

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MONIQUE RYBA PORTELA

**PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA MULHERES
JORNALISTAS EM CURITIBA**

CURITIBA
2018

MONIQUE RYBA PORTELA

**PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA MULHERES
JORNALISTAS EM CURITIBA**

Monografia apresentada ao curso de Comunicação Social, com habilitação em Jornalismo, do Setor de Artes, Comunicação e Design, como requisito parcial à conclusão do título de Bacharel em Comunicação Social - Jornalismo.

Orientação: Prof.^a Myrian Del Vecchio Lima

CURITIBA

2018



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN
DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

**AVALIAÇÃO DA APRESENTAÇÃO ORAL
DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

NOME DA ALUNA: MONIQUE RYBA PORTELA

TÍTULO: Percepção de assédio moral e sexual por mulheres jornalistas que trabalham em redações de Curitiba

LOCAL E DATA DA APRESENTAÇÃO ORAL:

**Sede do Departamento de Comunicação Social da UFPR,
realizada na sala 05, no dia 04/07/18, às 10h30.**

BANCA EXAMINADORA – PROFESSORES	NOTA
MYRIAN REGINA DEL VECCHIO DE LIMA (orientadora)	100
LUCIANA PANKE	100
SILVIA VALIM (convidada)	100
MÉDIA FINAL:	100

BANCA EXAMINADORA	ASSINATURA
MYRIAN REGINA DEL VECCHIO DE LIMA	
LUCIANA PANKE	
SILVIA VALIM	

Curitiba, 04 de julho de 2018.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Denise e Moisés, a minha avó Tereza e madrinha Simone, por terem me dado tantas oportunidades, além do incentivo necessário para persistir em meus sonhos. Vocês são co-autores de todas as minhas conquistas.

A minha amiga Heloisa, por ter sido uma fonte inesgotável de apoio e parceria nos últimos quatro anos e meio; Mary, por ser um exemplo incrível de mulher; Fernanda, pela paciência e carinho imensos e Leonardo, por sempre me encorajar a ser a melhor versão de mim mesma.

Aos professores Mário Messagi Júnior e Guilherme Carvalho, pelo frutífero ano de Iniciação Científica que acabou por inspirar este trabalho e também pelo carinho com que sempre me receberam. Ao José Carlos Fernandes, por ser meu maior exemplo como pessoa e profissional.

À minha prezada professora orientadora, Myrian Del Vecchio-Lima, que confiou em meu objeto de estudo e é, ela também, uma voz feminina de resistência.

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo mensurar a percepção das mulheres jornalistas que trabalham em redações de Curitiba quanto a situações de assédio moral e sexual no exercício da profissão. Buscou-se também identificar se aquelas que se declaram feministas têm uma maior percepção sobre os assédios cometidos contra si e contra outras jornalistas. Para tanto, a pesquisa foi delineada em fases. A primeira consistiu em pesquisa bibliográfica sobre os temas-chave para este trabalho: feminismo, gênero, mulher no mercado de trabalho, mulher no jornalismo, assédio moral e assédio sexual. Na segunda fase foi aplicado um survey *online* direcionado a mulheres jornalistas que trabalham em redações de Curitiba, do qual se obteve 50 respostas válidas. Para a terceira fase, foram realizadas entrevistas semi-dirigidas com quatro jornalistas de Curitiba (duas repórteres, uma editora e uma editora-chefe/dona de veículo de comunicação). Por fim, foi feita a análise dos dados obtidos nas pesquisas quantitativas e qualitativas. Dentre os resultados, destaca-se a forte percepção das mulheres quanto aos assédios. A hipótese de que mulheres que se auto-declaram feministas têm maior percepção sobre os assédios não foi confirmada.

Palavras-chave: Jornalismo. Mulheres. Assédio sexual. Assédio moral. Curitiba.

ABSTRACT

This work aims to measure the perception of women journalists working in newsrooms in Curitiba regarding situations of moral and sexual harassment in the exercise of the profession. It was also sought to identify whether those who declare themselves to be feminists have a greater perception of harassment committed against themselves and against other journalists. To do so, the research was delineated in phases. The first consisted of bibliographic research on the key themes for this work: feminism, gender, women in the job market, women in journalism, harassment and sexual harassment. In the second phase, an online survey was applied to women journalists working in newsrooms in Curitiba, from which 50 valid answers were obtained. For the third phase, semi-directed interviews were conducted with four journalists from Curitiba (two reporters, one editor and one editor-in-chief / owner of communication vehicle). Finally, the data obtained from quantitative and qualitative research were analyzed. Among the results, the strong perception of women regarding harassment stands out. The hypothesis that female self-declared feminists have a greater perception of harassment has not been confirmed.

Keywords: Journalism. Women. Sexual harassment. Harassment. Curitiba.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Rendimento médio no trabalho principal por sexo.....	43
TABELA 2 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por superiores hierárquicos.....	77
TABELA 3 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas.....	78
TABELA 4 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por colegas de trabalho.....	83
TABELA 5 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por colegas de trabalho sobre outras jornalistas.....	84
TABELA 6 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por fontes.....	89
TABELA 7 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por fontes sobre outras jornalistas.....	90
TABELA 8 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por superiores hierárquicos.....	102
TABELA 9 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas.....	102
TABELA 10 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por colegas de trabalho.....	108
TABELA 11 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por colegas de trabalho sobre outras jornalistas.....	109
TABELA 12 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por fontes.....	115
TABELA 13 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por fontes sobre outras jornalistas.....	116

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Participação na PEA por gênero, no Brasil (1950 - 2010).....	42
GRÁFICO 2 - Relação das jornalistas com colegas de trabalho na região Sul.....	59
GRÁFICO 3 - Renda bruta das jornalistas da região Sul, por salário mínimo.....	61
GRÁFICO 4 - Percepção do assédio moral cometido por superiores hierárquicos...	75
GRÁFICO 5 - Percepção do assédio moral cometido por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas.....	76
GRÁFICO 6 - Percepção do assédio moral cometido por colegas de trabalho.....	82
GRÁFICO 7 - Percepção do assédio moral cometido por colegas de trabalho sobre outras jornalistas.....	82
GRÁFICO 8 - Percepção do assédio moral cometido por fontes.....	88
GRÁFICO 9 - Percepção do assédio moral cometido por fontes sobre outras jornalistas.....	89
GRÁFICO 10 - Percepção do assédio sexual cometido por superiores hierárquicos.....	100
GRÁFICO 11 - Percepção do assédio sexual cometido por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas.....	101
GRÁFICO 12 - Percepção do assédio sexual cometido por colegas de trabalho...	107
GRÁFICO 13 - Percepção do assédio sexual cometido por colegas de trabalho sobre outras jornalistas.....	109
GRÁFICO 14 - Percepção do assédio sexual cometido por fontes.....	114
GRÁFICO 15 - Percepção do assédio sexual cometido por fontes sobre outras jornalistas.....	115
GRÁFICO 16 - Percepção do assédio moral cometido por superiores hierárquicos, entre feministas e não-feministas.....	124
GRÁFICO 17 - Percepção do assédio moral cometido por colegas de trabalho, entre feministas e não-feministas.....	124
GRÁFICO 18 - Percepção do assédio moral por parte de fontes, entre feministas e não feministas.....	125
GRÁFICO 19 - Percepção do assédio sexual por parte de superiores hierárquicos, entre feministas e não feministas.....	125

GRÁFICO 20 - Percepção do assédio sexual cometido por colegas de trabalho, entre feministas e não-feministas.....	126
GRÁFICO 21 - Percepção do assédio sexual cometido por fontes, entre feministas e não feministas.....	126
GRÁFICO 22 - Jornalistas que consideram seu local de trabalho um espaço machista, entre feministas e não-feministas.....	127

LISTA DE SIGLAS

Abraji	—	Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo
CLT	—	Consolidação das Leis do Trabalho
FBPF	—	Federação Brasileira pelo Progresso Feminino
Fenaj	—	Federação Nacional dos Jornalistas
IBGE	—	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ipea	—	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IWMD	—	International Women's Media Foundation
n.p.	—	Não paginado
OIT	—	Organização Internacional do Trabalho
PEA	—	População Economicamente Ativa
PFL	—	Partido da Frente Liberal
PMDB-RJ	—	Partido do Movimento Democrático Brasileiro no Rio de Janeiro
PSDB	—	Partido da Social Democracia Brasileira
PT	—	Partido dos Trabalhadores
PUC-RJ	—	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Sindijor-PR	—	Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Paraná
SJPDF	—	Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal
TST	—	Tribunal Superior do Trabalho
UFPR	—	Universidade Federal do Paraná
UFSC	—	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	TEMA E PROBLEMA.....	13
1.2	OBJETIVOS.....	15
1.3	METODOLOGIA DE PESQUISA.....	15
1.4	ESTADO DA ARTE.....	18
2	GÊNERO E FEMINISMO.....	24
2.1	O CONCEITO DE GÊNERO.....	25
2.2	A ANÁLISE FEMINISTA.....	28
2.2.1	A primeira onda.....	31
2.2.2	A segunda onda.....	33
2.2.3	A terceira onda.....	35
2.2.4	A "Primavera das Mulheres" no Brasil.....	36
3	AS JORNALISTAS E O MERCADO DE TRABALHO.....	41
3.1	MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	41
3.2	JORNALISMO DE MULHERES: EXPERIÊNCIAS PRECURSORAS DO SÉCULO XIX.....	48
3.3	A FEMINIZAÇÃO DO SÉCULO XX.....	50
3.3.1	Pioneiras modernas.....	53
3.3.2	Pioneiras paranaenses.....	56
3.4	DESIGUALDADE DE SALÁRIOS E OPORTUNIDADES.....	58
4	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	64
4.1	AS LEIS DIANTE DO ASSÉDIO MORAL.....	68
4.2	ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES.....	72
4.3	ASSÉDIO MORAL CONTRA JORNALISTAS.....	74
4.3.1	Vertical descendente.....	74
4.3.2	Horizontal.....	81
4.3.3	Cometido por fontes.....	85
5	ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	91
5.1	AS LEIS DIANTE DO ASSÉDIO SEXUAL.....	96
5.2	ASSÉDIO SEXUAL CONTRA JORNALISTAS.....	99
5.2.1	Vertical descendente.....	100

5.2.2	Horizontal.....	107
5.2.3	Cometido por fontes.....	111
5.3	DENÚNCIAS.....	119
6.	AUTODETERMINAÇÃO FEMINISTA.....	123
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	128
	REFERÊNCIAS.....	134
	APÊNDICES.....	142

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA

O jornalismo brasileiro hoje é majoritariamente produzido por mulheres. Predominantemente, elas são brancas, solteiras, com idade inferior aos 30 anos e compõem 64% das redações de jornal do país — é o que aponta a pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” (MICK, 2013), organizada pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), em convênio com a Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj). Este quadro, porém, é recente: dados do Ministério do Trabalho apontam que a feminização da profissão inicia-se nos anos 1980, ganha força nos anos 1990 e alcança a equidade apenas em 2006, quando as mulheres passaram a compor 52% dos jornalistas profissionais do Brasil.

Dentre as diversas questões da visão androcêntrica nas quais se baseiam a divisão sexual do trabalho, separando as mulheres dos homens por um coeficiente negativo (BOURDIEU, 2012), o presente estudo escolheu tratar das violências, com um recorte específico para as questões de assédio moral e sexual sofridos por jornalistas mulheres no exercício da profissão na cidade de Curitiba, Paraná. Sob esta perspectiva, a pesquisa pretende responder às questões: a conquista feminina de um importante mercado de trabalho se dá sob quais condições? Como são caracterizados os assédios morais e sexuais sofridos pelas profissionais que trabalham nas redações de jornal curitibanas?

Diante destas questões, a pesquisa parte do pressuposto de que, mesmo que majoritariamente feminina, a profissão de jornalista é permeada por violências de gênero, fazendo com que a vivência feminina dentro da profissão seja marcada por episódios de assédio moral e sexual que podem ser oriundos tanto de superiores hierárquicos, colegas de redação e/ou fontes jornalísticas. Outra hipótese é a de que estes assédios estão diretamente relacionados à condição de mulher da jornalista. Pressupõem-se também que aquelas mulheres que se autodeclaram feministas, independentemente da vertente ou multiplicidade de sentidos do termo, têm maior percepção quanto aos assédios sofridos durante o exercício da profissão.

Com a emergência e visibilidade de novas pautas feministas a partir de 2015, em especial com o uso das redes sociais, as reivindicações das mulheres latino-americanas ganharam novo fôlego. Dentre os temas que ressurgiram com força neste período, reconhecido como “Primavera Feminista”, estão as violências diárias e quotidianas vivenciadas por mulheres. Destas, destaca-se o assédio sexual, explicitado por pesquisas oficiais e independentes, dentre as quais citamos a “Chega de Fiu Fiu” (2013), desenvolvida pelo coletivo feminista “Think Olga”¹. Em pesquisa *online* com a adesão de 7762 mulheres de todo o país, 99,6% das respondentes afirmaram já terem sido assediadas nos mais diversos ambientes, seja na rua, no transporte público, na balada, em outros lugares públicos ou no trabalho².

Quando trazemos essa temática para a realidade das mulheres que trabalham no jornalismo, a situação não é diferente. Diversas pesquisas apontam que episódios de assédios moral e sexual são questões presentes na rotina das mulheres jornalistas durante o exercício da profissão. Na pesquisa “Mulheres no Jornalismo Brasileiro” (ABRAJI, GÊNERO E NÚMERO, 2017), 70,2% das mulheres respondentes afirmaram que já presenciaram ou tomaram conhecimento de uma colega sendo assediada durante o exercício do trabalho. Em pesquisa *online* realizada pelo Sindicato dos Jornalistas do Distrito Federal (SJPDF, 2016), com 535 mulheres de 21 estados do país, 79,9% das jornalistas respondentes relataram já ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. Já a pesquisa realizada pelo grupo de pesquisa Comunicação e Democracia da Universidade Federal do Paraná (MESSAGI, *no prelo*) aponta que 77,62% das mulheres da região Sul do país afirmaram já ter sofrido assédio moral, ao menos uma vez, no exercício da profissão, entre 2011 e 2015. A porcentagem de homens que alegaram ter sofrido assédio moral ao menos uma vez durante este mesmo período, também é elevada, mas ainda assim, menor: 58,63%(MESSAGI, *no prelo*)

¹ ONG feminista criada pela jornalista Juliana de Faria. Disponível em: <<https://thinkolga.com/>>. Acesso em 15 de abril de 2018.

² A pesquisa não contou com metodologia científica rígida, posto que consistiu em *survey online* não-acadêmico. Mas dada sua repercussão, que contou com uma grande amostragem e angariou centenas de relatos de assédio, pode ser considerada um dos marcos deste novo fôlego das pautas feministas que trazem como tema o assédio sexual. A pesquisa pode ser conferida na íntegra em <<https://thinkolga.com/2013/09/09/chega-de-fiu-fiu-resultado-da-pesquisa/>>. Acesso em 15 de abril de 2018.

Todos os dados convergem para uma mesma realidade: entre 70 e 80% das mulheres jornalistas já foram assediadas moral ou sexualmente durante o exercício da profissão, justificando a necessidade de pesquisar o tema em profundidade.

Esta pesquisa justifica-se também pelo interesse pessoal da pesquisadora em trabalhar temas relativos às vivências femininas. Como mulher e acadêmica de jornalismo, já com experiências profissionais em alguns veículos, percebi que os assédios moral e sexual são uma realidade diária nas redações, atingindo com mais frequência as profissionais mulheres. Senti, portanto, necessidade de levar o assunto para a academia, para contribuir com a expansão do tema por meio de reflexões teóricas, levantamento e análise de dados referentes ao assédio moral e sexual em Curitiba, Paraná.

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral desta pesquisa é obter dados quantitativos e qualitativos a respeito da percepção feminina sobre questões de assédio moral e sexual e fazer posterior análise destes dados.

O trabalho objetiva, de forma específica: 1) mensurar a percepção das mulheres jornalistas que trabalham em redações de Curitiba quanto a situações de assédio moral e sexual no exercício a profissão; 2) compreender a procedência destes assédios (se eles são oriundos de superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou fontes); 3) identificar quais as atitudes mais comuns que configuram estes assédios; 4) entender o impacto da autodeterminação feminista, ou seja, identificar se mulheres jornalistas que se declaram feministas têm uma maior percepção sobre assédios e machismo nas redações; e, 5) por fim, gerar dados primários para que outras pesquisas possam ser feitas sobre o assunto.

1.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta monografia classifica-se como um trabalho de análise teórico-empírico com abordagem quantitativa e qualitativa.

Do ponto de vista dos objetivos, esta é uma pesquisa explicativa, pois além de buscar identificar características de determinada população ou fenômeno e estabelecer relações entre variáveis (GIL, 2002), atributos que classificam uma

pesquisa descritiva, há também a preocupação em “identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos” (GIL, 2002, p.42), por meio de uma análise interpretativa simples, com base em procedimentos de caráter quantitativo e qualitativo.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa está delineada em fases. A primeira consiste em pesquisa bibliográfica em livros e artigos que compreendem temas-chave para este trabalho: feminismo, gênero, mulher no mercado de trabalho e mulher no jornalismo. Os dois primeiros temas explicam o olhar pelo qual se concebe esta pesquisa e sua análise, olhar que parte de uma perspectiva feminista. Já os dois últimos temas elucidam o contexto no qual ela se desenvolve. Esta fase tem como objetivo oferecer substrato para análise da pesquisa, além de ser indispensável para resgatar trajetórias históricas, como é o caso da integração da mulher no mercado de trabalho.

A segunda fase consiste em uma pesquisa do tipo levantamento sobre assédio moral e sexual contra mulheres jornalistas, por meio de um *survey online* de caráter conclusivo descritivo transversal, realizado durante o mês de junho de 2017. O *survey* contou com 84 respostas parciais, das quais foram usadas apenas 50, posto que completas e válidas. Esta metodologia procedimental caracteriza-se pela possibilidade de coletar grandes quantidades de dados provenientes de muitos entrevistados (NOVELLI, 2005). As principais vantagens deste método para o presente estudo é a possibilidade de atingir grandes públicos; o anonimato dos respondentes, que ganham estímulo para dar respostas honestas; a minimização da subjetividade do pesquisador na coleta de dados e, posteriormente, a possibilidade de quantificar os resultados por meio de tabulações e cruzamentos de informações. Dentre os limites desta pesquisa encontra-se o caráter declaratório dos dados coletados — ou seja, nesta etapa mensura-se a percepção das jornalistas em relação ao assédio e não o assédio em si. Destaca-se também a impossibilidade de cruzar dados específicos como raça, idade e editoria, posto que a amostragem obtida é pequena.

O *survey* foi divulgado nas redes sociais virtuais da pesquisadora (Facebook, E-mail, mensagens privadas), compartilhada com e por demais jornalistas (o que configura uma amostra obtida por meio da técnica bola de neve), e também divulgada nas redes virtuais do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Paraná

(Sindijor-PR). Como limitação deste meio de divulgação temos, porém, que a amostra obtida não é probabilística, ou seja, a seleção dos elementos da população para compor a amostra dependeu, ao menos em parte, do julgamento da pesquisadora (MATTAR, 1996). Não houve chances iguais e diferentes de zero de cada elemento na população de jornalistas mulheres que trabalham em Curitiba de responder à pesquisa, com a possibilidade de terem sido favorecidas mulheres próximas à pesquisadora e mulheres interessadas e já sensibilizadas quanto ao tema deste trabalho. Esta população de jornalistas mulheres é difícil de precisar, posto que faltam dados neste sentido. O Sindijor-PR possui em seu cadastro 2.107 jornalistas, o que nos dá uma estimativo do número de mulheres jornalistas em todo o Paraná. Mas nem todas possuem cadastro atualizado na instituição, algumas possuem mas podem já ter se desligado da profissão e muitas podem estar atuando em assessorias de imprensa, o que não entraria no público visado pela pesquisa.

O questionário (Apêndice A) contou com 37 questões. Dentre as variáveis constam idade, cor/raça, estado civil, formação profissional, condição de contrato com a empresa, renda bruta com todos os benefícios, número de jornalistas que compõem a redação onde trabalha, a função que exerce e principais áreas de atuação. As perguntas principais dizem respeito à percepção das jornalistas quanto ao assédio moral e sexual sobre si e sobre outras jornalistas. Depois, as jornalistas são questionadas sobre sua autodeterminação feminista. A única pergunta não objetiva e facultativa convida as respondentes a relatarem experiências de assédio moral e sexual sofridas por elas ou por colegas no exercício do trabalho. Por fim, elas são questionadas se aceitam participar de uma entrevista com a pesquisadora para falar sobre assédio contra mulheres jornalistas. As mulheres que responderam sim, puderam deixar seus contatos, e quatro delas foram convocadas para a próxima fase da pesquisa.

A terceira fase é composta por uma entrevista presencial. Ela se enquadra como focalizada, tipo de entrevista na qual existe um roteiro de tópicos específicos de temas que se pretende abordar, mas o entrevistador tem liberdade para elaborar perguntas sem a necessidade de seguir uma estrutura formal (LAKATOS, MARCONI, 2003). Este método qualitativo é vantajoso para esta pesquisa, pois aprofunda o estudo da estrutura e dos processos sociais envolvidos nos resultados quantitativos da pesquisa, obtidos pelo *survey online*.

Para esta fase, foram contatadas quatro mulheres jornalistas que, na segunda fase da pesquisa, responderam sim à questão "Você aceitaria participar de uma entrevista com a pesquisadora para falar sobre assédio contra jornalistas mulheres?". O roteiro das entrevistas semi-dirigidas (Apêndice B) contou com 13 questões pré-elaboradas sobre a percepção de atitudes sexistas e assédio moral e sexual no exercício do trabalho e a percepção das questões de gênero, no geral, no desempenho profissional. As entrevistas duraram entre trinta minutos e duas horas e foram realizadas em maio de 2018. Às jornalistas, foram assegurados o anonimato das entrevistas, a troca de todos os nomes de pessoas e empresas eventualmente citados e também a garantia de que só seriam divulgadas partes da entrevista, deixando de fora qualquer informação que fugisse ao tema da pesquisa ou colaborasse para a sua identificação.

A última fase consiste no cruzamento e análise dos dados obtidos nas fases quantitativa e qualitativa, com base nos estudos bibliográficos que compõem a fundamentação teórica deste trabalho. Esta análise é do tipo interpretativa simples. O método tem como objetivo relacionar os processos históricos globais às individualidades históricas e questionar a origem dos fenômenos estudados à luz das interrogações que impulsionaram a pesquisa. Isso significa dar sentido sociológico aos dados coletados, acatar ou refutar pressupostos de pesquisa e unir os novos dados primários ao contexto histórico/cultural ao qual eles pertencem.

1.4 ESTADO DA ARTE

A produção acadêmica que trata do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é extensa. O marco da pesquisa sobre assédio moral é a publicação do livro "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano" (1984) da pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, lançado no Brasil em 2002. Foi ela a responsável por popularizar o termo, trabalhando não apenas com o conceito de assédio moral, mas com seus tipos, consequências, perpetradores e vítimas. No Brasil, os trabalhos mais extensos nesta área são atribuídos à pesquisadora, médica do trabalho e doutora em Psicologia Social, Margarida Barreto. Seus estudos relacionados ao assédio moral envolveram mais de 42 mil trabalhadores.

As pesquisas sobre assédio sexual também datam dos anos 1980. Em uma pesquisa no banco de dados da Associação Americana de Psicologia³, que arquiva informações de centenas de periódicos profissionais em psicologia, foram encontrados 753 artigos que mencionam o termo "assédio sexual" nos títulos ou resumos dos artigos, dos quais nenhum data da década de 1970; 149 são da década de 1980 e 604 foram publicados entre 1990 e 1998.

Mas quando se fala sobre estas temáticas aplicadas especificamente na área do jornalismo e no contexto do Brasil e/ou América Latina, o que temos são pesquisas muito mais recentes, datadas dos últimos cinco anos. Elas são tanto quantitativas quanto qualitativas e são elaboradas principalmente por instituições como sindicatos e fundações internacionais.

Em contexto internacional, a International Women's Media Foundation (IWMD)⁴ foi responsável pela publicação do relatório "Violência e assédio contra as mulheres na mídia: um quadro global"⁵ (2014), que forneceu uma visão abrangente dos perigos enfrentados por mulheres que trabalham nos meios de comunicação de todo o mundo. Seu questionário⁶, um *survey online* aplicado em 2013, serviu de base para a criação do *survey* deste presente estudo. A pesquisa levantou dados sobre intimidações, ameaças e abusos, violência física, violência sexual, assédio sexual e segurança digital. Dentre os dados mais marcantes, apontou-se que 47,9% das entrevistadas, ou seja, quase metade das respondentes marcaram "sim" na pergunta "você já sofreu assédio sexual em relação ao seu trabalho?".

