de cargo de liderança?
19. Se sim, de que forma se deram estas seleções? Quais os critérios de seleção? Você concorda com eles?
20. Se não, foi por sua opção ou por não ter sido convidada a participar do processo de seleção? Quais os critérios de seleção? Você concorda com eles?
21. Você via alguma diferença ou algum tipo de barreira para conquistar cargos de liderança por ser mulher?
22. Você precisou se impor, de alguma forma, ou agir propositadamente para conquistar mais espaço na hierarquia organizacional ou no aspecto salarial? Como isso ocorreu?
23. Você deixou de participar de processos seletivos na sua empresa, por motivos pessoais? Quais foram estes motivos?
24. Durante sua trajetória profissional, teve alguma líder feminina?
25. Como você vê hoje a presença da mulher no ambiente de jornalismo?
26. Na sua opinião, as mulheres têm galgado as mesmas posições que os homens no mercado de trabalho?
27. E que ações elas tem promovido para conquistar este espaço?
28. E nas organizações, no aspecto profissional das mulheres jornalistas, você acredita que houve mudanças quanto ao papel destas profissionais nas organizações? Por que?

### **Apêndice III- Roteiro para Grupo focal com estudantes sétimo período estudantes de Jornalismo**

**Instituição:**

**Perfil:**

1. Vocês já atuam na área?
2. Qual opinião de vocês sobre o mercado de Uberlândia para as mulheres jornalistas?
3. Quais os desafios/dificuldades/problemas para as mulheres no ambiente de trabalho de emissoras de TV?
4. Qual o comportamento/postura/estratégia de ação mais apropriada/adequada de mulheres no ambiente de trabalho em emissoras de TV?
5. Qual o preparo que o curso está proporcionando aos estudantes para atuação nesse ambiente de trabalho?

**Apêndice IV - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Declaro, por meio deste termo, que concordei em participar da pesquisa intitulada: **“ELAS NA TV - A PARTICIPAÇÃO DAS JORNALISTAS NAS EMISSORAS DE TELEVISÃO DE UBERLÂNDIA: UMA PERSPECTIVA EM TRÊS TEMPOS”**, desenvolvida pela prof. Dra. Janaína Maria Bueno e a aluna do Programa de Pós-Graduação Gestão Organizacional, da Universidade Federal de Uberlândia, Eliane Moreira de Souza.

Afirmo que aceitei participar, por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus, com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa.

Fui informado dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais, é analisar a opinião das jornalistas e estudantes do curso de Jornalismo, com relação ao espaço e o papel das profissionais nos Departamentos de Jornalismo das emissoras de TVs de Uberlândia e quais as estratégias de ação e reação são adotadas, no contexto organizacional, por parte das profissionais.

Minha colaboração se dará de forma anônima, por meio de entrevista, a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelos pesquisadores.

Fui ainda informado (a) de que posso me retirar dessa pesquisa, a qualquer momento, sem prejuízo ou quaisquer sanções ou constrangimentos.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

Assinatura do (a) participante: \_\_\_\_\_

Assinatura da pesquisadora: \_\_\_\_\_

## Apêndice V- Solicitação para realização de pesquisa

De: Eliane Moreira de Souza e Profa. Dra. Janaína Maria Bueno

Para: Coordenador do Curso de Jornalismo

Como estudante do Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional (PPGO) da Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN), da Universidade Federal de Uberlândia e orientanda da Prof. Dra. Janaína Maria Bueno, professora adjunta da FAGEN e docente do referido Programa, estou realizando como trabalho de conclusão do curso a dissertação que tem como título: **“ELAS NA TV - A PARTICIPAÇÃO DAS JORNALISTAS NAS EMISSORAS DE TELEVISÃO DE UBERLÂNDIA: UMA PERSPECTIVA EM TRÊS TEMPOS”**. Declaro que o meu projeto de dissertação já passou pela banca de qualificação e foi aprovado em 09 de dezembro de 2016.

Os objetivos desta pesquisa são estritamente acadêmicos e, em linhas gerais, estão relacionados a:

- I- Levantar, na opinião das estudantes do curso de Jornalismo, qual o papel e os desafios da mulher jornalista no ambiente organizacional de emissoras de TV da cidade de Uberlândia/MG;
- II- Levantar, na opinião das mulheres jornalistas (em atividade e que já atuaram), o seu papel e os desafios enfrentados no ambiente organizacional de emissoras de TV, da cidade de Uberlândia/MG;
- III- Identificar e analisar, as estratégias de ação e reação das mulheres jornalistas, no ambiente organizacional para conquista de seu espaço e papel nas empresas estudadas.

A primeira etapa da coleta de dados já foi encerrada, com a realização de 28 entrevistas com mulheres jornalistas atuantes e que não atuam mais em emissoras de TV de Uberlândia/MG. A segunda etapa da coleta de dados, prevista no cronograma de pesquisa, refere-se à realização de grupos focais com estudantes do curso de Jornalismo de instituições de ensino públicas e privadas, de Uberlândia. O grupo focal é uma maneira de obter informações sobre o conhecimento e opinião das estudantes que já cursaram a disciplina de Telejornalismo, sobre a sua inserção no mercado de trabalho, especificamente em emissoras de TV.

Solicito à esta coordenação de curso, a possibilidade da realização do grupo focal, composto de 8 a 10 estudantes que aceitem, previamente, colaborar com pesquisa. A participação se fará de forma anônima, por meio de respostas dadas durante a dinâmica do grupo focal que será gravada, a partir da assinatura de termo de consentimento individual. Os dados coletados serão utilizados apenas no âmbito da pesquisa supracitada e eventuais publicações dela decorrentes, sendo preservado o anonimato dos participantes. No termo de consentimento individual, as alunas serão informadas que podem se retirar da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

Acredito que a participação das alunas deste curso será de grande valia para minha pesquisa. Desta forma, conto a colaboração da coordenação deste curso para a realização do grupo focal nas instalações desta instituição, em data e hora pré-definidas.