Já em contexto nacional, uma pesquisa do grupo Comunicação e Democracia da Universidade Federal do Paraná (UFPR) aplicou em 2015 um *survey online* sobre liberdade jornalística, com o intuito de atingir 2800 jornalistas que trabalham em redações de todo o Brasil. A pesquisa teve como objetivo identificar e mensurar em

³ Disponível em: <<https://www.hsu.edu/academicforum/1998-1999/1998-9AFThe%20First%20Decade%20of%20Sexual%20Harassment%20Research.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2018.

⁴ Fundada em 1990 por um grupo de jornalistas americanas, a International Women's Media Foundation é uma organização com sede em Washington que "se dedica a fortalecer o papel das mulheres jornalistas em todo o mundo", de acordo com seu editorial. Disponível em: <<https://www.iwmf.org/>>. Acesso em 12 de maio de 2017.

⁵ Disponível em: <<https://www.iwmf.org/our-research/journalist-safety/violence-and-harassment-against-women-in-the-news-media-a-global-picture/flipbook/>>. Acesso em 10 de maio de 2017.

⁶ Disponível em <<https://www.surveymonkey.com/r/INSI-survey?sm=zHVLct%2benE5TuktFXCGmkPB8ml5BGY1tts3Orrv1qRI%3d>>. Acesso em 5 de abril de 2017.

que grau as redações brasileiras são afetadas por relações de poder com grupos políticos e econômicos, além de compreender de que forma os profissionais de comunicação reagem a essas interferências externas à lógica da prática jornalística. Dentre as 50 perguntas propostas, havia algumas relacionadas a percepção do assédio moral pelos jornalistas. Um recorte de gênero dessa questão foi desenvolvido no artigo “Jornalistas Intimidadas: Dados de Violência Moral na Região Sul do Brasil” (CARVALHO, PORTELA, 2016)⁷, publicado nos anais do XVII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul. Dentre os resultados, a constatação de que apenas 22,38% das mulheres alegaram nunca terem sofrido assédio moral, ao passo em que este número sobre para 41,37% no caso dos homens.

Entre março e maio de 2016, o Coletivo das Mulheres Jornalistas do Sindicato dos Jornalistas do Distrito Federal (SJPDF) lançou uma pesquisa *online* especificamente para falar sobre as desigualdades de gênero no jornalismo⁸. A pesquisa contou com a participação 535 mulheres de todo o país, porém mais da metade, cerca de 300 mulheres, eram profissionais do estado de São Paulo e do Distrito Federal. O questionário contou com nove perguntas relativas à discriminação de gênero, assédio moral, machismo, racismo e divisão sexual do trabalho jornalístico. Para a pergunta "você já sofreu assédio moral pela sua chefia ou colega de trabalho?", 77,9% das respondentes marcaram “sim”. Um tema que não havia entrado na pesquisa foi o assédio sexual. Para abarcar também esta questão, o Sindicato lançou uma nova pesquisa no dia 26 de junho 2016 especificamente sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, cujos resultados não foram divulgados até a finalização deste trabalho.

A pesquisa mais recente sobre assédio moral e sexual contra mulheres jornalistas foi lançada em dezembro de 2017 pela Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo (Abraji) junto ao portal Gênero e Número⁹. O relatório

⁷ Disponível em: <<http://www.portalintercom.org.br/anais/sul2016/resumos/R50-1482-1.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2018.

⁸ Relatório na íntegra disponível em: <http://www.sjpdf.org.br/images/Pesquisa_Desigualdade_de_G%C3%AAnero_no_Jornalismo_-_Resultados.pdf>. Acesso em 20 de maio de 2018.

⁹ O Gênero e Número é um portal que visa dar visibilidade a dados e a evidências relevantes para o debate sobre equidade de gênero no Brasil. Disponível em: <<http://www.generonumero.media/>>. Acesso em 20 de maio de 2018.

“Mulheres no Jornalismo Brasileiro”¹⁰ teve como base grupos focais realizados em quatro capitais do país — Rio de Janeiro, Porto Alegre, Brasília e São Paulo — que contaram com 42 jornalistas ao todo. A partir disso, foi elaborado um *survey online*, respondido por 531 jornalistas em todo o Brasil, com questões que englobaram os seguintes temas: assimetrias de gênero no mercado de trabalho, discriminação de gênero, segurança e assédio no exercício da profissão, respostas organizacionais à discriminação, além de assédio e perspectiva de gênero na cobertura jornalística. Os resultados apontaram para uma “naturalização de situações discriminatórias no ambiente jornalístico em prejuízo das mulheres” (2017, p. 23), no qual constrangimentos e atitudes machistas, dentre as quais se incluem o assédio sexual, são práticas generalizadas e rotineiras no ambiente de trabalho.

Quanto a trabalhos acadêmicos que abordem especificamente o assédio moral e sexual contra jornalistas mulheres no exercício do trabalho, é possível encontrar alguns outros artigos e monografias que tratam o tema, mas não como assunto principal. A ele são dedicados subcapítulos curtos, com ênfase para o assédio sexual. Entre estes trabalhos é possível citar a monografia “Mulheres no jornalismo esportivo: os desafios e dificuldades da profissão”¹¹, escrito por Christiana Lamoglia Sobral Pedroza (2017), que dedica um subcapítulo para tratar do tema do assédio sexual, violência relatada por 100% das entrevistadas. Outro trabalho é a dissertação de mestrado em Gestão Organizacional “Elas na TV: a participação das jornalistas nas emissoras de televisão de Uberlândia: uma perspectiva em três tempos”¹² (2017). A dissertação tem como objetivo analisar a condição de trabalho das mulheres jornalistas nas emissoras de TV de Uberlândia, Minas Gerais, assim como as transformações vividas neste ambiente organizacional a partir dos anos 1970. Para isso, traz três subcapítulos que falam especificamente sobre assédio. Sem dúvidas há outros trabalhos que perpassam pelo tema do assédio moral e sexual contra jornalistas mulheres, posto que esta é uma realidade muito presente no cotidiano das profissionais, mas não o trazem como assunto principal.

¹⁰ Disponível em: <http://mulheresnojornalismo.org.br/12901_GN_relatorioV4.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2018.

¹¹ Disponível em: <<http://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/3849/3/CLSPedrosa.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2018.

¹² Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/21010/1/ElasTVParticipa%C3%A7%C3%A3o.pdf>> Acesso em 20 de maio de 2018.

Neste sentido, o presente estudo também cumpre a função de trazer para a academia e, portanto, para o ritual científico, este assunto que tem sido majoritariamente debatido em outros espaços, como as associações e sindicatos.

Este trabalho está organizado de modo a pesquisar os três temas foco desta pesquisa: as mulheres jornalistas, as redações curitibanas e os assédios contra estas mulheres neste ambiente de trabalho. Na introdução, apresentam-se os pressupostos e objetivos da pesquisa, além da justificativa pela escolha do tema e a metodologia utilizada.

No segundo capítulo estão conceituados os termos “gênero” e “feminismo”, perspectivas que norteiam o presente estudo, além de um panorama geral das ondas feministas e da “Primavera das Mulheres”. No terceiro capítulo, é abordada a entrada das mulheres no mercado de trabalho, de modo a contextualizar a entrada maciça das mulheres no mercado jornalístico. Para abordar a mulher no jornalismo, é feito um resgate histórico das pioneiras do século XIX e XX de modo a compor um quadro de referência. Também são apresentadas as pioneiras do jornalismo paranaense/curitibano, junto a uma visão geral das redações de jornal no começo da feminização da profissão, a partir de relatos provenientes de pesquisas bibliográficas em trabalhos acadêmicos e jornais. Por fim, são abordadas as diferenças de salário e oportunidades que as jornalistas atualmente enfrentam, quando comparadas aos colegas do sexo masculino.

No quarto e quinto capítulo, os termos “assédio moral” e “assédio sexual” são conceituados, respectivamente, assim como suas implicações jurídicas. São, então, apresentados os dados quantitativos e qualitativos levantados pela pesquisadora sobre casos de assédio moral e sexual contra jornalistas que trabalham em redações de Curitiba. Estes dados foram recolhidos com base em um *survey online* que obteve uma amostragem de 84 respostas parciais e 50 respostas completas, além de entrevistas individuais com quatro mulheres jornalistas. A partir destes dados, são identificados o grupo assediador (superiores hierárquicos, colegas de redação ou fontes) e o viés de gênero. Por fim, é abordada a questão das denúncias.

No sexto capítulo, a hipótese da autodeterminação feminista como lente que potencializa a percepção de assédios é analisado por meio do cruzamento dos dados levantados pela pesquisadora. Em seguida são feitas as considerações finais.

Há a expectativa de que esta pesquisa possa servir de base para ações com potencial transformador, como a elaboração de cartilhas, reportagens e campanhas que visem a denúncia ou conscientização quanto ao assédio moral e sexual contra jornalistas mulheres.

2 GÊNERO E FEMINISMO

O sexo é político. A partir do momento em que o discurso biológico¹³ declara que um sujeito é homem ou mulher, este terá sua identidade construída por múltiplos outros discursos que reiteram e normalizam, quotidianamente, condutas aceitáveis ou não específicas para cada um destes sexos. A pluralidade de escolhas é minada, condicionando-se por aquilo que o inconsciente androcêntrico dominante implícita e explicitamente impõe por meio da cultura e das instituições, como a escola, a igreja e a família, para cada um dos sexos — não por ser “somente” sexo, conceito já imbuído pelo falso determinismo biológico, mas sim por ser gênero, palavra utilizada para explicitar o caráter social e cultural das distinções baseadas no sexo. Neste sentido, “não se trata de negar a materialidade dos corpos, mas sim de assumir que é no interior da cultura e de uma cultura específica que características materiais adquirem significados” (LOURO, 2008, p.22).

O conceito de gênero é relevante para esta pesquisa pois é fundamental para a compreensão das relações de poder desiguais entre homens e mulheres, constatação da qual parte este trabalho. Na primeira parte deste capítulo, portanto, o conceito será explicado com base principalmente nos estudos de Joan Scott (1995) e Pierre Bourdieu (2012), passando também brevemente pela crítica da socióloga marxista brasileira Heleieth Saffioti (2004) e de Guacira Lopes Louro (1997) . Em seguida, será abordado e contextualizado o conceito de feminismo e o movimento feminista, cuja compreensão é importante para este estudo por dois motivos: primeiramente, porque ele parte de uma perspectiva feminista. Depois, porque durante as análises dos dados primários obtidos pela pesquisa desta autora, buscou-se notar se a autodeterminação feminista das jornalistas curitibanas respondentes tem relação com uma maior percepção das discriminações sexistas vivenciadas por estas mulheres no mercado de trabalho. Para tanto, é fundamental a compreensão do conceito de feminismo.

¹³ Utilizamos aqui o termo “discurso biológico” por levar em conta a crítica de Moira Gatens, traduzida por Patrícia Lessa e Verônica Braga Birello (2008, p. 51), a qual afirma que “o corpo humano é sempre um corpo significado, e como tal, não pode ser entendido como um ‘objeto neutro’ sobre o qual a ciência pode construir discursos ‘verdadeiros’. O corpo humano e sua história pressupõem-se um ao outro”.

2.1 O CONCEITO DE GÊNERO

Depois de profunda revisão bibliográfica e análise histórica dos usos e significados do termo “gênero”, a historiadora norte-americana Joan Scott (1995) propõe uma das mais famosas formulações para o conceito, este que será utilizado no presente estudo.

Em sua análise, a definição é composta por duas partes que se conectam integralmente: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.” (SCOTT, 1995, p. 86). Apesar de a distinção sexo/gênero constar em sua definição principal, pensamento de cunho estruturalista, Scott não cita ao longo do texto dados biológicos que se colocam *a priori* à fundação do gênero. Em nota¹⁴, a autora inclusive reconhece os estudos de Moira Gatens (2008), cuja crítica à dicotomia sexo/gênero reside na falácia de que o sexo seria neutro e pré-cultural.

Na primeira parte de seu conceito, Scott cria quatro subconjuntos inter-relacionados que fundamentam a definição de “gênero”. São eles: os símbolos culturalmente disponíveis, os conceitos normativos, as instituições e organização social, e a identidade subjetiva.

O primeiro subconjunto diz respeito às representações simbólicas e seus mitos, à exemplo de Eva e Maria na tradição cristã ocidental. Já os conceitos normativos consistem nas interpretações dadas a estes símbolos a partir de doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas. O terceiro subconjunto, que compreende as instituições e a organização social, traz a perspectiva de gênero para esferas que vão além das relações de parentesco, como a educação, o sistema político e o mercado de trabalho, esta última configurando a área específica de interesse deste estudo. Por fim, o olhar da identidade subjetiva aponta para uma identidade generificada, ou seja, influenciada pelo sexo, mas com perspectiva histórica.

É na segunda parte da definição que Scott apresenta sua teoria. Ao afirmar que “o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (1995,

¹⁴ "Concordo com seu argumento de que a distinção sexo/gênero atribui uma determinação autônoma ou transparente ao corpo, ignorando o fato de que aquilo que sabemos sobre o corpo constitui conhecimento culturalmente produzido", reconhece a historiadora (SCOTT, 1995, p. 94)

p.86) , ela explicita o caráter basilar das relações de gênero na percepção e organização concreta e simbólica de toda a vida social (SCOTT, 1995). As primeiras divisões sexuais do trabalho, o controle das mulheres pelo Estado por meio de leis, o apelo patriarcal da guerra e a invisibilidade das mulheres como sujeitos históricos são alguns exemplos.

A formulação completa do conceito, nestes termos, refuta a a-historicidade e naturalidade dos papéis de gênero, proposição explicitada também pelo sociólogo Pierre Bourdieu (2012, p. 33):

Longe de as necessidades da reprodução biológica determinarem a organização simbólica da divisão social do trabalho e, progressivamente, de toda a ordem natural e social, é uma construção arbitrária do biológico, e particularmente do corpo, masculino e feminino, de seus usos e de suas funções, sobretudo na reprodução biológica, que dá um fundamento aparentemente natural à visão androcêntrica da divisão do trabalho sexual e da divisão sexual do trabalho e, a partir daí, de todo o cosmos.

No Brasil, uma das autoras mais célebres a trabalhar com o conceito de gênero é Saffioti (2004), a qual aponta a compreensão de gênero apresentada por Joan Scott (1995) como apenas parte de um conceito muito mais amplo.

Saffioti (2004) faz uma crítica hostil ao uso exclusivo da palavra gênero para falar sobre relações desiguais e hierárquicas entre homens e mulheres. Para a autora, quando presume-se esta desigualdade de poder, fala-se na verdade sobre a ordem *patriarcal* de gênero. Nesta ordem, ambos os polos da relação possuem poder, mas de maneira desigual: mulheres estão subordinadas e são exploradas por homens, mas elas também possuem poder, ainda que menor, para questionar e resistir. Não explicitar a ideia de patriarcado, acobertando-a sob o conceito mais amplo de gênero, seria então maquiagem o ponto principal da crítica feminista, que são as desigualdades entre homens e mulheres. Explica a autora:

Colocar o nome da dominação masculina — patriarcado — na sombra, significa operar segundo a ideologia patriarcal, que torna natural essa dominação-exploração. Ainda que muitas(os) teóricas(os) adeptas(os) do uso exclusivo do conceito de gênero denunciem a naturalização do domínio dos homens sobre as mulheres, muitas vezes, inconscientemente, inviabilizam este processo por meio, por exemplo, da apresentação de dados. (SAFFIOTI, 2004, p. 56)

Sem uma unanimidade para o conceito de gênero, portanto, a autora aponta que “cada feminista enfatiza um determinado aspecto do gênero, havendo um

campo, ainda que limitado, de consenso: o gênero é a construção social do masculino e do feminino” (SAFFIOTI, 2004, p. 45).

O conceito de gênero, portanto, aponta para o fato de que a experiência social dos sujeitos é condicionada por esta construção arbitrária do corpo sexuado, a qual relaciona homens e mulheres a características que dão significado a seus atos. Simone de Beauvoir (1949) já mostrava o perigo e a sedução das alegorias que na Idade Média relacionavam, por exemplo, o óvulo à imanência e o espermatozoide à transcendência e, portanto, a mulher à passividade e o homem à ação. Joan Scott também descreve as conotações atribuídas às características socialmente relacionadas ao masculino e ao feminino em contextos de regimes autoritários, nos quais governantes legitimavam a dominação, a força, a autoridade central e o poder dominante como masculinos, e os inimigos, forasteiros, subversivos e a fraqueza como femininos (SCOTT, 1990). Já Bourdieu (2012) elaborou um “esquema sinóptico das oposições pertinentes” (p. 19), no qual demonstra toda uma série de categorias de percepção relacionadas à oposição homem e mulher que permanece até hoje — como masculino/feminino, alto/baixo, seco/molhado, oficial/oficioso, público/ordinário. O autor, de modo pertinente, explicita que o esquema só se concretiza nos limites históricos de uma tradição cultural, proposição adotada como base desta pesquisa. Levando em conta também a proposição de Moira Gatens de que “o corpo anatômico é, em si mesmo, um objeto teórico do discurso da anatomia que é produzido por seres humanos inseridos na cultura” (GATENS, 2008, p. 51), temos que o próprio corpo é político. A autora explica que, no contexto do espaço público, o corpo masculino é valorizado em detrimento do feminino:

(...) a relação entre a esfera pública e os corpos masculinos não é arbitrária. O corpo político foi concebido, historicamente, como sendo a organização de vários corpos em um corpo que iria, especificamente, realçar e intensificar os poderes e capacidades de corpos especificamente masculinos. (GATENS, 2008, p. 52)

Independentemente das características específicas sistematicamente relacionadas a homens e mulheres, o que prevalece hegemonicamente são duas essências sociais hierarquizadas, na qual às mulheres são atribuídas propriedades negativas e/ou desvalorizadas (BOURDIEU, 2012).

Algumas autoras apontam ainda que esta visão polarizada entre os gêneros, na qual se dá destaque apenas ao masculino e ao feminino, é um pensamento

dicotômico hegemônico. No Brasil, um dos grandes nomes que defende a ideia de que as identidades de gênero não são binárias e sim múltiplas, é Guacira Lopes Louro, acadêmica brasileira que trabalha com gênero e sexualidade. Sobre as identidades de gênero, a autora afirma que “elas estão sempre se constituindo, elas são instáveis e, portanto, passíveis de transformação” (LOURO, 1997, p. 27). Dentro desta lógica, Louro explica que:

A desconstrução trabalha contra essa lógica, faz perceber que a oposição é construída e não inerente e fixa. A desconstrução sugere que se busquem os processos e as condições que estabeleceram os termos da polaridade. Supõe que se historicize a polaridade e a hierarquia nela implícita. (LOURO, 1997, p.32)

Destas e outras percepções que se propõem ao exercício de destrinchar as estruturas cunhadas pelo ponto de vista dominante, o qual não é apenas masculino, mas também "macho, branco e preferencialmente heterossexual" (SAFFIOTI, 2004, p.31), surge o feminismo. O termo define-se melhor no plural, por ter atrelado a si uma multiplicidade de ideias e ações — tendências intelectuais, linhas teóricas e movimentos sociais — que podem diferir muito entre si. Desta forma, o feminismo e seus estudos não são fixos ou conclusivos, mas sim situam-se em meio ao debate e são marcados por disputas internas.

2.2 ANÁLISE FEMINISTA

O ponto de vista da análise feminista está baseado na constatação das relações de poder entre os gêneros, as quais geram desigualdades. O feminismo busca criar mecanismos para corrigir essas desigualdades — mas a partir deste fim comum, é preciso distinguir o objetivo político e a estratégia para alcançá-lo, que diverge de acordo com cada linha teórica e em diferentes contextos culturais. Quanto aos Estudos Feministas, esta percepção sobre as desigualdades resulta em uma negação da suposta objetividade, neutralidade, distanciamento e isenção do fazer científico. É um estudo, portanto, assumidamente político e interessado, com "origem em uma trajetória histórica específica que construiu o lugar social das mulheres e que o estudo de tais questões tinha (e tem) pretensões de mudança" (LOURO, 1997, p.19). Nem por isso é menos científico — apenas deixa

explícita as suas condições, o que geralmente não acontece quando se pretende atuar em nome de uma falsa neutralidade.

Sem um sentido uno que possa precisar todos os significados que o termo “feminismo” abarca, a intelectual feminista norte-americana bell hooks¹⁵ assumiu, em 1984, o desafio de traçar linhas-base. Para a autora, o feminismo é

(...) uma luta para acabar com a opressão sexista. Portanto, é necessariamente uma luta para erradicar a ideologia da dominação que permeia a cultura ocidental em vários níveis, bem como o compromisso de reorganizar a sociedade para que o autodesenvolvimento das pessoas possa prevalecer sobre o imperialismo, a expansão econômica e os desejos materiais. Definido dessa maneira, é improvável que as mulheres se juntem ao movimento feminista simplesmente porque somos biologicamente iguais. Um compromisso com o feminismo assim definido exigiria que cada participante individual adquira uma consciência política crítica baseada em ideias e crenças. (HOOKS, 1984, p. 24)¹⁶

A pesquisadora Rosalind Delmar, em seu texto “O que é feminismo?” (1986), também se propõe a discutir a pergunta que até hoje não encontra uma resposta unificada e objetiva. Em seu texto, ela aborda a diversidade do grupo que se identifica com o termo feminismo — muitas vezes, grupos cujas ideias não são apenas diferentes, mas até mesmo opostas. A autora também coloca a questão: “pode uma ação ser ‘feminista’, mesmo que aqueles que a executam não o sejam?” (p. 12). Ou seja, as ações praticadas por grupos que não se identificam como feministas, mas que têm como fim o combate à opressão sexista, ainda assim poderiam ser considerados como atos feministas, ou a consciência sobre tais ações é uma premissa fundamental para enquadrar-se neste conceito? Se levarmos em conta o conceito geral de bell hooks, por exemplo, a consciência política crítica é um elemento fundamental para o movimento — mas é inegável que nem todos os avanços relacionados aos direitos das mulheres ocorreram por meio de grupos que se declaravam e se identificavam como feministas. Neste sentido, Delmar aponta para dois caminhos: no primeiro, seria possível falar sobre um “feminismo difuso”, no

¹⁵ A autora, ao adotar o nome literário de bell hooks, prefere que a grafia de seu nome seja escrita desta forma, em letras minúsculas, para dar ênfase à mensagem e não à quem escreve.

¹⁶ No original, em inglês: "Feminism is a struggle to end sexist oppression. Therefore, it is necessarily a struggle to eradicate the ideology of domination that permeates Western culture on various levels as well as a commitment to reorganizing society so that the self-development of people can take precedence over imperialism, economic expansion, and material desires. Defined in this way, it is unlikely that women would join feminist movement simply because we are biologically the same. A commitment to feminism so defined would demand that each individual participant acquire a critical political consciousness based on ideas and beliefs."

qual o feminismo é definido por seu objeto de preocupação: as mulheres. Neste caso, enquadram-se quaisquer ações que atuem em prol dos direitos das mulheres. A pesquisadora Célia Regina Jardim Pinto (2003) adota esta perspectiva para falar sobre o feminismo no Brasil na década de 1990, quando o discurso feminista foi incorporado ao discurso público por homens e mulheres que não necessariamente se identificavam com a palavra feminista. Nas palavras da autora, o feminismo difuso

(...) não tem militantes nem organizações e muitas vezes é defendido por homens e mulheres que não se identificam como feministas. Também não se apresenta como um rol articulado de demandas e posturas em relação à vida privada e pública. Por ser fragmentado e não supor uma “doutrina”, é um discurso que transita nas mais diferentes arenas e aparece tanto quando silencia o contador da anedota sexista como quando o programa de um candidato à Presidência da República se preocupa com políticas públicas de proteção aos direitos das mulheres. (PINTO, 2003, p. 93).

A segunda possibilidade, de acordo com Delmar (1986), é a ideia de que o feminismo é um campo que tem um complexo de ideias específicas e conscientes acerca da mulher e sua condição. Dessa forma, o feminismo reivindicaria seus próprios princípios, história e ideias, mas as mulheres e os problemas que lhes afetam não seriam objeto exclusivo do campo feminista.

Esta luta contra a opressão sexista — seja de maneira mais silenciosa, no sentido de uma tendência intelectual que incorpora a percepção quanto às discriminações sexistas, seja de maneira explícita, por meio de ações isoladas ou coletivas — podem ser vistas em diversos momentos da História. Quando se fala sobre feminismo, porém, faz-se referência a um movimento social organizado que remete, no Ocidente, ao século XIX (LOURO, 1997). Este movimento social geralmente é dividido em três ondas, iniciadas, respectivamente, no fim do século XIX, nos anos 1960 e 1990. Esta divisão, porém, é pautada por uma visão eurocêntrica — revela-se não uma descrição dos fatos, mas sim um “modo de ler e interpretar a construção do feminismo e das mulheres em âmbito global” (BITTENCOURT, 2003, p. 198), a qual será explorada no item a seguir, entrelaçando a leitura global com a realidade brasileira, a partir dos estudos de Célia Regina Jardim Pinto (2003).

2.2.1 A primeira onda

Em um primeiro momento, o movimento feminista hegemônico tinha um cunho liberal, que visava alcançar objetivos práticos e formais: a ampliação da cidadania pelo direito de votar e ser eleita, a formação profissional e o trabalho remunerado. Conhecidas como “sufragistas”, este movimento político espalhou-se pela Europa, pelos Estados Unidos e também pelo Brasil entre meados do século XIX e início do século XX, formando a primeira onda feminista organizado do mundo (PINTO, 2003, p.13).

Na América Latina, a pioneira do movimento feminista foi a potiguar Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810 - 1885), pseudônimo de Dionísia Gonçalves Pinto. Não por acaso, foi também a primeira mulher a colaborar com artigos para a grande imprensa — com apenas 21 anos, estreou como articulista no jornal “Espelho das Brasileiras”, no qual escreveu para os trinta números publicados do periódico (MUZART, 2003, p. 228). Seu pioneirismo deu-se por conta do lançamento do livro “Direitos das mulheres e injustiça dos homens”, em 1832, no qual Floresta convoca as mulheres para uma reforma. Ela reivindica que às mulheres sejam concedidos os mesmos direitos civis que os homens brancos detinham — dentre eles, o direito ao voto. Nísia Floresta declarou que seu livro era uma “tradução livre” de “Vindications of the Rights of Woman” (1792) de Mary Wollstonecraft, escritora e filósofa inglesa do século XVIII. Mas a obra foi muito além de uma simples tradução — a autora fez o que Constância Lima Duarte (2003) chama de uma “tradução cultural”, adaptando as ideias centrais do texto feminista inglês para a realidade brasileira.

Neste primeiro momento, Nísia ainda não clamava por uma profunda mudança na estrutura social, mas sim por uma adaptação, uma reforma. Esta postura é identificada por Duarte como uma “estratégia e reconhecimento da realidade”. De acordo com a autora, o Brasil estaria passando por um momento que “impunha não o clamar por revoluções, mas pequenas e necessárias mudanças no comportamento masculino com relação à mulher” (DUARTE, 2003).

Céli Regina Jardim Pinto (2003), responsável por traçar uma breve história do feminismo no Brasil, aponta para três posturas do feminismo brasileiro na primeira onda, categorizando-as em vertentes. A primeira delas representa a “face bem

comportada” do feminismo. Liderada por Bertha Lutz (1894 - 1976), esta vertente tem como questão central a incorporação da mulher como sujeito portador de direitos políticos, mas não pressupõe que a exclusão da mulher ocorre em decorrência da dominação masculina. Lutz foi uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), em 1922, a mais reconhecida instituição em prol dos direitos das mulheres no período. Este movimento, porém reivindicava direitos que diziam respeito sobretudo à classe média branca — trabalhar fora sem a autorização do marido, por exemplo, não era uma reivindicação das mulheres negras e/ou pobres.

A segunda vertente brasileira é chamada pela autora de “feminismo difuso”, e tem como principal instrumento de luta a imprensa feminista, que defendeu a educação das mulheres, a conquista do espaço público e ainda tratava de assuntos como sexualidade e divórcio (PINTO, 2003). O primeiro jornal brasileiro criado por uma mulher para defender as pautas feministas referentes à libertação e à educação foi o "Jornal das Senhoras", criado em 1852 pela argentina Joanna Paula Manso de Noronha (1819 - 1875). O jornal propunha-se a tratar de temas aparentemente apolíticos, como moda, literatura, belas-artes, teatro e crítica. Tais conteúdos, porém, eram acompanhados de textos enérgicos em prol da educação e da emancipação feminina, como mostra seu primeiro editorial, datado de primeiro de janeiro de 1852:

Redigir um jornal é para muitos literatos o apogeu da suprema felicidade, já sou Redator, esta frasezinha dita com seus botões faz crescer dois palmos a qualquer indivíduo. No círculo ilustrado o Redator é sempre recebido com certo prestígio do homem que em letra de imprensa pode dizer muita coisa, propícia ou fatal a alguém. Ora pois, uma Senhora à testa da redação de um jornal! Que bicho de sete cabeças será? Contudo em França, em Inglaterra, na Itália, na Espanha, nos Estados Unidos, em Portugal mesmo, os exemplos abundam de Senhoras dedicadas à literatura colaborando [em] diferentes jornais. Porventura a América do Sul, ela só, ficará estacionária nas suas idéias, quando o mundo inteiro marcha ao progresso e tende ao aperfeiçoamento moral e material da Sociedade? (NORONHA, 1852, n.p.)

Já Célia Pinto (2003) considera a mineira Francisca Senhorinha Diniz, criadora do periódico “O Sexo Feminino”, em 1873, como “possivelmente a primeira mulher a fundar um jornal no Brasil com o objetivo de divulgar a 'causa das mulheres” (p. 31). O jornal de Senhorinha Diniz trazia conteúdos ainda mais combativos e explícitos em prol dos direitos femininos, principalmente ao voto e aos direitos civis — em sua publicação, ela aceitava apenas os textos que estivessem em pleno acordo com sua linha editorial: “Instrucção para o sexo feminino, minhas

caras patricias! Não cessemos de pugnar e clamar até que completamente consigamos este desideratum" (DINIZ, 1873, n.p.).

Esta segunda vertente das feministas brasileiras da primeira onda, portanto, também eram mulheres de classe média ou alta, que defendiam, majoritariamente, os interesses de sua classe.

Já a terceira vertente é a face mais radical do feminismo da primeira onda. Ele é composto por mulheres militantes de esquerda, que articularam os ideários anarquistas e comunistas, colocando como questão central a exploração do trabalho (PINTO, 2003). Como expoente, destaca-se a militante anarquista mineira Maria Lacerda de Moura (1887 - 1945). Junto à Bertha Luz, ela foi responsável pela fundação da Liga pela Emancipação Feminina em 1909, que mais tarde originou a FBPF. Moura, porém, desligou-se da Liga por considerar o movimento elitista, e suas pautas, excludentes. Foi também colaboradora da imprensa operária, tendo criado sua própria publicação, a revista "Renascença", que circulou em 1923, mas durou poucos números, por conta da falta de sustentação econômica (BUIIONI, 1986, p. 47). Altamente crítica do feminismo burguês, buscava uma verdadeira emancipação feminina das estruturas de poder androcêntricas — ela não se contentava com "a ação caridosa" ou com o "simples direito de voto que não vem, de modo algum, solucionar a questão da felicidade humana e se restringirá a um número limitadíssimo de mulheres" (MOURA, 1928).

2.2.2 A segunda onda

A segunda onda do movimento feminista compreende o período entre os anos 1960 e 1980. O contexto estrangeiro é o término de grandes guerras — nos Estados Unidos, a Guerra da Coreia e a Guerra do Vietnã — quando os homens voltam ao mercado industrial. Com o apoio da mídia, este movimento gera a necessidade de reforçar o papel da mulher como subalterna e pertencente ao ambiente doméstico. As feministas norte-americanas passam então a questionar fortemente estes papéis culturais, "retomando certas conquistas atingidas pelo ingresso no mercado do trabalho, como: o espaço público (ainda que precarizado e desvalorizado); o ingresso nas universidades; e a conquista de democracia representativa" (BITTENCOURT, 2015, p. 201). O período então amplia a pauta

feminista, que além das reivindicações práticas, volta-se em peso para as questões teóricas. A feminista radical norte-americana Carol Hanisch publica em 1969 um artigo cujo título torna-se o slogan da segunda fase: “O pessoal é político”.

Há ainda o movimento jovem dos anos 1960, nascido em clima de ebulição cultural, propício para dar força aos movimentos sociais. Nos Estados Unidos, os *hippies* e os *beatniks*; na Europa, o grito do Maio de 68 em Paris. É neste contexto que ganha força “O Segundo Sexo” (1949) de Simone de Beauvoir, publicado dez anos antes, grande ícone mundial do feminismo ocidental (PINTO, 2003). A autora que, cronologicamente, se encontra na primeira onda feminista, é uma voz isolada que só encontrará eco e repercussão significativa na segunda onda.

No Brasil, o clima era quase oposto. Enquanto a Europa e os Estados Unidos se vivia uma grande efervescência política e cultural, no Brasil “o clima era de ditadura militar, repressão e morte” (PINTO, 2003, p. 43). As militantes feminista majoritariamente lutavam também contra a ditadura. Neste cenário, havia a consciência de que, para a pauta da emancipação feminina, não havia luta sem incluir outras questões também pungentes, como a desigualdade social. Esta condição criou duas situações dentro da segunda onda do feminismo brasileiro. Nos partidos da esquerda, as questões feministas eram vistas como burguesas e menos importantes diante de outros problemas sociais, também graves, como a fome e a miséria. A segunda situação é a constatação desta desigualdade social dentro do próprio movimento, ao colocar a diferença entre mulheres de classes e raças diferentes. No Brasil, portanto, o movimento feminista pode ser definido por três pontos: a luta pela autonomia e legitimidade; a constatação da grande diferença entre mulheres de classes e raças diferentes, que enfrentam problemas diferentes; e a defesa “da especificidade da condição de dominada da mulher, numa sociedade em que a condição de dominado é comum a grandes parcelas da população” (PINTO, 2003, p. 43).

Com o fim da ditadura, o movimento feminista ganha novos contornos: a aproximação mais intensa do movimento com o campo político, seja de maneira institucionalizada quanto por formas alternativas de participação política, que não passam pela representação. A conquista da inclusão de pautas durante a elaboração da Constituição de 1988 por meio da pressão organizada pelos movimentos

feministas, por exemplo, foi uma das grandes marcas do feminismo brasileiro da década de 1980 (PINTO, 2003).

Tal como na Europa e nos Estados Unidos, este período também propiciou que no Brasil se intensificasse a produção intelectual feminista. A pesquisadora brasileira de maior destaque no fim dos anos 1960 é Heleieth Saffioti, com sua tese “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade”. Defendida em 1967 e lançada como livro em 1969, a tese é pioneira como contribuição das ciências sociais para o estudo sobre a condição das mulheres brasileiras (ALVES; PITANGUY, 1985). A Fundação Carlos Chaga também é apontada como uma instituição expoente no que diz respeito às pesquisas relacionadas à condição feminina e ao debate de gênero — além de diversas pesquisas, foi na Fundação que surgiu uma das maiores publicações feministas do país, o jornal “Mulherio”, que começou a circular em março de 1981. Relacionada a esta elite acadêmica, a imprensa feminista dos anos 80 foi também uma das grandes marcas e forças da segunda onda brasileira.

2.2.3 A terceira onda

Já a terceira onda do movimento inicia-se nos anos 1990 e tem como marco teórico a publicação “Problemas de gênero” (1990), de Judith Butler, que faz uma crítica à dicotomia sexo/gênero. A partir deste período, a teoria feminista passa a criticar a construção do binarismo homem/mulher. Esta fase também é marcada por uma alteração significativa no discurso feminista, que passa do paradigma de igualdade para o da diferença — o universal é excludente, logo não existiria uma definição universal para a categoria “mulher”. Esta categoria precisa ser analisada dentro de outros contextos, como classe, raça, religião e localidade, porque mulheres diferentes sofrem opressões diferentes, uma ideia que constitui a chamada Teoria Interseccional. Além da diferença entre homens e mulheres, portanto, é dada ênfase também às diferenças entre as próprias mulheres, reconhecendo que as duas primeiras ondas feministas foram excludentes: ao colocar à frente do movimento mulheres brancas heterossexuais de classe média, foram invisibilizadas as pautas de outras mulheres, como as lésbicas e as negras.

Esta fase se estende até os dias atuais. Embora existam algumas especulações a respeito de uma quarta onda do feminismo, a ideia mais aceita é a

de que ainda vivemos na terceira onda, posto que a discussão teórica continua a se pautar nas questões interseccionais e na desconstrução do gênero. A diferença é que hoje existem novas ferramentas para aumentar a visibilização destas questões e intensificar o ativismo, como a Internet. Como explicam as autoras Del Vecchio-Lima, John e Pizzini (2019, *no prelo*), "no cenário atual, os movimentos feministas utilizam a Internet e suas ferramentas comunicacionais para expandir o alcance das pautas, antes exclusivas da imprensa segmentada feminista e dos grupos ativistas". Isso ocorre por meio da participação das feministas em fóruns e grupos, pela criação de conteúdo em blogs, micro-blogs e redes sociais virtuais ou pela apropriação da linguagem da internet para a criação de campanhas, como é o caso do uso das *hashtags*. As *hashtags* são uma espécie de "etiqueta de 'contexto' no Twitter, que aponta de forma específica um termo que não apenas constrói contexto, mas igualmente permite que o tweet seja buscado e recuperado também pela etiqueta" (RECUERO, 2014, n.p.). Em geral, as *hashtags* são representadas pelo sinal "#" e já foram incorporadas por outras redes sociais virtuais, como o Facebook e o Instagram. Elas são uma importante ferramenta que ajudou a trazer visibilidade para uma série de pautas feministas, em especial durante o ano de 2015, como será visto no próximo tópico.

2.2.4 A "Primavera das Mulheres" no Brasil

Representativa quando se fala sobre o feminismo contemporâneo, a "Primavera das Mulheres" foi um momento de ebulição do feminismo brasileiro que se manifestou, sobretudo, por meio das redes sociais virtuais, no ano de 2015. A afirmação veio a partir da pesquisa realizada pela Agência Ideal e pelo projeto feminista Think Olga, que apontou que, entre janeiro de 2014 e outubro de 2015, as buscas pelos termos "feminismo" e "empoderamento feminino" cresceram 86,7% e 354,5%, respectivamente (THINK OLGA, 2015)¹⁷.

As autoras Del Vecchio-Lima, John e Pizzini (2019, *no prelo*) explicam que o termo "Primavera das Mulheres" ou "Primavera Feminista" faz referência ao levante árabe intermediado pelas ferramentas digitais, em um contexto aplicado às lutas das mulheres. Para caracterizá-lo, as autoras usam a palavra-chave "ciberfeminismo",

¹⁷ Disponível em: <<https://thinkolga.com/2015/10/26/hashtag-transformacao-82-mil-tweets-sobre-o-primeiroassedio/>>. Acesso em 15 de março de 2018.

um conceito que surgiu de modo espontâneo em diversos lugares do mundo a partir dos anos 1990:

Esta relação somativa entre tecnologia e feminismo, que resulta em formas de ativismo/mobilização em rede, mas também na disseminação de informações e opiniões, por meio de depoimentos, histórias de vida, testemunhos, denúncias e análise de dados, vem sendo chamada de ciberfeminismo, prática comunicacional engendrada e concretizada no espaço virtual, por meio da internet e suas inúmeras possibilidades de interação instantânea pela formação de redes, 'rede de redes', aplicativos, mídias sociais e outros caminhos por onde fluem, em formatos multimídia e em diferentes plataformas, os princípios, lutas, ideologias e propostas de ações que moldam a representatividade das mulheres na sociedade, nas esferas pública e privada. (DEL VECCHIO-LIMA; JOHN; PIZZINI, 2019, *no prelo*)

As condições que contextualizam a eclosão deste levante ciberfeminista se iniciam dois anos antes, em 2013, com a primeira grande campanha feminista *online* a ganhar notoriedade em território nacional, a “Chega de Fiu Fiu”. Criada em 2013 pela jornalista Juliane de Faria no portal feminista Think Olga, a campanha consistiu em uma *survey online* direcionado a mulheres brasileiras, com uma série de perguntas sobre assédio sexual no espaço público.

A pesquisa conseguiu obter 7.769 respondentes de todo o Brasil. O número expressivo de participações trouxe resultados tão expressivos quanto: das respondentes, 99,6% afirmaram já terem sido assediadas sexualmente e 83% declararam que não gostam de ouvir cantadas, um tipo de assédio extremamente comum e prejudicial — afinal, 81% das entrevistadas afirmaram já ter deixado de fazer alguma coisa com medo do assédio e 90% já trocaram de roupa em função do medo de sofrer assédio.

No ano seguinte, em 2014, as redes sociais foram balançadas por outra grande campanha, esta chamada “Não mereço ser estuprada”, também encabeçada por uma jornalista, Nana Queiroz. A campanha reuniu fotos de milhares de internautas seminuas com a frase “Não mereço ser estuprada” escrita no corpo ou em cartazes. A campanha foi motivada pelos resultados do estudo “Tolerância social à violência contra as mulheres” (2014), realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)¹⁸. A pesquisa apontou que 65% dos brasileiros concordavam total ou parcialmente com a frase “mulheres que usam roupas que

¹⁸ Pesquisa realizada entre maio e junho de 2013, disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/140327_sips_violencia_mulheres.pdf>. Acesso em 20 de maio de 2018.

mostram o corpo merecem ser atacadas”. Dias depois, o Instituto publicou uma errata apontando que era 26% a porcentagem daqueles que concordavam com a afirmação e não 65%. A correção não diminuiu a força da campanha.

Já o ano de 2015 começou marcado pela conquista política de uma reivindicação feminista: a Lei do Femicídio (Lei n. 13.104/2015), sancionada um dia depois do Dia Internacional da Mulher. A nova lei tornou crime hediondo o assassinato de mulheres motivado por questões de gênero — o que pretende extinguir de vez a terminologia “crime passional”. Na contramão, a chamada “bancada evangélica” da Câmara Federal aprovou, em 21 de outubro de 2015, o Projeto de Lei 5069/13, do deputado Eduardo Cunha (PMDB-RJ), que modificava a Lei de Atendimento às Vítimas de Violência Sexual (Lei 12.845/13), dificultando o acesso ao aborto para quem sofreu este tipo de violência (DEL VECCHIO-LIMA; JOHN; PIZZINI, 2019, *no prelo*). Dez dias depois, aproximadamente 15 mil mulheres tomaram as ruas de cidades brasileiras, materializando um protesto que já havia começado nas redes sociais.

Durante todo o ano de 2015, foram diversas as campanhas feministas que movimentaram a Internet. Em fevereiro, a *hashtag* “Ask Her More” pedia para que jornalistas fizessem perguntas que fossem além da roupa das atrizes no tapete vermelho do Oscar. No mesmo mês, a *youtuber* Julia Tolezano, responsável pelo canal “JoutJout Prazer”, viralizou nas redes sociais virtuais com um vídeo sobre relacionamentos abusivos que hoje conta com mais de três milhões de visualizações. O vídeo, intitulado “Não tira o batom vermelho”¹⁹, transformou-se também em uma *hashtag*, a partir da qual mulheres postaram fotos com batom vermelho e compartilharam relatos de relacionamentos abusivos.

Já em outubro, uma menina de 12 anos que participava do reality show “*MasterChef*”, exibido pela Rede Bandeirantes, recebeu comentários de cunho machista e pedófilo pelas redes sociais. O caso foi mote para outra campanha encabeçada pelo coletivo feminista Think Olga, a “#PrimeiroAssédio”. Em quatro dias de campanha, a *hashtag* havia sido replicada mais de 82 mil vezes, entre *tweets* (postagens próprias dos usuários na rede social virtual Twitter) e *retweets*

¹⁹ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=I-3ocjJTPHg>>. Acesso em 21 de maio de 2017.

(replicação de postagens já publicadas), que narravam as primeiras experiências de assédio vivenciadas por mulheres brasileiras²⁰.

No fim do mês de novembro, a campanha “#AgoraÉQueSãoElas” convidou homens que detinham espaços na mídia a cedê-los para que mulheres publicassem textos feministas. No mesmo mês, com o Natal se aproximando, surgiu a campanha “#MeuAmigoSecreto”. A *hashtag* compilou casos de assédio sexual e situações machistas cometidas por homens próximos às vítimas.

Com a emergência desta Primavera Feminista, não apenas as mulheres como categoria universal se uniram em prol de pautas comuns, como também grupos de mulheres que se deparam com questões específicas de acordo com seu contexto. Foi o caso das mulheres jornalistas. Elas também se apropriaram desta forma de protesto e organização *online* para criar campanhas que trouxeram à tona questões relacionadas aos assédios sofridos no exercício do trabalho. São eles a *hashtag* “#DeixaElaTrabalhar”, que teve origem no assédio sexual sofrido pela repórter Bruna Dealtry, do canal “Esporte Interativo”, quando foi beijada contra a sua vontade por um torcedor durante uma transmissão ao vivo em março de 2018; e a criação do coletivo “Jornalistas contra o Assédio”, uma página no Facebook que funciona como uma espécie de observatório do assédio moral e sexual cometido contra jornalistas, principalmente contra as mulheres.

Ambas as campanhas trouxeram muita visibilidade à pauta dos assédios contra mulheres jornalistas. Dada a repercussão, a própria imprensa nacional e internacional passou a pautar as questões de assédio enfrentadas por suas funcionárias no exercício do trabalho — ainda que tenham sido noticiados majoritariamente os casos que envolviam agentes externos: as fontes. De acordo com Shmitz (2011), fontes são:

(...) pessoas interlocutoras de organizações e de si próprias ou referências; envolvidas direta ou indiretamente a fatos e eventos; que agem de forma proativa, ativa, passiva ou reativa; sendo confiáveis, fidedignas ou duvidosas; de quem os jornalistas obtêm informações de modo explícito ou confidencial para transmitir ao público, por meio de uma mídia. (SCHMITZ, 2011, p.9)

²⁰ Dados disponibilizados pelo portal Think Olga. Disponível em: <<https://thinkolga.com/2015/10/26/hashtag-transformacao-82-mil-tweets-sobre-o-primeiroassedio/>>. Acesso em 18 de março de 2018.

Estas campanhas, de modo geral, mostram as condições de trabalho sob as quais estão sujeitas as mulheres que trabalham em redações de jornal, espaços que nos últimos trinta anos passaram por um profundo processo de feminização. Para compreender melhor quais são as condições de trabalho que contextualizam a presença feminina nas redações de jornal, o próximo capítulo abordará a inserção das mulheres jornalistas no mercado de trabalho e no próprio jornalismo.

3 AS JORNALISTAS E O MERCADO DE TRABALHO

O processo de feminização do mercado jornalístico não foi um processo isolado e nem exclusivo desta área. Ele está inserido em um contexto geral, nacional e internacional, de transformações na economia e na participação das mulheres como força de trabalho (ROCHA, SOUSA, 2012; ABREU, ROCHA, 2006). Neste capítulo, portanto, será feito um breve panorama das mulheres no mercado de trabalho nacional de forma geral. Depois, será abordada a entrada das mulheres especificamente no jornalismo, apresentando desde as precursoras do século XIX até as pioneiras modernas. Em seguida, falaremos sobre as pioneiras no Paraná, para depois abordar as condições atuais que as jornalistas encontram no mercado de trabalho e as diferenças de salários e oportunidades quando comparadas aos colegas homens.