Desde já agradeço e coloco-me à disposição para eventuais esclarecimentos.



Atenciosamente,

---

Eliane Moreira de Souza

Mestranda do PPGO – Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional

Faculdade de Gestão e Negócios

Universidade Federal de Uberlândia

Em acordo com o afirmado pela minha orientada Eliane Moreira de Souza, subscrevo-me:

---

Profa. Dra. Janaína Maria Bueno

Professora do PPGO – Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional

Professora Adjunta da Faculdade de Gestão e Negócios

Universidade Federal de Uberlândia

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## Apêndice VI – Sugestão de Plano de Ensino

### 1. IDENTIFICAÇÃO

<b>COMPONENTE CURRICULAR: Trabalho Feminino e Comunicação</b>				
<b>UNIDADE OFERTANTE: Faculdade de Jornalismo</b>				
<b>CÓDIGO:</b>		<b>PERÍODO/SÉRIE:</b>		<b>TURMA:</b>
<b>CARGA HORÁRIA:</b>			<b>NATUREZA</b>	
<b>TEÓRICA:</b> 72 h/a	<b>PRÁTICA:</b>	<b>TOTAL:</b> 72 h/a	<b>OBRIGATÓRIA:</b> (X)	<b>OPTATIVA: ( )</b>

### 2. EMENTA

A história do trabalho feminino. Reflexão sobre Gênero e trabalho. História dos movimentos feministas. A análise do trabalho feminino nas organizações

### 3. JUSTIFICATIVA

A discussão sobre o tema mulher e trabalho contribuirá para um despertar crítico dos estudantes do curso de Jornalismo, acerca do papel das mulheres nas organizações.

### 4. OBJETIVO

**Objetivo Geral:** Proporcionar aos alunos o conhecimento sobre a participação feminina no trabalho, capacitando-os para um despertar crítico sobre o tema, integrando os conhecimentos adquiridos ao longo do Curso de Graduação. Proporcionar um despertar para os estereótipos e barreiras que impedem a ascensão feminina nas organizações. Chamar a atenção para os estereótipos que permeiam o jornalismo em televisão.

#### Objetivos específicos:

- Conhecer a história do trabalho Feminino.
- Analisar as contribuições dos movimentos feministas para o trabalho e a participação feminina no trabalho.
- Contribuir com uma análise crítica dos estudantes, com relação ao mercado de trabalho.
- Analisar os estereótipos definidos pelas organizações, no ambiente de telejornalismo

---

## 5. PROGRAMA

### Unidade I –

- 1 A história do trabalho feminino
  - 1.1 Contextualização histórica do trabalho feminino.
  - 1.2 A influência da sociedade patriarcalista no trabalho feminino
  - 1.3 Profissões “femininas”.
  - 1.4 Dos primórdios aos dias atuais – Como elas estão

### Unidade II –

- 2 Gênero
  - 2.1 Definição e contexto histórico de gênero
  - 2.2 Gênero e Diversidade nas Organizações
  - 2.3 Reflexão sobre Gênero e trabalho
  - 2.4 Diversidade e inclusão

### Unidade III-

3. Segregação do trabalho Feminino
  - 3.1 Masculinidade, feminilidade e Estereótipos nas organizações
  - 3.2 Assédio e preconceito ao trabalho feminino nas organizações
  - 3.3 Barreiras a ascensão
  - 3.4 Empoderamento

### Unidade IV

- 4- Profissão de Jornalista
    - 4.1 História do Jornalismo no Brasil e no Mundo
    - 4.2 História do Jornalismo de TV
    - 4.3 Estereótipos do Jornalista de Televisão
    - 4.4 Beleza e Imagem
- 

## 6. METODOLOGIA

Técnicas de ensino:

- aulas dialogadas
- debates utilizando filmes e vídeos, reportagens de jornal e revista
- estudos de casos de organizações de diferentes setores da economia
- exercícios em pequenos grupos
- estudos individuais
- pesquisa de campo

Recursos didáticos e audiovisuais:

- *data show*, *net book*, caixa de som, lousa, giz, jornais, revistas.

## 6. BIBLIOGRAFIA

### Básica

BARRETO, M. M. S. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da rede feminista de saúde**, São Paulo, 2002, n. 25, p. 12-16.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGC, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, v. 1, cap. 10, p. 275- 329.

CAPELLE, M. C. A. et al. Produção Científica sobre Gênero na Administração: Uma Meta-Análise. In: ENANPAD, 30, Salvador. **Anais...** Salvador: ENANPAD, 2006. CD-ROM.

DEL PRIORE, M. **História das mulheres no Brasil**. UNESP, 2007.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**. v. 41, n.2, 2001

HIRATA, H.S. **Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Boitempo, 2002.

MELO, M. C. de O. L.; MAGRI LOPES, A. L. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 13, n. 3, 2013.

SAFFIOTI, H.I.B.- **A Mulher na Sociedade de Classes**: Mito e Realidade. Petrópolis, Ed. Vozes, Rio de Janeiro, 1979.

SCOTT, G. P. **Mulher, corpo e credibilidade**: um estudo cartográfico sobre as apresentadoras dos principais telejornais do país. 2013.

**Complementar**

BEAUVOIR, S de. **O segundo sexo**. 4. ed. Trad. Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

CURADO, O. **A notícia na TV: o dia-a-dia de quem faz telejornalismo**. Alegro, 2002.

TRAVANCAS, I. S. **O mundo dos jornalistas**. Summus Editorial, 1992.