3.1 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

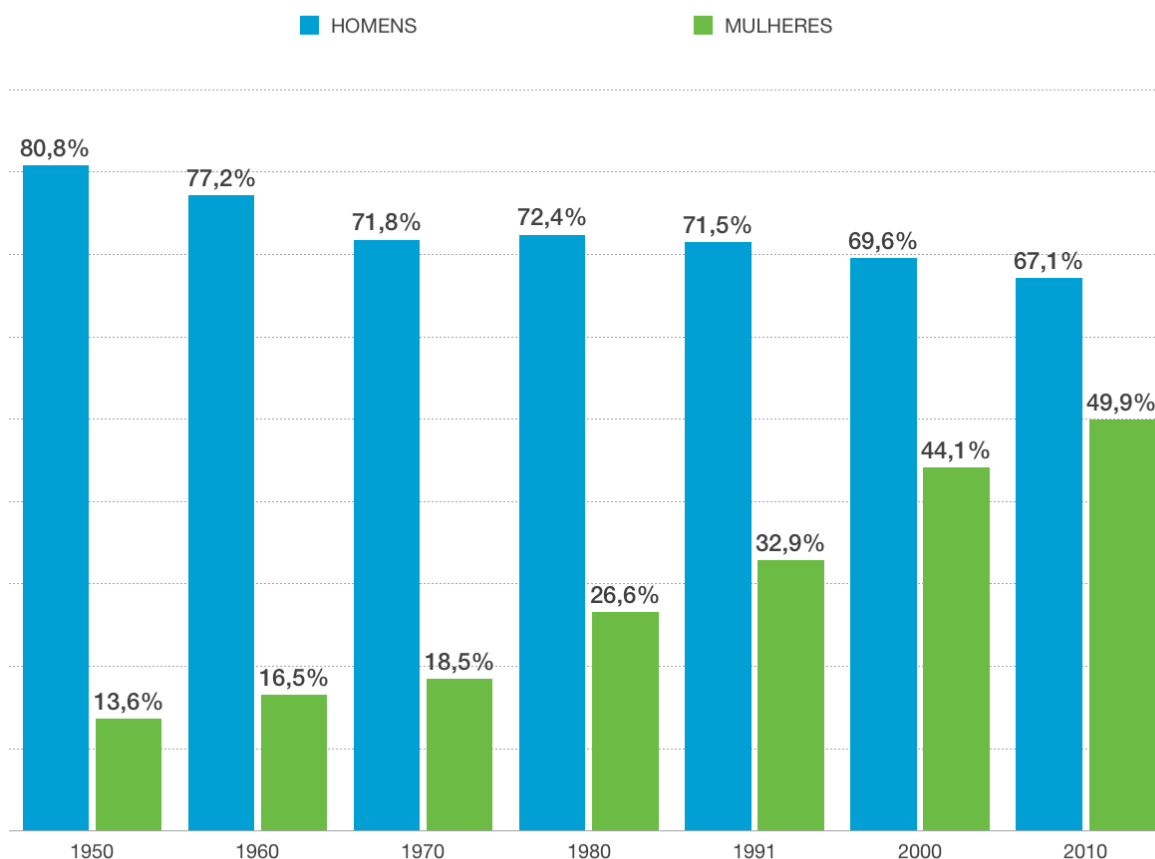
Objetivamente, dados dos Censos Demográficos do IBGE mostram um aumento constante e significativo na participação de mulheres na População Economicamente Ativa (PEA)²¹ brasileira, a partir de meados do século XX. Este aumento está diretamente relacionado às transformações políticas, sociais e econômicas pelas quais passavam o Brasil na época (ABREU, ROCHA, 2006), como a acelerada urbanização, que demandava mão-de-obra mais barata e em grande escala, e o processo de abertura comercial e a modernização da economia dos anos 1990. Em 60 anos, as taxas da PEA feminina cresceram 16 vezes. Em 1950, apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, em contraste com 80,8% dos homens. Já em 2010, último censo disponível, 49,9% das mulheres se enquadravam como economicamente ativas²². A participação feminina, porém, ainda

²¹ Potencial de mão-de-obra. São pessoas entre 10 e 65 anos que, na semana de referência da pesquisa, tinham trabalho ou não, mas estavam em busca de trabalho.

²² Este aumento mais significativo para as mulheres e a estabilidade das taxas masculinas durante o período de referência, porém, podem estar em parte ligados a um fator metodológico. Até 1990, o conceito de trabalho pelo IBGE não considerava o trabalho não remunerado exercido durante menos de 15 horas na semana, nem o trabalho na produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso. Desta forma, "mulheres que sempre trabalharam na produção familiar ou em outras atividades não remuneradas tornam-se visíveis em virtude do refinamento do conceito e também passam a engrossar as estatísticas sobre o trabalho feminino" (BRUSCHINI, 1998, p.3).

se mantém abaixo da participação masculina, mesmo que esta tenha apresentado uma queda ao longo do último século, conforme mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Participação na PEA por gênero, no Brasil (1950 - 2010)



Fonte: Censo Demográfico do IBGE (1950 a 2010)

Em conformidade com os dados gerais de outros países ocidentais, notadamente os europeus, os dados estatísticos brasileiros mostram que esta evolução da atividade feminina ocorre principalmente em espaços já bastante feminizados, ou seja, profissões em que o número de mulheres já é alto. Estas áreas geralmente são aquelas que, historicamente, estão de acordo com o papel social atribuído à mulher, como é o caso da área de Educação. No Brasil, as mulheres representam 83% da força de trabalho nesta área. O magistério é compreendido como uma espécie de extensão da maternidade, na qual o papel de educadora e cuidadora conferido à mulher mantém-se intacto. Como aponta Louro, o magistério

"não subverteria a função feminina fundamental" (2004, p.450). Pelo contrário, a profissão teria potencial de ampliá-la ou sublimá-la.

Além da Educação, a única outra área geral instituída pelo IBGE na qual as mulheres são maioria é em Humanidades e Artes, que possui 74,2% de profissionais do sexo feminino. Ambas as áreas são exatamente as que registram os menores rendimentos mensais entre as pessoas ocupadas, independentemente do setor no qual trabalham. Nestas áreas, os salários giram em torno de R\$ 1.810,50 e R\$ 2.223,90, respectivamente (IBGE, 2014). De acordo com o último censo, o rendimento feminino não alcança paridade ao masculino em nenhuma das áreas gerais de formação, mesmo que elas sejam mais instruídas do que os homens — no Brasil, a porcentagem de mulheres graduadas no ensino superior é 25% maior. Mesmo nas áreas em que a proporção de participação feminina se equivale à masculina, caso das Ciências Sociais, Negócios e Direito (área geral na qual se inclui o jornalismo), as mulheres recebem apenas 66,3% do rendimento dos homens (Tabela 1).

Tabela 1 - Rendimento médio no trabalho principal por sexo

Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil - 2010

Áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade	Rendimento médio no trabalho principal (R\$) (1)			Razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens (1)	Total de pessoas	Proporção de mulheres
	Total	Sexo				
		Homens	Mulheres			
Educação	1 810,5	2 340,7	1 687,4	72,1	2 429 763	83,0
Humanidades e artes	2 223,9	2 629,9	2 064,3	78,5	894 700	74,2
Ciências sociais, negócios e direito	3 912,1	4 650,9	3 081,4	66,3	4 495 191	49,4
Ciências, matemática e computação	3 038,6	3 578,2	2 339,6	65,4	839 887	47,0
Engenharia, produção e construção	5 565,1	5 985,6	3 976,1	66,4	859 659	21,9
Agricultura e veterinária	4 310,6	4 756,2	2 972,0	62,5	202 332	27,4
Saúde e bem estar social	3 774,3	5 341,7	2 972,2	55,6	1 441 648	68,1
Serviços	3 067,0	4 078,0	2 171,2	53,2	217 755	54,8

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

(1) Pessoas ocupadas na semana de referência, excluindo as pessoas sem declaração de rendimento e pessoas com rendimento nulo.

Isso aponta que, mesmo que haja importantes conquistas femininas em diversas esferas, como educação e trabalho, estruturalmente as relações de poder ainda se mantêm. As condições nas quais se dão as conquistas das mulheres no

mercado de trabalho as mantém em campos que se relacionam aos seus papéis sociais, majoritariamente subalternos e em áreas que reproduzem o poder simbólico como as artes e o próprio jornalismo (ROCHA, 2004).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, portanto, não excluiu as “funções femininas fundamentais” atribuídas socialmente às mulheres, funções que as relacionam intrinsecamente ao cuidado da vida privada. Além de estas funções se expandirem para o campo profissional, elas não são subtraídas do campo doméstico: as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos até hoje não são divididos de forma igualitária entre homens e mulheres. Isso significa que as mulheres acumulam uma dupla jornada que influencia diretamente em sua presença no mercado de trabalho.

Dados do IBGE apontam que os homens gastam em média 10,5 horas com o trabalho doméstico e/ou com o cuidado de pessoas, enquanto as mulheres gastam 18 horas semanais. Isto significa que há um gasto de tempo 73% maior das mulheres com os trabalhos domésticos em comparação aos homens (AGÊNCIA IBGE, 2018). Em pesquisa quantitativa nacional realizada pelo Instituto Avon e pelo Instituto Locomotiva (2016), que entrevistou pessoalmente 1.800 homens e mulheres com 16 anos ou mais em 70 municípios de todas as regiões do país, constatou-se que 48% dos homens não admitem que mulheres trabalhem fora de casa e homens façam o trabalho doméstico. Especificamente, 12% respondeu que “a situação é humilhante”, 15% declarou que “só deve acontecer se não tiver jeito” e 21% assinalou que “não é uma situação agradável”²³.

Esta pressuposta responsabilidade feminina quanto aos trabalhos domésticos tem impactos diretos na relação da mulher com o mercado de trabalho, como a maior presença de mulheres em ocupações de tempo parcial. De acordo com o IBGE, o número de mulheres ocupadas em tempo parcial em 2016, ou seja, que trabalhavam 30 horas ou menos, era o dobro do número de homens — 28,2% das mulheres contra 14,1% dos homens. Sobre a articulação do trabalho doméstico com o trabalho fora de casa, Bruschini enfatiza (1998, p.4):

Nunca é demais repetir que a manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade

²³ Disponível em: <http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2016/12/Pesquisa-FSM_2016.pdf>. Acesso em 21 de março de 2018.

construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como a características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar. Fatores como esses afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. O importante a reter é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores mencionados.

Esta ligação da mulher com o espaço do relacional e do privado encontra respaldo inclusive na Constituição brasileira. Apesar do texto de 1988 assegurar em seu Artigo 5º a igualdade entre homens e mulheres, a mesma Constituição estabelece no Artigo 7º que às mulheres são garantidos 120 dias de licença maternidade, ao passo em que para os homens, esta licença é de apenas cinco dias. Esta diferença deixa explícita a ideia de que o cuidado com os filhos é uma atribuição feminina “por excelência”, o que a prejudica no mercado de trabalho. Sobre esta questão, o jurista Flávio da Costa Higa (2016, p. 489), explica:

A afirmação pode parecer ingênua e facilmente sobrepujável diante da objeção de que a licença-maternidade tem por escopo a recuperação física da mulher com os trabalhos envolvidos na reprodução (como, e.g., gravidez, parto e amamentação), que o homem deveras não tem. Todavia, o argumento revela apenas uma fração da realidade, já que o período também objetiva o reforço dos vínculos com o recém-nascido e a adaptação à nova realidade familiar.

No relatório “Mulheres, empresas e direito” lançado em maio de 2018 pelo Banco Mundial, o assunto da licença parental é central para mostrar como leis e regulamentos limitam a participação econômica das mulheres. O relatório aponta que a existência de licenças remuneradas e com períodos semelhantes para ambos os pais, além de ajudar a reconhecer e redistribuir a responsabilidade do cuidado com a criança ao tirar a incumbência exclusiva da mãe, também faz com que o custo de contratar uma mulher em idade fértil seja semelhante ao de contratar um homem, o que não acontece hoje no Brasil.

O custo de contratar mulheres em idade fértil é maior para os empregadores nas economias em que há leis que obriguem o pagamento de benefícios de licença e nas quais a duração da licença oferecida às mães excede significativamente aquela oferecida aos pais. A duração mediana da licença-

paternidade remunerada é de somente cinco dias nas 91 economias que estabelecem tal obrigatoriedade, o que significa que a licença-maternidade é 93 dias mais longa, em média. (BANCO MUNDIAL, 2018, n.p.)

Neste sentido, o relatório aponta dois exemplos de modelos de licença que conseguiram superar este obstáculo de formas diferentes. O primeiro é aplicado em 96 países, onde o custo da licença-maternidade é completamente arcado pelo Estado, o que faz com que, para os empregadores, a contratação de mulheres não implique necessariamente em custos mais altos. O período de afastamento da mulher, porém, pode continuar a ser mais alto do que o do homem, o que também pode significar um tipo de perda para o empregador. (BANCO MUNDIAL, 2018)

Já em outros países, ao invés da licença maternidade e paternidade, é adotada a licença parental, que permite que ambos os pais compartilhem da licença. O relatório traz o exemplo de dez países que, além de aplicarem este tipo de dispensa, também oferecem estímulos para que a licença parental seja compartilhada de forma igual entre homens e mulheres. Um exemplo é o caso da Áustria, que oferece um bônus em dinheiro para a mãe e para o pai se eles compartilharem a licença igualmente ou se um dos pais pegue no mínimo 40% da licença. (BANCO MUNDIAL, 2018)

No jornalismo, a relação da mulher com mercado de trabalho não é diferente da realidade brasileira no geral. Dados da pesquisa “Mulheres no jornalismo brasileiro” (2017), realizada pelo portal Gênero e Número em parceria com a Abraji, mostram que 84,9% das mulheres jornalistas respondentes não tinham filhos menores de 18 anos. A partir deste dado a pesquisa sugere que, apesar de o jornalismo ter seguido a tendência mundial de absorção da mão de obra feminina, as estruturas organizacionais e o processo de trabalho fazem com que as mulheres responsáveis pelo cuidado dos filhos continuem excluídas. A rotina da redação jornalística, com a imprevisibilidade de horários e as escalas que impreterivelmente invadem os finais de semana, mostra-se como uma ocupação incompatível com as obrigações familiares.

Um exemplo claro desta questão no ambiente jornalístico apareceu nas falas das entrevistadas do presente estudo, quando questionadas sobre pressões relacionadas à maternidade no ambiente de trabalho. Uma das entrevistadas, que é subordinada e ao mesmo tempo exerce um cargo de chefia, a qual chamaremos de Entrevistada 4, narrou que, ao cogitar contratar uma mulher específica para um

projeto da redação, ouviu de um de seus colegas, que também estava em posição de acatar ou recusar as sugestões de contratação: “Putz, mas ela tem filho pequeno, né? Não sei se vamos chamar ela para fazer esse trabalho”. Como subordinada, também contou a seguinte situação:

Já aconteceu de gestores falarem meio brincando, mas eu não sei se foi brincando, tipo 'me avise quando você pensar em engravidar para eu me programar'. Tipo... Não! Eu não preciso avisar ninguém. A hora que eu quiser eu vou fazer e pronto. Mas rola uma coisa. Inclusive, eu já ouvi uma frase assim: 'Ela é boa, nem parece que tem filhos'. Como se filho fosse uma coisa ruim, que atrapalhasse. (ENTREVISTADA 4, 2018)

A Entrevistada 2, que exerce um cargo de editora-chefe e também dona de veículo de comunicação, narrou o caso de uma *freelancer* que era contratada para *jobs* recorrentes, mas que tão logo ficou grávida, expressou a insegurança de perder estes trabalhos.

Eu tive casos de pessoas aqui dentro que vieram a ter filhos e ficaram preocupadas por serem *freelancers*. Ficaram com aquela insegurança de 'nossa, será que eu vou ter esse *job* ainda garantido pelo fato de ter filhos?'. Isso é um reflexo do que acontece no mundo corporativo. Eu acho que essa questão da promoção hoje ainda pega muito em gente que se agarra em uma desculpa biológica. De que a mulher vai ser promovida, mas aí ela está no período fértil, vai ter filhos e ela vai ter que ter a licença maternidade, como se o pai não tivesse que ser pai e como se gravidez fosse alguma doença incapacitante. (ENTREVISTADA 2, 2018).

Estes exemplos reforçam a fala de Bruschini (1998) de que a presença das mulheres no mercado de trabalho, diferentemente dos homens, não depende apenas das demandas do mercado e da capacidade da profissional em atendê-las, mas sim de uma articulação complexa de fatores relacionados, sobretudo, ao seu papel social.

No contexto geral do mercado de trabalho, portanto, as mulheres conseguem penetrar principalmente em áreas permissíveis e menos vantajosas, com remunerações mais baixas — como é o caso do jornalismo. Para compreender a entrada das mulheres especificamente nesta área, o próximo tópico vai tratar das precursoras do século XIX, as primeiras mulheres que publicaram em jornais brasileiros.

3.2 JORNALISMO DE MULHERES: EXPERIÊNCIAS PRECURSORAS DO SÉCULO XIX

A entrada maciça das mulheres no campo de trabalho jornalístico aconteceu apenas no século XX, quando em seus meados se inicia a prática jornalística em um mercado profissional. Antes disso, no século XIX, algumas mulheres já davam largos passos em direção à ocupação do espaço da imprensa. Neste sentido, a história das mulheres no jornalismo funde-se com a própria história do movimento feminista no Brasil. Isso porque a mulher que ousasse adentrar no mundo do jornalismo em meados do século XIX já estava a cometer um ato pelo direito das mulheres — o direito à escrita, à expressão e à ocupação deste espaço. As pioneiras eram mulheres educadas, brancas, de classe média e urbana, assim como suas leitoras. Em uma época em que estimava-se que 85% da população brasileira era analfabeta, ser letrada era uma marca da elite, especialmente para as mulheres, cujos níveis de analfabetismo eram ainda mais alarmantes.

O caminho trilhado por estas mulheres para chegar às redações passou primeiro pelo acesso à leitura e à escrita (WOITOWICZ, 2012). No Brasil, todas as pioneiras vieram do magistério ou por ele tiveram passagem, posto que esta era uma das poucas profissões abertas às mulheres brancas. Às mulheres negras, ainda pesavam as forças não somente do regime patriarcal, mas também do regime escravocrata.

Um dos motivos para que as mulheres criassem seus próprios periódicos no século XIX foi a necessidade de conquistar direitos, de divulgar suas causas. Como aponta Buitoni, "a imprensa feminina, mais do que a imprensa em geral, está estreitamente ligada ao contexto histórico que cria razões para seu surgimento, e que interfere em cada passo de sua evolução" (1986, p. 24). Ou seja: quando as mulheres começaram a reclamar seus direitos, a imprensa, ou parte dela, serviu aos fins este movimento.

Las mujeres que advienen al feminismo desde otros caminos, como son la lucha obrera, el magisterio o el derecho, aprenden pronto que la divulgación de su causa es esencial, por lo que, para cumplir la misma, les es necesario apropiarse de la prensa. (PETERS 1996 *apud* WOITOWICZ, 2012, p.2)

Neste cenário distinguem-se duas posturas: a das mulheres que escreviam na grande imprensa e as feministas que sustentavam pequenos e numerosos jornais alternativos, por vezes artesanais, cujos artigos traziam opiniões mais radicais sobre a situação da mulher (PINTO, 2003, p.30). Foi por meio de textos publicados nesta imprensa alternativa, a imprensa feminista, cujo estopim data de 1833, que as ideias de direito à educação, à profissão e, posteriormente, ao voto, foram clamadas por mulheres das mais diversas partes do país (MUZART, 2003), mas com dois centros principais: o Recife e o Rio de Janeiro, onde ficava localizada a corte.

Antes deste marco, não se pode dizer que não havia jornais dedicados ao público feminino. Estas publicações, porém, eram dirigidas, redigidas e editadas por homens, o que resultava em jornais conservadores, que criavam e reforçavam os papéis sociais da mulher na época. Estes periódicos tratavam de assuntos como moda, beleza, família, culinária, bailes, teatro e literatura, sem impor um tom crítico, sequer reformista, quem dirá revolucionário, às questões femininas — eram não apenas apolíticos em questão de direitos femininos, mas também antipolíticos, pois evitavam a polêmica e fugiam de posicionamentos mais diretos. Qualquer assunto mais progressista era refutado. No máximo, alguns periódicos defendiam que a educação beneficiava a mulher (BUITONI, 1986). Eram os casos de jornais como o “Espelho Diamantino” (Rio de Janeiro, 1827), o “Jornal de Variedades” (Recife, 1827), o “Espelho das Brasileiras” (Recife, 1830), “A Fluminense Exaltada”, (Rio de Janeiro, 1832), entre outros.

Das mulheres pioneiras que escreveram para a grande imprensa na primeira metade do século XIX, destaca-se a potiguar Nísia Floresta por ter sido tanto a primeira articulista mulher a atuar em na grande imprensa da época, publicando no jornal “Espelho das Brasileiras”, quanto por ser a pioneira do feminismo na América Latina. Suas publicações refletiam seus interesses e esforços em relação à luta pela educação feminina, sendo este o tema mais abordado em todos os seus textos, dos discursos e novelas aos ensaios e artigos jornalísticos (DUARTE, 2010, p.15). Floresta transformou este discurso em prática ao fundar, em 1838, o Colégio Augusto, uma escola no Rio de Janeiro que ia muito além das questões “de agulha”. “Trabalhos de língua não faltaram; os de agulha ficaram no escuro. Os maridos precisam de mulher que trabalhe mais e fale menos”, criticava um articulista do “Jornal Mercantil” (DUARTE, 2010, p.17), em 1947, representando o pensamento

majoritário de que o lugar da mulher era em casa, subalterna ao homem e às tarefas do lar — um pensamento que, apesar das grandes conquistas do movimento feminista, continua a existir.

Quanto às mulheres fundadoras e proprietárias de periódicos alternativos, destacam-se os jornais pioneiros "Belona Irada contra os Sectários de Momo" (1833), fundado por Maria Josefa Barreto, "O Jornal das Senhoras" (1852), fundado por Joanna Paula Manso de Noronha e "O Sexo Feminino" (1837), fundado por Francisca Senhorinha Diniz. Todas estas mulheres tiveram passagem pelo magistério e reivindicavam a educação feminina de qualidade como ponto de partida para o reconhecimento e conquista de seus direitos.

Até o meados do século XX, apenas a imprensa feminista priorizava a mulher não apenas como público-alvo, mas como produtora de conteúdo. Estes periódicos, porém, eram geralmente veículos alternativos e marginais, posto a dificuldade em conciliar publicidade e objetivos de militância (BUITONI, 1986, p. 92), além do cenário hegemônico pouco favorável às reivindicações da pauta feminista. A entrada das mulheres nas grandes redações começou apenas na segunda metade do século XX, como será visto no próximo tópico.

3.3 A FEMINIZAÇÃO DO JORNALISMO DO SÉCULO XX

Até a década de 1960, era difícil encontrar mulheres jornalistas nas grandes redações de jornal — exceto funcionárias da área de serviço, como telefonistas, e somente durante o dia. Tal como no século XIX, as mulheres que publicavam nos jornais geralmente eram colaboradoras, ou seja, escreviam seus textos em casa e passavam na redação apenas para entregá-los. As que frequentavam a redação, até os anos 1970 em sua maioria ocupavam apenas os espaços que lhe eram permitidos por força da cultura — espaços que reforçavam o seu papel feminino. A elas eram destinadas os suplementos, cadernos ou revistas relacionadas à moda, educação, culinária, crônicas e contos, temas e gêneros que tinham ligação com o papel social feminino (ABREU, ROCHA, 2006).

Neste contexto, tanto a profissão de jornalista quanto o próprio ambiente da redação eram não apenas masculinizados, mas também machistas, como mostra o

relato do jornalista José Hamilton Ribeiro ao descrever uma redação tradicional no começo dos anos 1940:

Uma das situações mais tenebrosas que havia na imprensa de São Paulo (e do Brasil), em 1937, era a discriminação contra a mulher. 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 mesma situação pode ser encontrada em relatos que datam até dos anos 90. A jornalista Isabel Travancas, em sua etnografia de uma redação jornalística paulista em 1992, narra o relato do jornalista Cícero Sandroni, 55 anos, que exemplifica a situação das mulheres na redação nesta época: menos valorizadas na reportagem, menos presentes nos cargos de chefia e raras em áreas historicamente masculinas, como a editoria de esportes.

Mais uma vez emprega-se o termo 'invasão', ao se referir à presença das mulheres nas redações. Enfatiza ainda que é raro encontrar mulheres em cargos de chefia ou em Esporte. Para compensar, na área de reportagem, as mulheres estão em maioria. Supõe haver duas razões para isso: o fato de a mulher se esforçar mais, ser mais dedicada e de seu salário ser geralmente menor. E brinca: "Se eu tivesse um jornal, nele só colocava mulher. (TRAVANCAS, 1992, p.76)

Diretamente relacionado aos hábitos boêmios dos jornalistas, cujas reuniões se estendiam para o bar após o expediente, a ideia de que a redação não era ambiente para "mulher direita" formava a primeira barreira que impedia o acesso das mulheres a estes espaços. Em entrevista para a estudante de jornalismo Mariana Sequinel (2014), a jornalista Vânia Mara Welte, uma das pioneiras do jornalismo policial paranaense, em 1967, relata:

Era muito complicado ser jornalista naquele tempo. Para entrar na redação eu tive que brigar muito. Meu pai dizia que só prostitutas iam ser jornalistas. E eu não era prostituta, mas queria ser jornalista. (WELTE, 2014 *apud* SEQUINEL)

Se dentro da família a dificuldade em aceitar uma filha jornalista era grande, o mercado também não colaborava. Mário Mazzei Guimarães, editor-chefe da "Folha de S. Paulo" na década de 1950, abertamente declarou que não permitia o acesso

de mulheres ao jornal, "nem mesmo à filha do Nabantino Ramos [diretor do jornal]. Ela quis ser jornalista, eu a dissuadi, disse que não era profissão para mulher" (PRADA, 2005), disse Guimarães em entrevista à Cecília Prada, a primeira mulher a ganhar um Prêmio Esso de reportagem de forma individual e em âmbito nacional — o que aconteceu apenas 25 anos depois de o prêmio ser criado.

No Brasil, sabe-se que até 1970 as mulheres representavam menos de 40% das profissionais jornalistas, número que em 2013 subiu para 64%, segundo dados da Fenaj. Na América Latina como um todo, este número passou de 27% de jornalistas mulheres atuando em redações no ano 2000, para 41% em 2017 (DEL VECCHIO-LIMA, SOUZA, 2017).

Além dos fatores gerais que explicam a inserção da mulher no mercado de trabalho, a participação das mulheres no campo jornalístico está fortemente relacionada à combinação de alguns fatores. São eles: o início da regulamentação da profissão, cujo primeiro marco é de 1938; a criação e explosão dos cursos superiores na área, cujo estopim é dos anos 1990; e a obrigatoriedade do diploma para exercer o jornalismo, por meio de decreto aprovado em 1969, em plena ditadura militar.

A regularização somada à obrigatoriedade do diploma fez com que as portas se abrissem aos jornalistas recém-formados nos novos cursos de Jornalismo — cuja maioria era do sexo feminino. O primeiro curso de jornalismo da América Latina foi criado na faculdade brasileira Cásper Líbero, em 1947, em cuja primeira turma formou-se a jornalista Célia Prada. Mas de acordo com Mick (2001), a grande expansão da profissionalização formal do jornalismo aconteceu entre 1990 e 2010, quando no Brasil a oferta de cursos de jornalismo cresceu em cinco vezes, impulsionado pelo estímulo às entidades privadas como política para a expansão do ensino superior em todo o território nacional.

Este período de expansão coincidiu com o momento de maior entrada de mulheres no mercado jornalístico, endossando a teoria de que "as características demográficas dos egressos [dos cursos de jornalismo] tenham afetado a morfologia do campo" (MICK, 2001, p. 24). Com mais mulheres jovens formadas nas universidades, mais mulheres jovens passaram a atuar no mercado de trabalho.

3.3.1 Pioneiras modernas

Neste cenário, são vários os nomes que surgem como pioneiros em âmbito nacional²⁴. Escolhemos então comentar sobre três: a primeira repórter que cobria temas gerais, a primeira chefe de redação e a primeira repórter negra do Brasil.

Cronologicamente, o primeiro nome a ser comentado é o de Margarida Izar, sobre quem não se têm muitas informações. Longe da crônica social, contos e assuntos relacionados à imprensa feminina, lugar até então imperativo para as mulheres nesta área, ela é considerada a primeira repórter a cobrir temas diversos — a famosa “editoria geral” — do Brasil (RIBEIRO, 1998). A jornalista entrou na profissão nos anos 1930 e passou por vários periódicos dos Diários Associados. Além disso, foi a única mulher, junto a 52 homens, a participar da fundação do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, em 1937.

Apenas trinta anos depois da primeira repórter “de geral”, uma mulher ocupou o cargo de chefe de redação no Brasil, a jornalista Ana Arruda Callado. A primeira atuação de Callado no jornalismo aconteceu ainda no colégio, quando passou a colaborar com o jornal “Roteiro da Juventude”, periódico da associação civil “Ação Católica”, dirigido por Cícero Sandroni. Em 1955, entrou no curso de Jornalismo da Faculdade Nacional de Filosofia, no Rio de Janeiro. Durante o curso, conseguiu um estágio na “Tribuna da Imprensa” por conta da indicação de uma amiga. Depois de formada, encontrou Sandrini na rua, que logo a indicou para um emprego no “Jornal do Brasil”, onde, de acordo com o relato da jornalista, trabalhava apenas uma outra mulher, a jornalista Sílvia Donato, que também atuava em reportagem geral (ABREU, ROCHA, 2006).

Em 1962, Callado participou de uma greve que exigia um aumento salarial de 60% e deixou o Rio de Janeiro sem jornal durante dois dias. Os patrões, além de terem negado as reivindicações, demitiram todo mundo, inclusive Ana Arruda, que logo depois foi chamada para trabalhar na “Tribuna da Imprensa” (ABREU, ROCHA, 2006).

²⁴ Estes nomes foram bastante explorados em longas entrevistas e relatos publicados nos livros “Elas ocuparam as redações”, com organização de Alzira Alves de Abreu e Dora Rocha (2006), “Jornalista: profissão mulher”, de Lia Habib (2005) e “Mulheres Jornalistas: a grande invasão”, de Regina Helena de Paiva (2010).

Em 1964, com então 27 anos, Callado foi convidada para ocupar o cargo de chefe de redação no “Diário Carioca”. O jornal estava em decadência — o convite para Ana Arruda surgiu como uma tentativa de fazer ressurgir o periódico que outrora fora líder e inovador. Foi no “Diário Carioca”, por exemplo, que surgiu no país o modelo de primeira página composto apenas por chamadas, quebrando com o modelo precedente que colocava a matéria principal na capa, interrompendo-a quando o espaço acabava, geralmente no meio da frase, para continuarem nas páginas internas (MACHADO, 2003).

Em entrevista, Callado questiona o verdadeiro motivo de sua contratação no “Diário”. O que estava sendo requisitado era sua competência ou sua figura feminina? “Era uma forma de chamar a atenção para o ‘Diário Carioca’ como um jornal renovado, sem preconceitos”, aponta a jornalista (CALLADO *apud* ABREU, ROCHA, 2006, p. 30). A chegada de Callado coincidiu, talvez propositadamente, com a época em que a segunda onda feminista se fazia notar. Sobre o convite, ela comenta:

Na hora pensei que era por causa dos meus méritos, mas depois comecei a achar que era para fazer marketing. Uma mulher na chefia de reportagem! Um espanto, um assombro! Era assim que o jornal era anunciado. Fui a programas de televisão como se fosse uma mulher barbada, uma atração de circo. (CALLADO *apud* ABREU, ROCHA, 2006, p. 30)

Sobre este período, Callado relata algumas situações que sofreu quando repórter e como chefe de redação, por ser mulher. Quando repórter, comenta que o preconceito vinha principalmente das fontes. Algumas histórias envolvem a falta de credibilidade e o puro preconceito de gênero — a mulher, como repórter, não era levada a sério. Outra história envolve um caso de assédio sexual. Para uma pauta em Belém do Pará, Callado precisou da ajuda de um assessor de imprensa, que então foi mostrar-lhe a cidade. “De noite, ele ficou indignado, porque quis me agarrar à força, e eu disse: ‘Que isso?’. Ele: ‘Ah, pensa que eu engoli essa história de jornalista? Mulher viajando sozinha, eu sei bem o que é!’”, narra a jornalista (CALLADO *apud* ABREU, ROCHA, 2006, p. 29).

Quando chefe de redação, Callado conta que o caso mais memorável que sofreu em decorrência de ser mulher envolveu seus subordinados da redação. De acordo com a jornalista, um grupo de cerca de três rapazes gostava de “testá-la”

com desaforos e cenas armadas justamente para irritá-la. Quando ela demitiu um dos rapazes, as atitudes cessaram (ABREU, ROCHA, 2006).

Quando o “Diário Carioca” fechou, em 1965, Callado passou a trabalhar no “Jornal dos Sports”, e no “O Sol”. Depois, junto à Marta Alencar, Reynaldo Jardim e Tetê Moraes, criou o jornal “Poder Jovem”, semanário que durou apenas quatro números. Em seguida começou a trabalhar com televisão, entrou para um grupo militante anti-ditadura e, depois do AI-5, trocou o jornalismo pelo funcionalismo público e pela ajuda a grupos armados. Foi presa em 1973 e, após de sair da prisão, tornou-se professora universitária (ABREU, ROCHA, 2006).

Mais ou menos nesta época, o Brasil via sua primeira repórter de televisão negra: Glória Maria Malta da Silva, que iniciou sua carreira de jornalista em 1970 na Rede Globo, emissora na qual se mantém até hoje. Diferentemente das mulheres brancas, cuja conquista das redações mostrou-se numericamente bem sucedida, homens e mulheres negros ainda encontram muitas barreiras para entrar neste espaço, em especial nas redações televisivas. Em análise de 27 telejornais diferentes em 2009, uma pesquisa concluiu que entre 65 apresentadores selecionados, a participação de jornalistas afro-descendentes é de apenas 6,15%, ao passo em que a presença de jornalistas brancos é de 93,85%, dos quais 75% são do sexo feminino (ACEVEDO, TRINDADE, 2011).

Formada em Jornalismo pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), Glória Maria começou na Rede Globo como estagiária antes mesmo de entrar na faculdade, aos 16 anos. Conciliava o emprego de telefonista na Embratel junto ao cursinho pré-vestibular e o estágio não remunerado na Rede Globo, o qual conseguiu por indicação de uma amiga.

Efetivada em 1971, ela passou pelo “Jornal Hoje”, “Bom Dia Rio”, “RJTV” e “Jornal Nacional”, no qual foi a primeira repórter a aparecer ao vivo, quando cobriu um engarrafamento na Avenida Brasil, Rio de Janeiro, em 1977. Em 1986 entrou para a equipe do “Fantástico”, e entre 1998 e 2007, tornou-se a apresentadora do programa. Desde 2010, integra a equipe do “Globo Repórter” (MEMÓRIA GLOBO, 2018).

Episódios de racismo foram recorrentes ao longo da carreira. Em entrevista para a revista “Trip”²⁵, Glória Maria disse que se sente muito mais cobrada por ser

²⁵ Disponível em: <<https://revistatrip.uol.com.br/tpm/gloria-maria>>. Acesso em 15 de maio de 2018.

negra e ocupar um espaço que é majoritariamente ocupado por pessoas brancas. Em março de 2015, depois que Maria Julia Coutinho, mulher que traz a previsão do tempo no Jornal Nacional, sofreu ataques de racismo pela internet, Glória Maria cedeu entrevista para um colunista da "Revista Época" (2015), na qual declarou:

Essa é a prova do que eu sempre disse, que o racismo nunca vai acabar. O que ela está passando hoje, eu vivi no Fantástico. Recebia os comentários por cartas e, depois, por e-mails. Não era uma declaração pública e vinha diretamente a mim, atingia a minha alma e meu coração. Hoje atinge o Brasil. A diferença é essa. Eu tinha que aguentar o tranco sozinha. Isso que ela está vivendo é a normalidade do brasileiro.²⁶

Apesar das adversidades, a repórter construiu uma carreira sólida, longa e bem sucedida na maior emissora de televisão do país. Sua carreira tornou-se um marco tanto para o jornalismo quanto para a representação da mulher negra como agente de mídia, ainda que seja evidente que esta representatividade está numericamente muito abaixo do ideal.

3.3.2 Pioneiras paranaenses

No Paraná, há controvérsias sobre quem teria sido a primeira mulher a trabalhar em uma redação de jornal. Cronologicamente, é possível encontrar registros de que tenha sido Carmen Lour, que em 1938 foi contratada pelo jornal Gazeta do Povo (FERNANDES, 2016).

Sobre a repórter, sabe-se pouco. Aos 20 anos, Lour teve uma breve passagem pelo jornal, mas como a Gazeta do Povo passou a ter reportagens assinadas apenas a partir de 1990 — inclusive por iniciativa de uma mulher, a jornalista Ana Amélia Filizola — não se sabe ao certo quantas e quais reportagens são de Carmen Lour. Antes dela, sabe-se que houve a colaboração de professoras, as quais, na época, eram responsáveis por grandes reformas na área da educação no estado. Antes de serem convidadas para trabalhar na Gazeta do Povo, elas já trabalhavam no "O Estado do Paraná", jornal que circulou de 1955 a 1983 em Curitiba, e que admitia mulheres jornalistas desde sua origem (FERNANDES, DEL VECCHIO-LIMA, 2018), como é o caso de Rosy de Sá Cardoso.

²⁶ Disponível em: <<https://epoca.globo.com/colunas-e-blogs/bruno-astuto/noticia/2015/07/ gloria-maria-sai-em-defesa-de-maju-em-caso-de-ataques-racista.html>>. Acesso em 15 de maio de 2018.

Dez anos depois de Lour, Rosy tornava-se a primeira mulher jornalista com carteira assinada do Paraná. Sua vida profissional começou no rádio, como cantora. Em 1947, cantava boleros na Rádio Guairacá, em Paranaguá, cujo diretor, Aluísio Finzetto, era irmão do diretor do jornal “O Dia”, um dos mais importantes periódicos do estado na época. Mas pouco tempo depois, Cardoso perdeu a voz. Os médicos alertaram-na de que o sumiço da voz continuaria a acontecer se ela se mantivesse na profissão. Com um contrato assinado, ela trocou os boleros por uma coluna feminina na rádio. “Um tempo depois, o diretor do jornal perguntou se eu não gostaria de fazer uma ‘croniquinha’ social no ‘O Dia’. E eu fui.”, conta Rosy em entrevista para a estudante de jornalismo Cássia Marocki do Jornal Comunicação, projeto-laboratório da UFPR²⁷.

Em 1948, Rosy passou a ser a primeira mulher do Paraná que, além de ter carteira assinada como jornalista, tinha registro no sindicato. No início, Rosy ainda assumia o papel de colaboradora, passando duas vezes por semana na redação do “O Dia” para deixar suas crônicas. Ela começou a frequentar a redação apenas em 1951, quando da abertura do jornal “O Estado do Paraná”, onde ela era a única mulher. “Depois, quando fui para o ‘Diário do Paraná’, na década de 1960, aí sim tinha mais uma ou duas mulheres”, conta (SÁ CARDOSO *apud* MAROCKI, 2010).

Até a década de 1970, ainda não era expressiva a quantidade de mulheres trabalhando nas redações brasileiras, o que fazia das redações, ambientes construídos por e para homens. Nos jornais do Paraná, a realidade não era diferente. De acordo com relatos de três jornalistas consideradas pioneiras no jornalismo policial paranaense — Terezinha Cardoso, Vânia Mara Welte e Mara Cornelsen — nas décadas de 1960 e 1970, em nenhuma redação havia banheiro feminino. Vânia conta à estudante de jornalismo Marina Sequinel (2014) que, depois de dois dias segurando a vontade de ir ao banheiro nos seus primeiros dias como estagiária no “Estado do Paraná”, ela foi reclamar para o diretor do jornal. A solução foi obriga-lá a ligar para a secretária toda vez que tivesse vontade de ir ao banheiro, para solicitar a chave do banheiro da diretoria. “Era praticamente um xixi anunciado”, relata a jornalista (WELTE *apud* SEQUINEL, 2014, p.45).

Esta era apenas uma das questões apontadas pelas jornalistas que ousavam estar em um espaço predominantemente masculino. Dentre os relatos, há questões

²⁷ Disponível em: <<http://www.jornalcomunicacao.ufpr.br/jornal/?p=9295>>. Acesso em 4 de abril de 2018.

de assédio sexual; a necessidade de preocupar-se diariamente com as vestimentas, de modo a não “provocar” os colegas homens; o preconceito e limitações impostas por serem mulheres e jornalistas, como o episódio em que a jornalista Mara Cornelsen conta ter sido impedida de exercer seu trabalho pelo diretor do presídio de Piraquara, em Curitiba, quando da eclosão de uma rebelião; até questões mais simples, como a exclusão das mulheres em conversas de corredor, por se tratarem de “assuntos de homem” (SEQUINEL, 2014).

3.4 DESIGUALDADE DE SALÁRIOS E OPORTUNIDADES

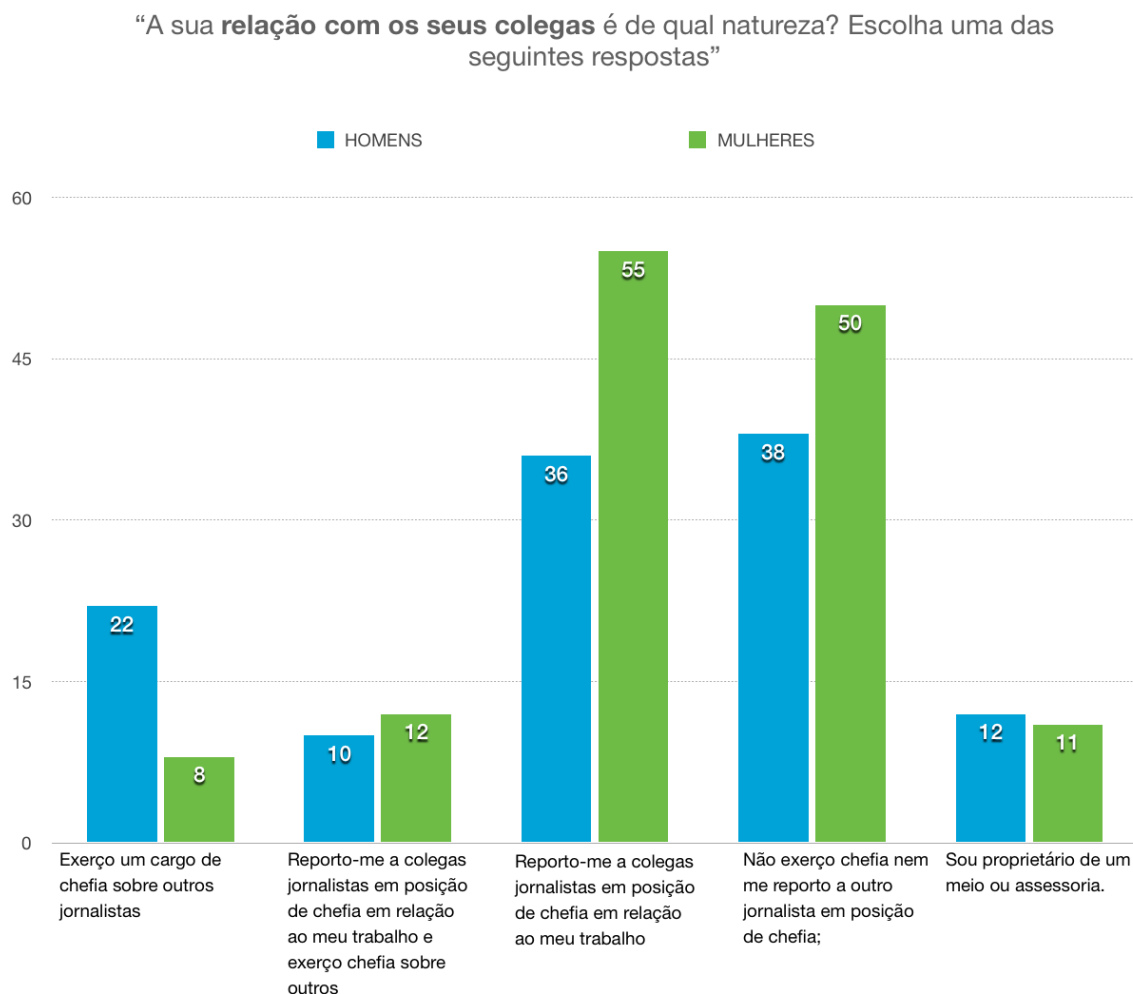
A conquista do espaço jornalístico pelas mulheres foi apropriada pelo mercado como uma oportunidade para obter-se “uma reserva de mão de obra barata para preencher os vazios segundo as exigências da situação” (KUNCZIK, 1997). No que diz respeito aos salários, Margaret Maruani elucida que “as desigualdades entre salários masculinos e femininos diminuem quando existem regulações públicas fortes (salários mínimos e convenções coletivas), se instalam e se reforçam quando há poucas regulações no nível do estado” (2003, p. 25). No Brasil, o piso salarial dos profissionais do jornalismo é definido em Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva e/ou Dissídio Coletivo e varia de acordo com cada estado. Isso significa que, em princípio, não é possível pagar a um profissional da área valor menor daquele definido em tabela, o que em teoria excluiria a discriminação por gênero na atribuição de salários. A realidade, porém, é diferente. As desigualdades salariais no jornalismo — e em outras áreas nas quais existem a obrigatoriedade do salário mínimo e outras convenções coletivas — se reproduzem em outro campo: o das oportunidades para ascender a cargos de chefia. Como aponta Abreu e Rocha (2006), com relação às empresas jornalísticas:

Hoje, algumas são secretárias de redação, chefes de sucursal e responsáveis por colunas de prestígio. No entanto, até hoje são raras as mulheres que participam do conselho editorial das empresas jornalísticas e que chegam ao posto de editora-chefe. Em geral não passam do nível de gerência média. (p.11)

Dados da pesquisa realizada pelo grupo de pesquisa Comunicação e Democracia (MESSAGI, *no prelo*), apontam que, na região Sul, apenas 14,7% das mulheres exercem algum cargo de chefia na área, ao passo em que entre homens

este numero sobe para 27,11%²⁸ (Gráfico 2). A diferença percentual, portanto, compreende uma presença masculina em cargos de chefia 80% maior do que mulheres, o que reforça a ideia de que “quanto mais alta a posição, mais provável é que pertença a um homem” (KUNCZIK, 1997, p.198).

Gráfico 2 - Relação das jornalistas com colegas de trabalho na região Sul



Fonte: Pesquisa Liberdade Jornalística/UFPR, 2016

São ao menos duas as possíveis consequências desta disparidade de representatividade feminina em cargos hierárquicos. A primeira é que, mesmo com a feminização das redações latino-americanas, o conteúdo das matérias e reportagens veiculadas nos grandes jornais hegemônicos continuam a não valorizar a mulher e

²⁸ Consideram-se aqui os respondentes que marcaram as opções “Exerço um cargo de chefia sobre outros jornalistas” e “Reporto-me a colegas jornalistas em posição de chefia em relação ao meu trabalho e exerço chefia sobre outros”.

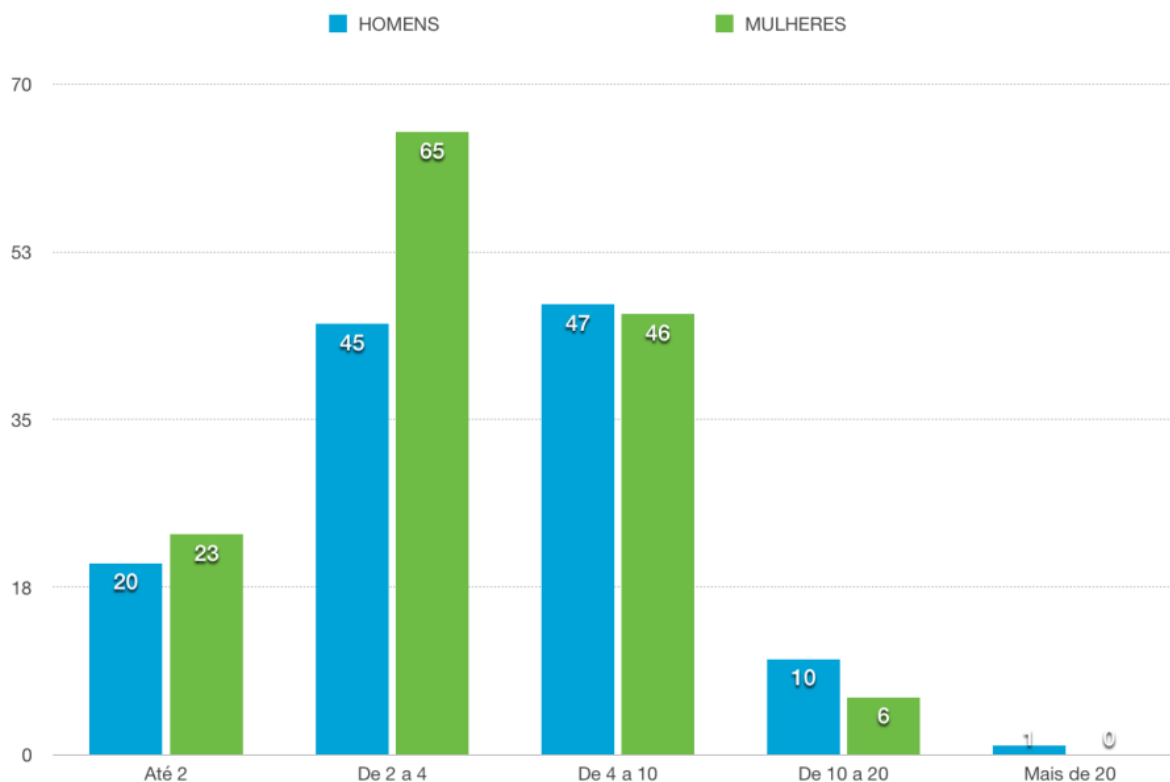
suas reivindicações. Com uma proporção maior de homens nestes cargos de poder, os jornais acabam por continuar a reproduzir uma visão androcêntrica das notícias e histórias, com poucas mulheres no papel de personagens ou fontes (DEL VECCHIO-LIMA, SOUZA, 2017). Os temas trabalhados nas matérias e reportagens nem sempre trazem em suas perspectivas indícios de identidade ou cumplicidade de gênero por parte das jornalistas na cobertura do assunto (SOUZA, 2010). Para ilustrar este ponto, vale citar a pesquisa elaborada por Débora Diniz e Paula Damasceno, que analisou a cobertura de quatro jornais, "Folha de São Paulo", "O Estado de São Paulo", "Jornal do Brasil" e "O Globo", a respeito dos temas aborto e novas tecnologias reprodutivas, entre 1994 e 1999. Os resultados mostraram que, dos cerca de 1000 textos publicados, 124 haviam sido escritos por mulheres, dos quais 75% não tratavam o tema como uma questão de direitos fundamentais, de interesse e de saúde da mulher (SOUZA, 2010, p. 9).

A segunda questão que resulta desta disparidade entre homens e mulheres em altos cargos hierárquicos é a desigualdade nos salários. Ao comparar os salários, por sexo, dos jornalistas da região Sul, constata-se que as mulheres são maioria na faixa dos profissionais que ganham até 4 salários mínimos (R\$ 3.152,00): são 62% das mulheres contra 53% dos homens. Na faixa entre 4 e 10 salários mínimos (até R\$ 7.880,00) a diferença entre mulheres e homens é menor, 38% e 33%, respectivamente, mas ainda assim os homens são maioria. Quanto aos jornalistas que ganham mais de 10 salários mínimos a desproporção é de 4% das mulheres contra 9% dos homens (Gráfico 3).

Os dados da região Sul estão em consonância com os dados nacionais levantados pela pesquisa "Perfil do Jornalista Brasileiro" (MICK, 2013). Em âmbito nacional, as jornalistas mulheres são maioria em todas as faixas até 5 salários mínimos e minoria em todas as faixas superiores a 5 salários mínimos.

Para explicar estas disparidades entre homens e mulheres que acompanham a feminização do mercado de trabalho e, por conseguinte, também da área jornalística, a literatura especializada em trabalho e gênero oferece algumas explicações. Faremos algumas referências rápidas aos debates levantados nesta área.

Gráfico 3 - Renda bruta das jornalistas da região Sul, por salário mínimo



Fonte: Pesquisa Liberdade Jornalística/UFPR, 2016

Primeiramente, a desvalorização histórica das características atribuídas ao gênero feminino²⁹ está na base das desigualdades entre homens e mulheres, questão que se reproduz também na esfera do mercado de trabalho. Como sintetiza Yannoulas, "em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino – masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado que o feminino) das relações entre homens e mulheres" (2011, p. 284). Para ascender a um cargo hierárquico, portanto, são cobradas outras características além da qualificação profissional, características estas que, em uma sociedade androcêntrica, estão geralmente associadas ao masculino, como explica Bourdieu (2012, p.78):

A definição de um cargo, sobretudo de autoridade, inclui todo tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas: se tantas posições dificilmente são ocupadas por mulheres é porque elas são talhadas sob medida para homens cuja virilidade mesma se construiu como oposta às mulheres tais como elas são hoje. Para chegar realmente a conseguir uma posição, uma mulher teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo um conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, uma estatura física,

²⁹ A ideia foi amplamente desenvolvida por autores em diferentes épocas, como Pierre Bourdieu (2012) e Scott Joan (1995), e está sintetizada no capítulo "Gênero e Feminismo" deste trabalho.

uma voz ou aptidões como a agressividade, a segurança, a 'distância em relação ao papel', a autoridade dita natural etc., para as quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens.

Pierre Bourdieu (2012) aponta ainda para outras questões, também relacionadas à ideia de representações e à somatização eficaz da ordem social. Ele fala sobre a existência de expectativas coletivas que, em um mundo sexuado, encorajam homens e mulheres a aspirarem coisas diferentes. Desta forma, mulheres são desencorajadas a realizar atos — ou, no caso, seguir profissões e ocupações, geralmente nas áreas técnicas — que não são esperados de mulheres, mesmo que nada lhes tenha sido explicitamente negado (BOURDIEU, 2012). Este encorajamento ou desencorajamento parte de todos os espaços em que os discursos apontam para representações estereotipadas dos papéis de gênero, partam eles de familiares, professores, colegas, livros didáticos, publicidades etc.

Outra questão levantada é a relação sexuada com as técnicas. Anne-Marie Daune-Richard (2003), em estudo sobre as qualificações e representações sociais, aponta que a atuação feminina é muito mais presente no espaço do relacional (como educação, humanidades, saúde e bem estar social) do que em espaços técnicos, circunscritos à indústria e instrumentalizados por máquinas (como as engenharias), área cuja ocupação masculina é muito mais frequente. Esta relação do masculino com as técnicas instrumentais e, portanto, da valorização da técnica, configura-se como uma redefinição dos ofícios que historicamente já excluíam as mulheres. Entre os exemplos citados pela autora está a exclusão das mulheres da fabricação de utensílios e armas nas sociedades de caça e coleta, implicando no uso de utensílios menos especializados do que aqueles utilizados pelos homens; também a substituição das parteiras por cirurgiões-obstetras, entre os séculos XVI e XVIII, sob o pretexto de que mulheres não deveriam fazer uso de instrumentos (DAUNE-RICHARD, 2003). O próprio Bourdieu (2012), em seu "esquema sinóptico de oposições pertinentes" (p.18), mostra que, dentre as representações ligadas ao feminino e masculino, mulheres estão associadas à natureza cultivada, e portando, dominada, ao passo em que os homens, dominantes, associam-se a instrumentos como facas, fuzis e foices.

É, portanto, a partir desta legitimação social da visão masculina de mundo que a condição feminina é desvalorizada, reproduzida, incentivada e, conseqüentemente, impõe barreiras para que elas alcancem reais oportunidades em

profissões mais valorizadas. No caso de áreas já feminizadas, ela serve de barreira para a ascensão a postos de chefia ou a salários mais altos, como é o caso do jornalismo. Na vida pública e privada, estas relações desiguais entre os gêneros também são um dos fatores que colaboram para a criação de ambientes hostis às mulheres, nos quais predominam violências e discriminações. Nos próximos capítulos, serão abordadas duas destas violências dentro do ambiente jornalístico: o assédio moral e sexual, buscando entender as relações diretas e indiretas destas agressões com o viés de gênero.

4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pensar o assédio moral como conceito é uma prática datada apenas dos anos 1990, ainda que o fenômeno em si seja tão antigo quanto a história do trabalho. Sua definição foi articulada pelas mais diversas áreas, especialmente pela Psicologia, pela Medicina e pelo Direito, que têm especial interesse, respectivamente, nas condições em que se dão os assédios, nas consequências para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e no suporte que as leis oferecem para as vítimas deste tipo de violência laboral, tema que será tratado nos próximos tópicos deste trabalho.

Para definir o termo, serão apresentados alguns dos conceitos mais reconhecidos. A primeira expressão cuja proposta era definir práticas que hoje são caracterizadas como “assédio moral” foi cunhada em 1980 pelo psicólogo alemão radicado na Suíça, Heinz Leymann (1990). O autor não usa o termo “assédio moral”, mas sim “mobbing”, caracterizando-o como

(...) o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990, p. 121).

Dois anos depois da publicação do livro de Leymann na França, a médica, psiquiatra e psicanalista francesa formada em Vitimologia, Marie-France Hirigoyen, elaborou e popularizou o conceito de “assédio moral”. Como bem pontua Heloani (2004), muitas teorias psicanalíticas anteriores a de Hirigoyen atribuíam parte da culpa da violência sofrida às próprias vítimas, alegando uma conivência ou desejo inconsciente desta agressão. Hirigoyen, portanto, inova ao trazer uma perspectiva muito mais humana à temática. Por conta desta abordagem, ela foi a responsável por levantar o debate sobre assédio moral na França e, depois, no mundo. De acordo com a autora, assédio moral é

(...) 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

peessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 1998, p.65)

Já no Brasil, um dos conceitos mais utilizados é o da pesquisadora, médica do trabalho e doutora em Psicologia Social, Margarida Barreto. As mais extensas pesquisas sobre o tema no Brasil são de sua autoria, com estudos que envolveram mais de 42 mil trabalhadores. De acordo com a autora, assédio moral

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. (BARRETO, 2000, p. 28).

Como observado, não há consenso em relação a todas as características fundamentais que constituiriam um caso de assédio moral. A duração das agressões, por exemplo, varia de autor para autor: enquanto Leymann (1990) define que a situação precisa se estender por pelo menos seis meses, esta temporalidade é questionada por Hirigoyen (2001), que aponta para a rigidez em se estabelecer um tempo fixo, pois “a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão” (p. 30). De acordo com a autora, algumas atitudes humilhantes podem destruir alguém em um período menor do que seis meses. Outra questão que também não é consenso versa sobre a obrigatoriedade do abandono do local de trabalho como consequência do assédio moral. Novamente, Hirigoyen (2001) mostra que há pessoas que suportam o assédio por anos, sem necessariamente se desconectarem da empresa — as consequências do assédio não são fixas e objetivas, elas variam de pessoa para pessoa. Frequentemente, aponta Barreto (2005), elas passam por casos de estresse, chegando à hipertensão, perda de memória, obesidade e depressão.

O que se constitui, portanto, como linha base para um conceito generalizado de assédio moral, é a ideia da exposição de um indivíduo a vários tipos de situações humilhantes, ou a apenas um tipo, mas de forma contínua e repetitiva. Uma agressão verbal pontual, por exemplo, não se caracteriza como assédio moral, mas sim como um ato de violência isolado (HIRIGOYEN, 2001). Para explicar o sentido que a continuidade e a repetição atribuem ao conceito de assédio moral, Hirigoyen

compara o sentimento de geral da vítima que sofre assédio ao sentimento de insegurança existente em alguns bairros. Um ato isolado não transforma um bairro considerado “seguro” em “perigoso”, mas sim a continuação sistemática destas violências, o que faz com que “todas as pessoas visadas sintam-se profundamente atingidas” (HIRIGOYEN, 2001, p. 17).

Por ser uma prática que engloba uma imensa gama de comportamentos e situações, é difícil precisar todas as características daquilo que constituiria o assédio moral de uma forma objetiva. Alguns autores, porém, se propõem a descrever este cenário. Leymann (1990) descreve 45 comportamentos que poderiam configurar o mobbing. Eles estão divididos em cinco categorias de acordo com seus efeitos, que podem recair sobre: (1) A expressão-individual e comunicação, quando o assediador constantemente interrompe, critica, grita ou restringe as oportunidades de fala do assediado e/ou faz ameaças verbais; (2) Efeitos nas relações sociais, quando o assediador impede o contato do assediado com outras pessoas e/ou age como se o assediado fosse invisível; (3) Efeitos na reputação pessoal, que incluem rumores infundados, apelidos humilhantes, piadas e ridicularização; (4) Efeitos na situação ocupacional e na qualidade de vida, quando se atribuem à vítima tarefas muito abaixo ou muito acima de suas capacidades, com o objetivo de desqualificá-la, ou ainda a sobrecarga de trabalho ou a ausência de trabalho; (5) Efeitos na saúde física, como ameaças de violência física, abuso físico, degradação de bens materiais.

A francesa Hirigoyen (2000) também elaborou uma lista com 45 comportamentos hostis que podem levar ao assédio moral, cujos conceitos gerais são bem próximos àqueles de Leymann. Hirigoyen, porém, separa os comportamentos em quatro categorias, das mais sutis às mais evidentes. São elas: (1) Deteriorização proposital das condições de trabalho, como agir de modo a fazer a pessoa visada parecer incompetente; (2) Isolamento ou recusa de comunicação, como a interrupção constante da vítima, a recusa em contato verbal ou visual, espontânea ou imposta e/ou quando se age como se o assediado não existisse; (3) Atentados contra a dignidade, como chacotas, gestos de desprezo, insinuações desqualificativas; (4) Violência verbal, física ou sexual, como ameaças, agressões, gritos, invasão da vida privada, perseguição e estragos materiais³⁰.

³⁰ Para ler a lista completa, consultar HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 108 e 109.

Vale destacar que as pesquisas consultadas discorrem apenas sobre os comportamentos mais comuns que podem resultar em assédio moral. É impossível descrever todos as ações potenciais do assédio, dada a dinamicidade da prática. Neste sentido, torna-se mais importante e urgente classificá-los de acordo com os objetivos do assédio e com quem os pratica. Será dado destaque, portanto, aos dois tipos de classificação mais utilizados.

Primeiramente, faz-se a distinção entre o assédio moral organizacional e o interpessoal. No caso do organizacional, o assédio geralmente é cometido por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados (assédio vertical descendente) e tem como foco não o prejuízo, humilhação e exclusão de pessoas do grupo ou da empresa, mas sim o aumento da produtividade e o controle do coletivo. As práticas hostis estão inseridas nas próprias estratégias, políticas e métodos de gestão da empresa, mesmo que implicitamente. Este assédio pode se manifestar, por exemplo, na pressão para o cumprimento de metas excessivas e em dinâmicas de trabalho que acabam sendo humilhantes para os funcionários. (SOBOLL, GOSDAL, 2009).

Já o assédio interpessoal pode ser cometido por superiores hierárquicos em relação a seus subordinados (vertical descendente), por um subordinado em relação a um superior (vertical ascendente) ou por parte de um ou mais trabalhadores em relação a um colega de serviço (horizontal simples ou coletivo). O alvo deste tipo de assédio é mais específico, um indivíduo ou um pequeno grupo de pessoas geralmente com um perfil semelhante, como pessoas homossexuais, e é fundado em perseguições ou discriminações pessoais (SOBOLL, GOSDAL, 2009).

Os motivos que levam ao assédio moral, portanto, vão desde questões pessoais subjetivas até um panorama mais amplo que considera questões estruturais da economia. Para Hirigoyen (2000), os principais motivos que originam os assédios, especialmente os interpessoais, consistem na recusa da distinção, o que causaria as discriminações de gênero, raça, orientação sexual, sendo este um dos meios de "impor a lógica do grupo"; a inveja, o ciúme, a rivalidade, o medo e também o inconfessável, ou seja, a ausência do conflito explícito, o que torna o assédio uma prática velada e, por isso, muito mais nociva.

Outra motivação comum para a ocorrência do assédio moral é a utilização deste como estratégia deliberada do empregador para livrar-se de um empregado a

baixo custo, mas que não apresenta motivos concretos que possam embasar uma demissão por justa causa. “Para o empregador, a questão é se livrar, fazendo economia, de alguém que atrapalha ou que não é mais suportado, mas de quem, na verdade, não se tem nada a reclamar” (HIRIGOYEN, 2004, p.67).

A perspectiva de Hirigoyen traz o assédio moral para o lado do pessoal e naturaliza o conceito ao afirmar que o assédio está “atrelado à natureza humana e sempre existiu nos locais de trabalho” (2004, p.187). Já Barreto e Heloani (2015) abordam esta violência a partir de uma perspectiva histórico-social, contextualizando os fatores pessoais e subjetivos que Hirigoyen explora em sua obra. Os autores apresentam o assédio moral como uma consequência organizacional sustentada por uma cultura de intolerância e discriminação (2015, p. 556). De acordo com esta visão, a globalização e as pressões competitivas impostas pelo mercado criam o ambiente propício para que o assédio moral se manifeste como prática sistemática, tanto o interpessoal quanto o organizacional.

Portanto, para compreender a prática do assédio moral, é necessário levarmos em conta as tendências atuais do mundo do trabalho, a saber: a permanente pressão dos empresários para desregular o trabalho e reduzir os direitos dos trabalhadores; a ampliação das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho; o aumento dos mecanismos de individualização das relações trabalhistas, que leva à fragmentação dos laços afetivos e de solidariedade, tornando-os gasosos, fluidos, deletáveis, atomizamos e desnecessários; o novo discurso empresarial, no qual se dissemina a crença de que todos os trabalhadores são parceiros, empreendedores e colaboradores; o aumento das terceirizações e quarteirizações, inaugurando uma nova rede de prevaricações que eclode em subjetividades precarizadas; o aumento dos acidentes, doenças, transtornos mentais e mortes no e do trabalho (acidentes fatais e suicídios). (BARRETO, HELOANI, 2015, p. 555).

Neste ambiente hostil e neoliberal, no qual impera o medo da perda do emprego e, portanto, a competitividade, o assédio moral encontra terreno fértil para se desenvolver. Mas por ser difícil de caracterizar, mensurar e comprovar, não encontra um respaldo consistente nas leis brasileiras, assunto que será abordado no próximo tópico.

4.1 AS LEIS DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

A incorporação de noções que configuram o assédio como uma prática maléfica — tanto para os empregados quanto para as empresas — é muito recente,

levando em conta a antiguidade da prática. Durante séculos ela não foi vista como forma de terror psicológico, muito menos como ato ilícito passível de punição. No Brasil, o ordenamento jurídico começou a incorporar princípios daquilo que viria a ser considerado assédio moral apenas no final da década de 1980.

Com a Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se o princípio da dignidade da pessoa humana, no qual preconizam-se os direitos sociais dos trabalhadores. Junto aos mecanismos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), condutas que ferissem a dignidade do trabalhador passaram a ser consideradas violações de direitos, e não mais uma prática idônea, parte do poder do empregador para tentar aumentar a produtividade. Ainda assim, não existe uma legislação unificada no Brasil que conceitue o assédio moral, nem que o tipifique como crime. O que existem são algumas leis municipais e estaduais que contemplam o tema, além da jurisprudência, ou seja, interpretações sistemáticas que fazem com que o assédio moral possa ser legalmente adequado (DUARTE, SOARES, 2014).

A maioria dos municípios que aprovou leis ou possui projetos de lei em tramitação com legislação específica para o assédio moral, encontra-se em São Paulo. Majoritariamente, estas leis/projetos são baseados na Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000 de Iracemápolis, o primeiro município brasileiro a definir legalmente o que é assédio moral e a incumbir penas práticas a quem o pratica. De acordo com esta lei, assédio moral é

(...) todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (IRACEMÁPOLIS *apud* DUARTE, SOARES, 2014)

Como penalidade aos assediadores estão previstas advertências, suspensões, participações em curso de comportamento profissional, e demissão — tipos de penalidade que se repetem em quase todas as leis/projetos de lei que versam sobre este tema no país. Duarte e Soares (2014), em análise sobre o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, constatam que

De maneira geral, as legislações estaduais e municipais posteriormente aprovadas repetem as disposições das primeiras leis editadas, sem diferenças significativas. Em regra, as leis aprovadas preveem, como punição, advertência escrita, suspensão, multa (revertida em favor de programas de aperfeiçoamento profissional) e demissão. Também se tem estipulado a participação em um curso de aprimoramento profissional. Estabelecem ainda a forma de procedimento de apuração da prática do assédio moral por iniciativa da parte ofendida, por queixa ou representação ao superior hierárquico que tenha conhecimento da prática do assédio moral. (DUARTE, SOARES, 2014, p. 38)

Todas as leis já aprovadas, porém, consideram o assédio moral apenas nas esferas da administração pública — uma limitação completamente incongruente com a realidade dos assédios. No Paraná, são dois os municípios que possuem a lei aprovada: Cascavel, pela lei nº 3243/2001, e Maringá, cuja lei foi recentemente sancionada, em dezembro de 2017, em complemento a lei nº 435/2002. Ambas dispõem sobre “a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos, municipais nas dependências do local de trabalho” (MARINGÁ, 2017)³¹, com a diferença de que na lei cascavelense fica explícito que será punida a prática “direta, indireta, autárquica e fundacional por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança” (CASCAVEL, 2001)³².

O conceito desenvolvido para o assédio moral nestes dois casos é basicamente o mesmo da lei de Iracemápolis. A penalidade também é quase idêntica, com alguns poucos pontos diferentes. No caso de Maringá, por exemplo, fica explícito o valor da multa a ser paga, que é de mil reais.

Em Curitiba, um Projeto de Lei que visava punir a prática do assédio moral na administração pública da capital foi primeiramente apresentada pelo então vereador Tadeu Veneri (PT) em 2001, mesmo ano em que a lei foi aprovada em Cascavel. O projeto foi aprovado duas vezes pela Assembleia Legislativa, mas vetado pelo ex-prefeito Cássio Taniguchi (PFL), sob a alegação de que tinha vício de origem, ou seja, a iniciativa seria exclusiva do Poder Executivo, por se tratar de assunto ligado diretamente ao servidor público municipal. Em 2004, o vereador Paulinho Lamarca (PT) reapresentou o projeto, o qual sequer chegou a ser apreciado. Por fim, a Professora Josete (PT) refez o projeto em agosto de 2005, que foi aprovado em

³¹ A lei na íntegra pode ser conferida em: <<https://goo.gl/bWyoyx>>. Acessada em 22 abr. 2018.

³² A lei na íntegra pode ser conferida em: <<https://goo.gl/iE44cY>>. Acessada em 22 abr. 2018.

maio de 2008, mas vetado pelo então prefeito Beto Richa (PSDB) no mês seguinte. A justificativa oficial foi a mesma apresentada por Taniguchi.

Em âmbito estadual, foi também Tadeu Veneri o pioneiro a propor um projeto de lei, em 2003. No final, a justificativa de que a matéria seria de competência exclusiva do Executivo acabou, novamente, vencendo, o que resultou na inexistência de uma lei para a capital e para o estado do Paraná.

Na falta de uma legislação específica, portanto, a tutela jurídica do assédio moral é construída sobre o princípio da dignidade da pessoa humana e do meio ambiente do trabalho saudável, as quais presumem a refutação de qualquer ato de cunho degradante ou desumano, posto que pretende assegurar não apenas o bem-estar econômico do trabalhador, mas também sua satisfação no ambiente de trabalho (DUARTE, SOARES, 2014).

Em grande parte dos casos, o assédio moral é reparado pela lei a partir da constatação do dano moral, categorização contemplada pela lei federal. Em 2017, os casos de danos morais ocuparam o quinto lugar entre as ações trabalhistas em exame no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com um total de 27,6 mil ações (GAZETA DO POVO, 2017).

Em sentido amplo, o conceito de dano moral pode ser definido como

(...) um gênero que envolve diversas espécies de constrangimento no ambiente de trabalho, tais como: assédio moral, assédio moral institucional, assédio sexual, dano existencial, lesão à imagem, lesão à honra, lesão à intimidade, assédio processual, perda de uma chance, dano estético, lesão ao nome. (NASCIMENTO, 2015, p. 15)

Nas leis, a reparabilidade do dano moral é constatada pelo Artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que expressamente impõe “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (art. 5º, inciso V), além de assegurar que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação” (art. 5º, inciso X). (NASCIMENTO, 2015).

Nem todo caso de dano moral, portanto, remete ao de assédio moral. Uma única conduta pode levar à lesão à honra, por exemplo, ao passo em que o que configura o assédio é a reiteração destes atos que lesam a dignidade do trabalhador. O assédio moral seria então a forma pela qual se dá o dano moral, este sendo uma

possível consequência do assédio e uma frequente via judicial para denunciar e demandar indenizações por consequência do assédio moral.

4.2 ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES

Um levantamento elaborado por Hirigoyen (2000), na França, aponta para uma clara diferença entre a distribuição dos sexos nos casos de assédio moral: em 70% dos casos as vítimas eram mulheres. A autora, porém, cita outros estudos publicados na época que possuem resultados que diferem do seu e apontam para uma proporção menos desigual entre os sexos. Outro estudo realizado na França apontou para 43,5% de mulheres assediadas contra 56,5% de homens, enquanto a pesquisa de Heinz Leymann, na Suécia, apontava para 55% de mulheres afetadas contra 45% dos homens.

No Brasil, o último levantamento geral relacionado ao assédio moral no ambiente de trabalho foi publicado pela BBC Brasil, em junho de 2015, com base em uma pesquisa realizada pelo site Vagas.com, um dos maiores portais do país para recrutamento de profissionais. A pesquisa ouviu 4.975 profissionais de todas as regiões do país, das quais 51,9% das mulheres declararam terem sido vítimas de assédio moral, contra 48,1% dos homens, o que compõe uma diferença pouco expressiva³³.

De toda forma, Hirigoyen (2000) aponta para a existência de situações e perfis considerados mais suscetíveis ao assédio moral. Seriam mulheres em meio a um grupo de homens, mulheres grávidas, mulheres casadas ou com filhos. O sujeito mais vulnerável a sofrer este tipo de assédio seria, portanto, uma mulher, ainda que em situações específicas.

O assédio moral contra mulheres geralmente ocorre por conta da discriminação de gênero. O conceito de discriminação, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), consiste em

(...) toda distinção, exclusão ou preferência, fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (OIT, 1958, Convenção nº 111, artigo 1)

³³ Pesquisa disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb>. Acesso em 19 de abril de 2018.

No caso de uma discriminação negativa, portanto, essa distinção, exclusão ou preferência tem como objetivo prejudicar alguém com características específicas. Quando se fala em discriminação de gênero, em especial no âmbito do trabalho, fala-se em um tratamento diferenciado e negativo dado às mulheres, vinculado diretamente aos papéis de gênero e estereótipos ligados ao “ser mulher” e também à carga, igualmente negativa, atribuída a características biológicas de mulheres cisgênero, como o potencial de gravidez.

Na pesquisa de Aluska Suyanne Marques da Silva (2010), cuja proposta é analisar casos de assédio moral contra mulheres no exercício do trabalho julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, podemos encontrar vários casos de assédio de cunho sexista, motivado unicamente pela discriminação de gênero.

Um exemplo é o caso da assessora de vendas que foi demitida por conta de questões físicas e estéticas. Durante avaliações periódicas de seu trabalho, ao invés de ter seus serviços e rendimentos profissionais avaliados, a empresa dava ênfase a critérios fúteis de aparência física, especificamente ao envelhecimento natural da funcionária e a não correspondência a um padrão de beleza imposto pela empresa. A situação caracteriza-se como assédio moral por conta da conduta abusiva e da reiteração deste abuso e humilhação pessoal, que nada tem a ver com o universo estritamente profissional (SILVA, 2010). O assédio caracteriza-se também como discriminação de gênero porque, no tocante a imposição de padrões físicos, as mulheres são as que mais sofrem com os conceitos estereotipados de estética e a objetificação naturalizada de seus corpos.

Silva analisa também o caso de uma funcionária que, durante o período de licença maternidade, foi substituída por outro empregado — este, um homem. Durante o período em questão, o colega do sexo masculino recebeu remuneração superior àquela paga à funcionária mulher, sendo que ambos exerciam a mesma função. No processo, consta que o próprio patrão afirmou “ser possível contratar uma mulher para fazer o mesmo trabalho de um colega do sexo masculino, mas com salário inferior a outro empregado, pois ela é mulher” (SILVA, 2010, p. 114). Este caso configura-se como assédio moral por conta da humilhação sistemática que a funcionária sofreu ao ter seu trabalho desvalorizado, durante um longo período, por conta de uma discriminação de gênero.

Independentemente da profissão, todas as mulheres estão suscetíveis a sofrer assédios morais derivados da discriminação de gênero no exercício de seu trabalho. Algumas questões, como a violação do direito à estabilidade gestacional e a disparidades de salários para as mesmas funções exercidas, podem ser consideradas possíveis em quase todas as profissões. Mas cada área também apresenta uma série de condições específicas, que criam ambientes diferenciados para situações particulares de assédio. No próximo tópico serão tratados, portanto, as características e condições nas quais se dão os assédios morais enfrentados por mulheres jornalistas, com base no levantamento quantitativo e qualitativo realizado pela pesquisadora no presente estudo.

4.3 ASSÉDIO MORAL CONTRA JORNALISTAS

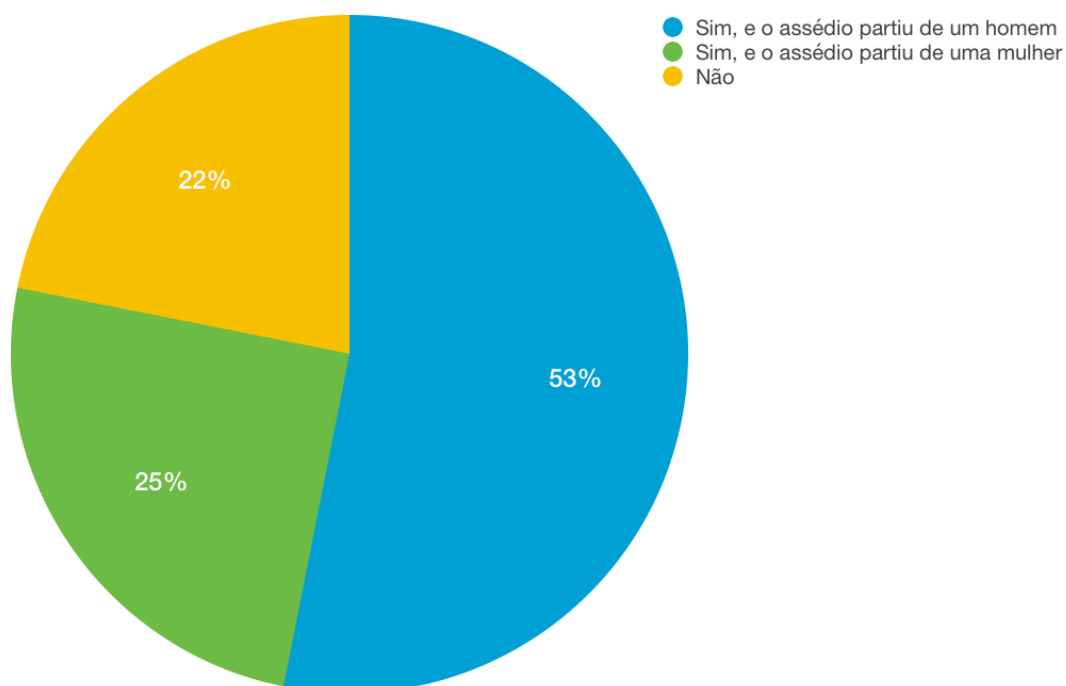
Com base nos dados recolhidos das 50 jornalistas que responderam ao *survey online* desta pesquisa, aliado às quatro entrevistas realizadas com jornalistas que ocupam cargos diferentes em redações curitibanas — duas repórteres (Entrevistada 1 e Entrevistada 3), uma editora (Entrevistada 4) e uma editora-chefe/dona de veículo de comunicação (Entrevistada 2) — constata-se que o assédio moral é uma realidade das redações. Como critério de análise, cuja metodologia é interpretativa simples, buscou-se então identificar a presença ou ausência do viés de gênero no conjunto de situações analisadas, além de dividi-las em três categorias, com base em quem são os agressores: assédios verticais descendentes, ou seja, praticados por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados; horizontais, quando praticado por colegas de redação; e quanto às fontes, que por ser uma categoria específica do jornalismo, não possui uma terminologia específica.

4.3.1 Vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é o mais percebido entre as mulheres jornalistas que trabalham nas redações curitibanas alcançadas pela pesquisa — e também o mais comum, de forma geral, no mercado de trabalho. De acordo com a pesquisa quantitativa, 78% das mulheres jornalistas afirmaram já terem sofrido

assédio moral por parte de superiores hierárquicos, com 53% apontando que o assédio partiu de um homem e 25%, que ele partiu de uma mulher (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Percepção do assédio moral cometido por superiores hierárquicos



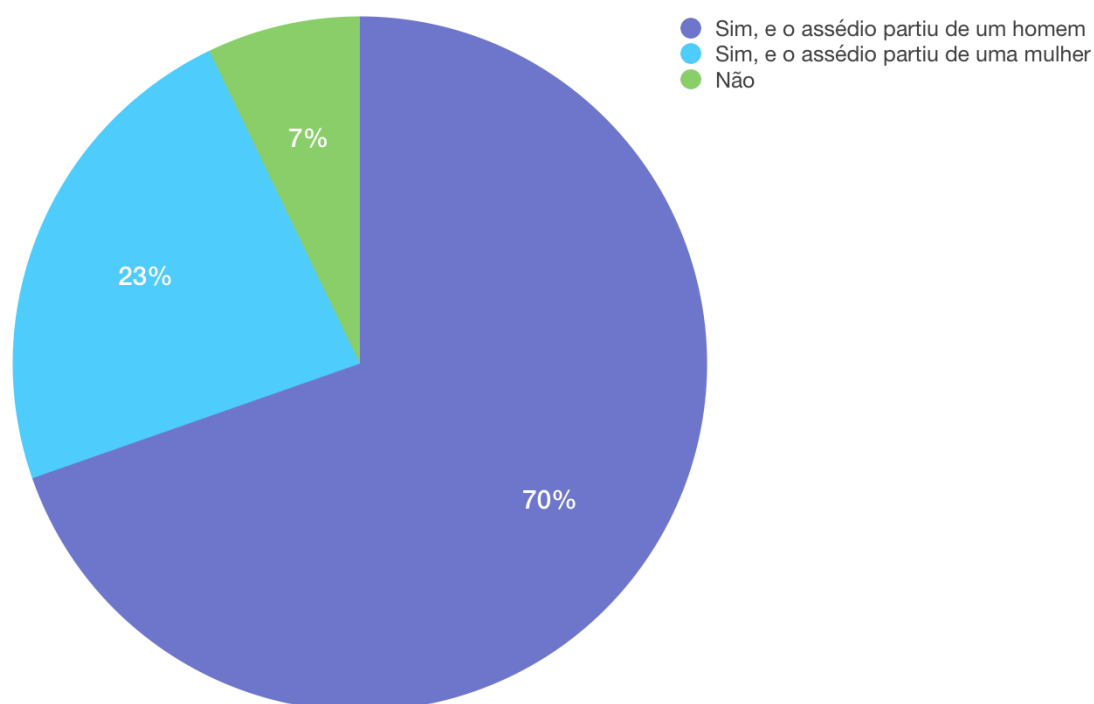
Fonte: Autora

Quando a pergunta se refere às colegas, a porcentagem das respondentes que afirmam conhecer uma jornalista que já sofreu assédio moral por parte de superior hierárquico sobe para 93%, sendo que 70% dizem que o assédio partiu de um homem e 23%, que o assédio partiu de uma mulher. Ou seja, sobe o número de assediadores homens e diminui o número de assediadoras mulheres (Gráfico 5).

Sobre a preponderância de homens na figura de agressor, é possível atribuí-la ao fato de que os cargos de poder estão majoritariamente ocupados por homens, o que favorece que a maior proporção de agressores na posição de superiores hierárquicos seja de pessoas do sexo masculino. O padrão de homens como agressores majoritários, porém, se repete em todas as outras situações levantadas pela pesquisa referentes tanto ao assédio moral como assédio sexual. Neste sentido, remete-se ao contexto social geral, no qual a imposição da virilidade

aparece como um método de validação de poder. No ambiente de trabalho, esta virilidade, que se expressa sobretudo pela violência, estaria estreitamente ligada à postura dos agressores que cometem assédio (GOSDAL, SOBBOL, 2009).

Gráfico 5 - Percepção do assédio moral cometido por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas



Fonte: Autora

As formas de assédio moral mais apontadas pelas jornalistas foram o abuso de poder ou autoridade (54%), comentários ou piadas sexistas (46%), intimidações (38%) e tentativas de prejudicar a reputação/honra (34%). Com números mais baixos, mas ainda expressivos, as jornalistas relataram insultos (28%), humilhação pública (28%), além da ameaça de perda de emprego em caso de gravidez (4%), outras ameaças (2%). Como sugestão de resposta, apareceu o comentário “receber feedbacks negativos envolvendo assuntos pessoais na frente dos demais funcionários”, uma opção que pode ser enquadrada como “humilhação pública”. A opção “ameaças de violência contra você, colegas ou familiares” não contou com respostas (Tabela 2).

Tabela 2 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por superiores hierárquicos³⁴

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Moral_superior ^a	Nenhum	11	8,6%	22,0%
	Abuso de poder ou autoridade	27	21,1%	54,0%
	Tentativas de prejudicar a reputação/honra	17	13,3%	34,0%
	Insultos	14	10,9%	28,0%
	Humilhação pública	14	10,9%	28,0%
	Ameaça de perda de emprego se estiver grávida	2	1,6%	4,0%
	Outras ameaças	1	,8%	2,0%
	Intimidações	19	14,8%	38,0%
	Comentários/piadas sexistas	23	18,0%	46,0%
Total	128	100,0%	256,0%	

Fonte: Autora

A respeito da percepção sobre outras jornalistas, o quadro se altera. Em primeiro lugar, mantém-se o abuso de poder ou autoridade, mas a porcentagem aumenta para 78%. Em seguida aparecem as intimidações (60%), tentativas de prejudicar a reputação/honra (54%), insultos (52%), humilhação pública (48%), comentários/piadas sexistas (38%), outras ameaças (18%), ameaças de violência contra você, colegas ou familiares (8%) e ameaça de perda de emprego se estiver grávida (8%) (Tabela 3). No campo outros, aparece a inclusão do racismo.

As taxas de percepção das jornalistas sobre as colegas vão de acordo com os dados apresentados pela pesquisa nacional “Mulheres no jornalismo brasileiro” (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017). Nesta pesquisa, o caso de violência psicológica mais relatado pelas jornalistas também foi o abuso de poder ou autoridade (63,9%), seguido de intimidação verbal, escrita ou física (59,7%), insultos verbais (44,2%) e humilhação em público (40,5%). A ameaça de perder o emprego

³⁴ Por conta dos arredondamentos para uma casa decimal, as Tabelas 3, 4, 5, 6, 8 e 12 possuem margem de até 0,2%, para mais ou para menos, na soma total. O arredondamento não interfere nos resultados.

em caso de gravidez, tal como neste presente estudo, contou com poucas respostas, um total de 2,3%.

Tabela 3 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
OUTRAMoral_superior ^a			
Nenhum	3	1,6%	6,0%
Abuso de poder ou autoridade	39	21,1%	78,0%
Tentativas de prejudicar a reputação/honra	27	14,6%	54,0%
Insultos	26	14,1%	52,0%
Humilhação pública	24	13,0%	48,0%
Ameaça de perda de emprego se estiver grávida	4	2,2%	8,0%
Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares	4	2,2%	8,0%
Outras ameaças	9	4,9%	18,0%
Intimidações	30	16,2%	60,0%
Comentários/piadas sexistas	19	10,3%	38,0%
Total	185	100,0%	370,0%

Fonte: Autora

A partir dos relatos qualitativos das jornalistas foi possível identificar que ambos os tipos de assédio moral, o interpessoal e o organizacional, estão presentes nas redações curitibanas, com destaque para o organizacional — um tipo de assédio que, em sua base, não apresenta viés de gênero. Estes relatos falam sobre uma ordem organizacional que atua a partir de posturas agressivas, mas cujo objetivo é obter um maior controle dos empregados e estimular a produtividade, fatores que são característicos do assédio organizacional (GOSDAL, SOBBOL, 2009). Neste sentido, é possível recorrer ao que Hirigoyen (2000) aponta como um dos “motores indispensáveis” pelos quais o assédio moral acontece: o medo. “É o medo de não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de um erro profissional que possa causar a demissão” (p. 43).

Tanto a Entrevistada 1 quanto a Entrevistada 4 relataram o clima de pressão incessante no qual trabalhavam em suas respectivas redações — o que não é uma novidade na área. Conhecida justamente por ser uma profissão que lida com pressões constantes para cumprir prazos, o jornalismo ganhou uma nova “bomba de estresse” depois da entrada dos jornais para o ambiente digital: a busca por audiência, conquistada e mensurada minuto a minuto.

Eu já vi pessoas sofrendo fora da redação, com família. Teve o caso de um casal em que ambos trabalham na redação e eles não conseguiam se desligar, porque a cobrança é realmente muito forte. Os dois tem um cargo de editor e eles não conseguiam parar de ficar vendo a audiência em casa. Eles fizeram um cálculo e perceberam que passavam apenas quatro horas com os filhos, fora a hora de dormir. Aí eles disseram chega, se é para a gente ter só quatro horas, vamos ter quatro horas de qualidade. E eles fizeram um pacto para pararem de ficar vendo a audiência, de ficar nessa loucuragem. (ENTREVISTADA 4, 2018).

Todo mundo está esgotado emocionalmente em um nível de não conseguir dormir, estar ansioso... Minha editora, por exemplo. Não é normal. Ela fica lá dez horas por dia e diz 'não tenho conseguido dormir'. Ela nem almoça, ela come uma banana todo dia. Às vezes eu não consigo acreditar, aí eu falo com outras pessoas e vejo que não estou inventando, não é uma história. Eu nunca vi um ambiente tão tóxico e abusivo. Parece que tudo o que eles podem fazer para você se sentir mal, eles fazem. A editora-chefe nunca tentou motivar o pessoal, fazer a gente se sentir confortável. Ela só aparece para te colocar no seu lugar. (ENTREVISTADA 1, 2018)

Nesta busca por bater metas, as Entrevistadas 1 e 4 relatam que, em suas respectivas empresas, as cobranças fora da jornada de trabalho por meio de mensagens no celular são uma prática constante, além de críticas e “puxões de orelha” feitas de maneira pública e inesperada, práticas encaradas como humilhantes e constrangedoras pela Entrevistada 1. Este caráter público das repreensões e críticas pode ser compreendido como uma intenção de que os avisos sirvam de exemplo aos demais empregados da empresa, o que é característico do assédio moral organizacional (SOBBOL, GOSDAL, 2009). A Entrevistada 1 relatou ainda que suas colegas muitas vezes batem o ponto e continuam trabalhando, para dar conta da carga excessiva, já que seriam punidas caso fizessem horas extras, mas também se não entregassem as matérias nos prazos.

Outra jornalista, por meio do *survey online*, narrou um episódio que motivou uma ação trabalhista contra seu ex-chefe. Ela conta:

Atualmente, processo meu ex-chefe por pressionar-me a baixar o valor do meu contrato. Ele convocou uma reunião na sala do presidente e na frente dele, bateu com o punho na mesa e disse que se eu não aceitasse a baixar o valor do contrato seria demitida. O detalhe é que eu estava acumulando o cargo de diagramadora, pauteira, designer gráfica, repórter, fotógrafa, editora-chefe, assessora de imprensa. Estou lutando na justiça do trabalho uma reparação devido à 'pejotização'; quanto a processos de danos morais, meu advogado falou que se não há testemunhas (mas houve, era o presidente!) não há nada mais o que fazer. (ANÔNIMA, 2017)

A situação relatada pela jornalista aponta para uma sobrecarga de trabalho, característica da precarização das relações de trabalho, além da situação humilhante a qual foi submetida pelo chefe, ao obrigá-la, por meio de ameaça, a baixar o valor de seu contrato. Além disso, o caso mostra outra dificuldade enfrentada por aqueles que sofrem assédio moral: a dificuldade em comprová-lo, no sentido judicial.

Este tipo de assédio atinge a redação como um todo, homens e mulheres. O viés de gênero, muito presente nos dados quantitativos, apareceu nos relatos como sendo uma das ferramentas pelas quais o assédio organizacional toma forma quando vai se referir a mulheres, ao exemplo do caso narrado pela Entrevistada 1. Ela conta que sua colega de redação, que aqui chamaremos de Ana, há mais de seis meses convive com um editor que sistematicamente pratica condutas abusivas contornadas por discursos machistas:

Ele manda mensagens para a Ana de madrugada, de manhã, cobra ela em horários aleatórios. Ela já teve que passar na redação no sábado quando não era para ela trabalhar. Ela chegou em um nível de exaustão em que ela anda com a internet desligada, para não precisar ver as mensagens dele. Ele é muito rude, ele faz comentários machistas na frente de todo mundo. Ele diz 'ah, não sei se a Ana vai conseguir fazer isso, né, porque é mulher...'. Em uma reunião em que o editor foi cobrado por conta da audiência, ele disse que era porque fazia tudo sozinho, não tinha ajuda de ninguém, e a Ana junto, na reunião. E ela faz muita coisa. Quando ele entrou de férias e a Ana e uma outra jornalista tiveram que tomar conta de tudo, foi a maior audiência deste ano. Quando ele estava de férias! (ENTREVISTADA 1, 2018)

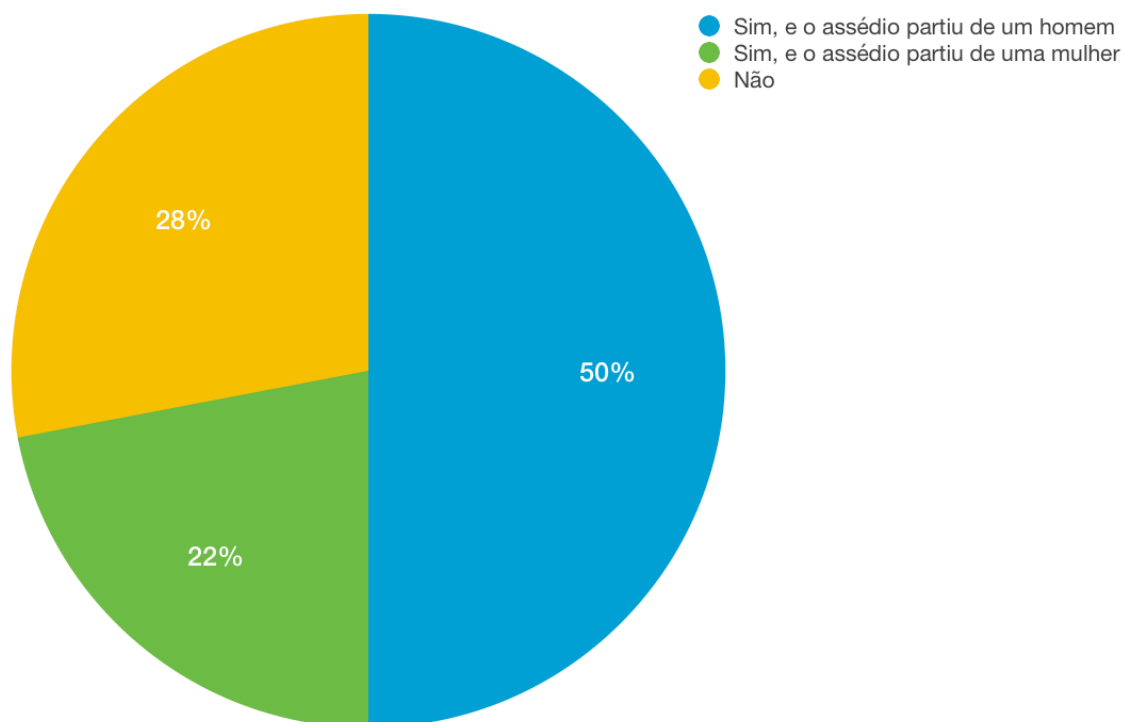
Estes dias, ele [o editor] não desceu para o *happy hour* porque não tinha batido a meta. A Ana ficou com dó e ficou lá em cima com ele. Aí eles postaram uma nota e aí uma das chefes mandou mensagem no grupo do WhatsApp dizendo: 'Mandou bem, Ana, essa nota foi muito bem'. A Ana agradeceu e aí o editor disse: 'Obrigada à Ana nada, obrigado a mim'. É algo que todo mundo vê, não é uma coisa que eu vejo e as pessoas não comentam. Todas vez que estamos juntas [as jornalistas], todo mundo comenta, todo mundo sabe citar o que acontece, porque ele fala alto, humilha ela na frente de todo mundo. (ENTREVISTADA 1, 2018)

As piadas e comentários machistas oriundos de superiores hierárquicos foram encarados pelas entrevistadas da fase qualitativa como algo tão rotineiro quanto aqueles que ouvem fora do ambiente de trabalho. Estão sempre presentes em forma de brincadeiras e podem não ter exatamente a intencionalidade de prejudicar a jornalista, mas é um dos fatores que colaboram para a criação do ambiente de trabalho hostil especificamente para mulheres, além de consistir em uma das ferramentas pelas quais o agressor, nos casos em que a conduta é identificada como assediadora, se exprime.

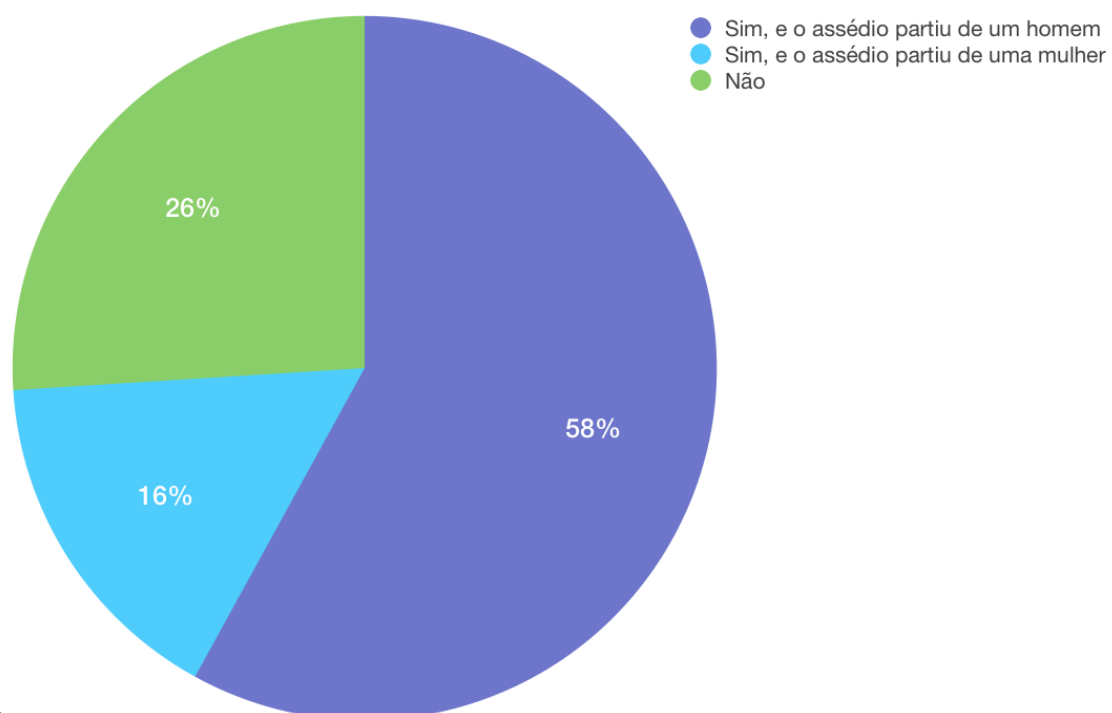
4.3.2 Horizontal

As relações de poder dentro das quais se configuram o assédio moral, no sentido psicológico do termo, não necessariamente fazem referência a posições hierárquicas diferentes. Das respondentes, um total de 72% afirmou já ter sofrido assédio moral por parte de colegas: 50% declararam que ele partiu de um homem e 22%, de uma mulher (Gráfico 6).

Quanto à percepção do assédio sofrido por outras jornalistas, novamente os números referentes às assediadoras mulheres caem e aumentam os percentuais referentes aos assediadores homens. Setenta e oito por cento das respondentes afirmaram conhecer alguma jornalista que já sofreu assédio moral por parte de colegas — 58% afirmam que o assédio partiu de um homem e 16%, de uma mulher (Gráfico 7).

Gráfico 6 - Percepção do assédio moral cometido por colegas de trabalho

Fonte: Autora

Gráfico 7 - Percepção do assédio moral cometido por colegas de trabalho sobre outras jornalistas

Fonte: Autora

As situações mais presentes no cotidiano das jornalistas que alegaram já terem sofrido assédio moral horizontal incluem, em primeiro lugar, comentários/piadas sexistas (46%), tentativas de prejudicar a reputação/honra (36%) e intimidações (36%), conforme mostra a Tabela 4. Quanto à percepção sobre outras jornalistas, predominam as tentativas de prejudicar a reputação/honra (48%), insultos (46%), humilhação pública (42%) e intimidações (42%), conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 4 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por colegas de trabalho

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Moral_colegas ^a	Nenhum	13	12,3%	26,0%
	Abuso de poder ou autoridade	10	9,3%	20,0%
	Tentativas de prejudicar a reputação/honra	18	17,0%	36,0%
	Insultos	12	11,3%	24,0%
	Humilhação pública	6	5,7%	12,0%
	Ameaça de perda de emprego se estiver grávida	2	1,9%	4,0%
	Outras ameaças	4	3,8%	8,0%
	Intimidações	18	17,0%	36,0%
	Comentários/piadas sexistas	23	21,7%	46,0%
Total	106	100,0%	212,0%	

Fonte: Autora

Especificamente sobre os depoimentos qualitativos recolhidos por meio do *survey*, apenas uma jornalista relatou um caso que pode ser configurado como assédio moral horizontal. Quando trabalhava como fotógrafa em uma redação em Curitiba, a jornalista sistematicamente tinha seu trabalho sabotado por colegas homens que escondiam seu material e dificultavam seu acesso aos equipamentos. A este assédio interpessoal, a jornalista atribuiu causa à discriminação de gênero. “Sofri assédio moral e sexual de vários colegas de profissão, que inclusive prejudicavam o meu trabalho por ser mulher”.

Tabela 5 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por colegas de trabalho sobre outras jornalistas

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
OUTRAMoral_colegas ^a	Nenhum	13	8,7%	26,0%
	Abuso de poder ou autoridade	20	13,3%	40,0%
	Tentativas de prejudicar a reputação/honra	24	16,0%	48,0%
	Insultos	23	15,3%	46,0%
	Humilhação pública	21	14,0%	42,0%
	Ameaça de perda de emprego se estiver grávida	2	1,3%	4,0%
	Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares	4	2,7%	8,0%
	Outras ameaças	5	3,3%	10,0%
	Intimidações	21	14,0%	42,0%
	Comentários/piadas sexistas	17	11,3%	34,0%
	Total	150	100,0%	300,0%

Fonte: Autora

A jornalista citada se enquadra no perfil das pessoas mais vulneráveis a sofrer assédios, de acordo com Hirigoyen (2000): uma mulher em meio a um grupo de homens. Goddal e Sobbol (2009) apontam que, em relações interpessoais horizontais, ainda que tenham o mesmo poder e *status* social dentro da empresa como funcionários, os colegas "podem ser antagonistas numa situação em que a capacidade ou possibilidade de ataque/defesa de cada um é desigual" (p. 30). Na situação em que uma mulher está sozinha em meio a um grupo de homens, ela está claramente em uma situação de desigualdade de ataque e defesa.

O viés de gênero nestes casos pode ser identificado com mais força: a discriminação de gênero não é puramente um mecanismo pelo qual o assédio moral se manifesta, como ocorre em grande parte dos assédios organizacionais. Ele é, em si mesmo, a causa do assédio.

Foram relatadas pelas Entrevistadas 1 e 4 outras situações em que os comentários e piadas machistas se manifestaram na redação a partir de colegas, também com uma ideia de repetição, mas de forma pulverizada. Apesar de termos o

conhecimento de que estas situações existem, não foram identificados nos discursos das jornalistas entrevistadas situações em que um homem específico ou um grupo de homens específicos sistematicamente inferiorizava outras jornalistas pelo fato de serem mulher, exceto nos casos em que havia viés sexual, o que se enquadra como assédio sexual e será abordado no próximo capítulo. Foram identificados, porém, discursos sexistas que frequentemente aparecem no ambiente de trabalho, como evocar questões hormonais femininas para justificar o posicionamento mais rígido de uma profissional mulher e a ideia de que quando uma mulher se exprime durante uma reunião é “para chamar a atenção”. Mas estes foram identificados como pontuais, do ponto de vista daquilo que seria considerado assédio, ainda que, como relata a Entrevistada 3: “Parece que é só aquilo, mas só quem sente na pele sabe. Você ouve tanto, todos os dias... A gente aprende a tapar os olhos para essas coisas para sobreviver mesmo”.

4.3.3 Cometido por fontes

Uma especificidade das relações de trabalho mantidas por jornalistas são as fontes. Do ponto de vista do ordenamento jurídico brasileiro, esta relação não pressupõe qualquer vínculo de trabalho formal e, a princípio, nenhuma relação de hierarquia, aspectos essenciais para, juridicamente, caracterizar-se o assédio moral. O contato com as fontes também é presumido como pontual e, portanto, considerado como uma situação isolada, uma das premissas para caracterizar o assédio moral.

A realidade do jornalismo brasileiro, porém, mostra que há outros tipos de vínculos entre jornalistas e fontes. São relações que indiretamente pressupõem uma relação de hierarquia, frequência, que podem degradar o ambiente de trabalho e que impõe um alto risco de demissão. Estas relações existem, sobretudo, no jornalismo político. Repórteres que cobrem a área política geralmente precisam lidar com as mesmas fontes durante muito tempo — o mandato do Presidente da Assembléia Legislativa, por exemplo, é de dois anos. Essa interação constante com pessoas em uma relação que presume desnível de poder pode acarretar uma situação que corresponde ao assédio moral.

Além disso, um levantamento realizado pelo Intervezes³⁵ em 2015, com base em dados do Sistema de Acompanhamento de Controle Societário da Anatel, 32 deputados federais e oito senadores aparecem nominalmente como sócios de emissoras de rádio e televisão no Brasil. Desde 2015, os 40 parlamentares são alvo de uma ação no Supremo Tribunal Federal que questiona a constitucionalidade desta participação, posto que, de acordo com o Artigo 54 da Constituição Federal, deputados e senadores não podem "firmar ou manter contrato com pessoa jurídica de direito público, autarquia, empresa pública, sociedade de economia mista ou *empresa concessionária de serviço público*, salvo quando o contrato obedecer a cláusulas uniformes" (BRASIL, 1988).

No artigo "Televisão aberta o sul do Brasil: conteúdo regional sob controle político e religioso" (LOPES, PINTO, 2015), as pesquisadoras identificaram 56 políticos donos de outorgas de radiodifusão no Sul do Brasil. A maioria deles estava concentrado no Paraná, com 64,2% da amostra, somando um total de 36 pessoas entre senadores, governadores, prefeitos, deputados e vereadores. Esta conta ainda deixa de fora os políticos que não possuem propriedade direta declarada de nenhum veículo de comunicação.

A Entrevistada 3 narrou o episódio em que um veículo de comunicação do Paraná para o qual trabalha não publicou uma matéria de sua autoria que denunciava um político do estado. Ela então vendeu a matéria para outro veículo, este com base fora do estado, que publicou a matéria. O veículo recebeu pressões por parte do grupo político em questão para que a matéria fosse tirada do ar — mas como não tinha ligações com a política paranaense, manteve a matéria.

Estas pressões recaem sobre as jornalistas. Por meio do questionário *online*, uma respondente que cobre política e afirmou já ter sofrido assédio moral por parte de fontes relatou que "muitos parlamentares, secretários e outros políticos pressionam as redações, para tentar restringir a atuação dos profissionais". O mesmo caso foi relatado pela Entrevistada 3, ao falar sobre seu comportamento frente aos recorrentes insultos e intimidações que recebe ao cobrir o Governo do Estado e a Assembléia Legislativa.

³⁵ O Intervezes — Coletivo Brasil de Comunicação Social é uma organização "que trabalha pela efetivação do direito humano à comunicação no Brasil". Disponível em: < <http://intervezes.org.br>>. Acesso em 3 de março de 2018.

Eu respondo na lata, mas a maioria das mulheres não responde. E assim, eu não culpo, porque você está fazendo o seu trabalho, senão daqui a pouco o deputado liga, ou o político, ou qualquer outra pessoa liga no seu veículo de comunicação. Eles têm ligação com os veículos, pedem a sua cabeça. Então assim, eu entendo o lado dela. (ENTREVISTADA 3, 2018)

Este cerceamento à liberdade jornalística por meio de pressões que podem resultar em demissões, porém, é um fator que atinge tanto homens quanto mulheres. Neste caso, o viés de gênero é identificado como uma ação discriminatória por parte das fontes, que dispõem de um tratamento diferenciado para homens e mulheres, mas que geralmente tendem mais ao assédio sexual do que ao assédio moral.

Eu sempre estou na rua em pautas e principalmente cobrindo o Governo do Estado e a Assembléia Legislativa. Então o tratamento dispensado às mulheres é muito diferente que o tratamento que é dado aos homens. Você começa a fazer seu trabalho e a impressão que você tem e de que ah, é repórter bobinha que não sabe nada. A partir do momento em que você começa a fazer perguntas críticas e perguntas que são difíceis para aqueles interlocutores, para os políticos homens que são em sua maioria, brancos, heterossexuais e de meia idade — na Assembléia Legislativa de 54 deputados, apenas 3 são mulheres, então o universo é esse, é um universo masculino, machista, patriarcal, sempre foi assim. A partir do momento em que você começa a fazer perguntas críticas, você não é mais tão bem vista, eles já vêm com aquela reticência. E o repórter homem, que chega e que vai fazer o mesmo comentário machista com ele ou que vai rir da piadinha dele, ele acaba tendo uma facilidade muito maior para conseguir a informação, porque você não se sujeita a determinadas brincadeiras, desde elogios, cantadas, mas que não deixam de ser assédio, até comentários despretensiosos. Se você não dá bola para eles nesse sentido, você vai ter mais dificuldades em conseguir informação. Então em vários espaços eu acredito que isso aconteça, apesar de a gente estar em um universo, considerando as redações, de que a maioria é mulher, isso é normal. Não é normal, não é aceitável, mas acontece. (ENTREVISTADA 3, 2018)

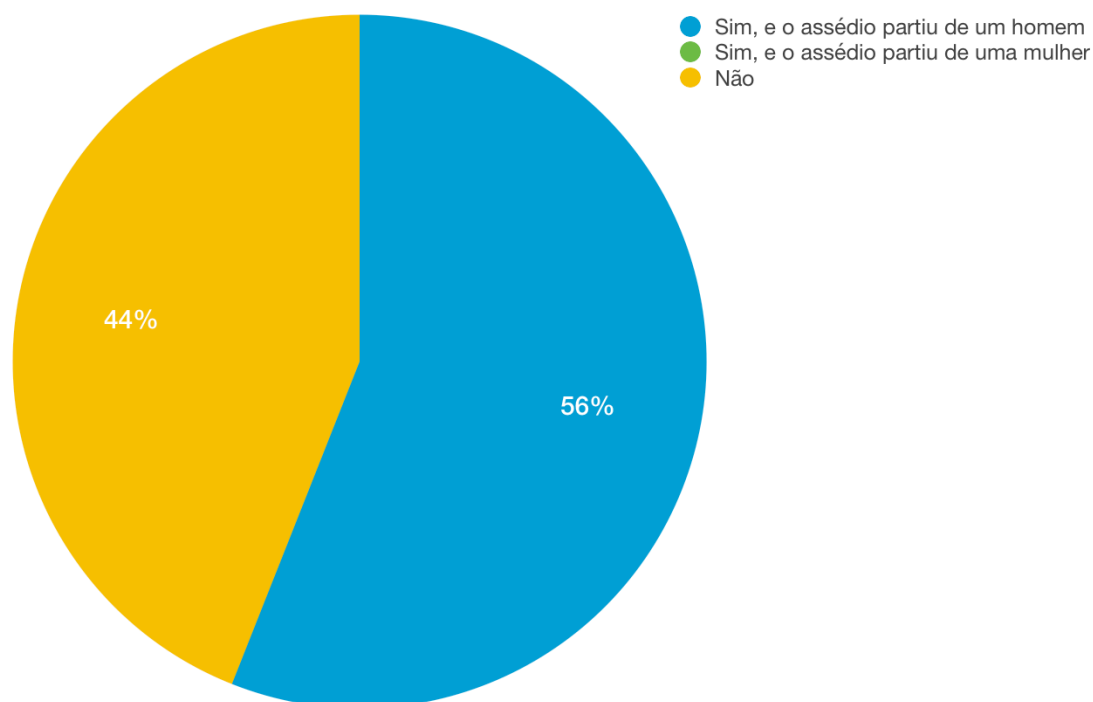
Ainda que a amostra seja muito pequena para poder ser considerada quando desagregada por editoria, das oito jornalistas que afirmaram cobrir a área de política (que correspondem a 16% da amostra total), 36,5% alegou jamais ter sofrido este tipo de assédio, enquanto 62,5% afirmou já ter sofrido assédio moral por parte de fontes — e todas alegaram que a conduta partiu de um homem. É possível atribuir este resultado ao ambiente predominantemente masculino e também machista da área política, como aponta a Entrevistada 3.

No entanto, ao considerar o assédio por parte de fontes no sentido de ações abusivas reiteradas que podem trazer danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica das jornalistas (HIRIGOYEN, 1998) de forma geral, o mesmo resultado se repete: todas as mulheres que alegaram já ter sofrido assédio

(que são 56% da amostra), também apontaram que ele foi cometido por homens (Gráfico 8). Quanto à percepção referente a outras jornalistas, os números são quase idênticos: 56% das mulheres alegaram conhecer alguma jornalista que já sofreu este assédio — 54% aponta que o assediador era um homem e 2%, uma mulher (Gráfico 9).

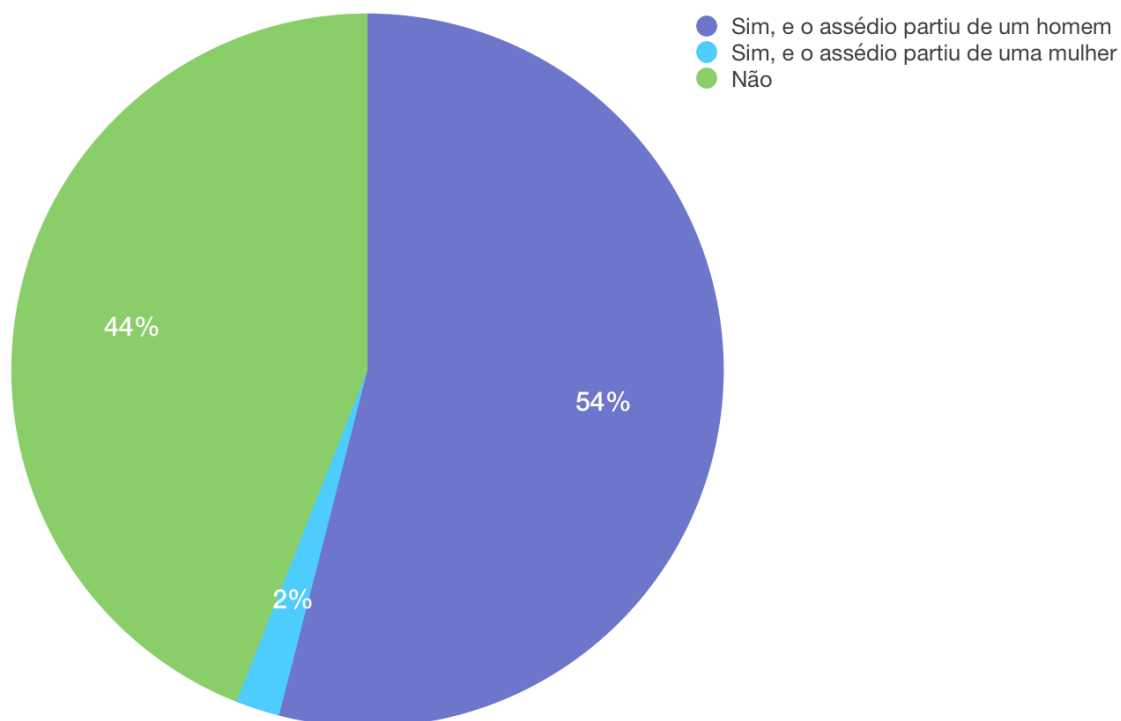
Das condutas que compõem o assédio, as que foram relatadas como mais frequência quanto à percepção sobre si, foram comentários/piadas sexistas (42%), intimidações (18%) e abuso de poder ou autoridade (18%), conforme mostra a Tabela 6. Referente à percepção sobre outras jornalistas, o abuso de poder ou autoridade é o tipo mais frequente (40%), seguido de comentários/piadas sexistas (30%) e intimidações (24%), conforme mostra a Tabela 7.

Gráfico 8 - Percepção do assédio moral cometido por fontes



Fonte: Autora

Gráfico 9 - Percepção do assédio moral cometido por fontes sobre outras jornalistas



Fonte: Autora

Tabela 6 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por fontes

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Moral_fontes ^a			
Nenhum	22	29,7%	44,0%
Abuso de poder ou autoridade	9	12,2%	18,0%
Tentativas de prejudicar a reputação/honra	3	4,0%	6,0%
Insultos	5	6,8%	10,0%
Humilhação pública	3	4,1%	6,0%
Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares	2	2,7%	4,0%
Intimidações	9	12,2%	18,0%
Comentários/piadas sexistas	21	28,4%	42,0%
Total	74	100,0%	148,0%

Fonte: Autora

Tabela 7 - Percepção dos tipos de assédio moral cometidos por fontes sobre outras jornalistas

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
OUTRAMoral_fontes ^a	Nenhum	22	20,0%	44,0%
	Abuso de poder ou autoridade	20	18,2%	40,0%
	Tentativas de prejudicar a reputação/honra	11	10,0%	22,0%
	Insultos	10	9,1%	20,0%
	Humilhação pública	11	10,0%	22,0%
	Ameaça de perda de emprego se estiver grávida	1	,9%	2,0%
	Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares	2	1,8%	4,0%
	Outras ameaças	6	5,5%	12,0%
	Intimidações	12	10,9%	24,0%
	Comentários/piadas sexistas	15	13,6%	30,0%
Total	110	100,0%	220,0%	

Fonte: Autora

Nas entrevistas e na questão qualitativa do *survey*, porém, os relatos versavam mais sobre uma postura das fontes no geral — ou seja, as fontes, no geral, praticam uma diversidade de agressões isoladas, de forma que as jornalistas que sofrem estas agressões têm a sensação de uma frequência e reiteração de ações, mas estas são praticadas por pessoas diferentes. As exceções foram os relatos das jornalistas da área política. Isto não significa que o assédio moral por parte de fontes seja uma exclusividade da cobertura política, mas sim que esta é uma área na qual os assédios com certeza estão presentes, ao passo em que a pesquisa não conseguiu identificar a presença em outras áreas por conta da baixa amostragem por editoria.

5 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tal como acontece com o assédio moral, não existe formulação universal para conceituar o assédio sexual. Sua concepção mais básica, porém, pode ser caracterizada por atitudes sexuais ou sexualizadas, explícitas ou não, emitidas por alguém (o agressor) sem o consentimento do destinatário (a vítima). Diferentemente do assédio moral, cuja vítima pode-se presumir ser tanto um homem quanto uma mulher, o termo assédio sexual refere-se, majoritariamente, a uma violência que é explicitamente generificada. Os dados são claros: de acordo com a pesquisa realizada pela ActionAid (2016), organização internacional voltada ao combate à pobreza, 86% das mulheres brasileiras ouvidas já sofreram assédio em público em suas cidades³⁶. Quando levamos em conta apenas o ambiente de trabalho, os números gerais caem, mas a diferença entre homens e mulheres continua explícita. Em pesquisa realizada pelo site Vagas.com, 80% das pessoas que afirmaram ter sofrido assédio sexual são mulheres, contra 20,1% dos respondentes homens. São reconhecidamente minoritários os casos de assédio entre pessoas do mesmo sexo, e mesmo nestes casos a maior parte é cometida por homens contra outros homens, dentre os quais são mais vulneráveis aqueles que são "jovens, homossexuais, membros de minorias étnicas ou que trabalham em ocupações tidas como femininas" (TOMEI; VEGA-RUIZ, 2007 *apud* HIGA, 2016). Existe, portanto, uma relação muito próxima entre o assédio sexual e a discriminação de gênero, o que faz com que inclusive a "Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher"³⁷ considere o assédio sexual no trabalho como uma das formas de violência contra a mulher.

Aquilo que configura o assédio sexual não precisa necessariamente estar ligado ao contato físico e nem ter como objetivo principal a concessão de favores ou recompensas sexuais da vítima. No livro "Meu corpo não é seu" (2014), publicado pela mídia alternativa feminista Think Olga, responsável pela grande campanha brasileira "Chega de Fiu Fiu", o assédio sexual é caracterizado como uma violência que inclui "abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que

³⁶ Disponível em: <http://actionaid.org.br/na_midia/em-pesquisa-da-actionaid-86-das-brasileiras-ouvidas-dizem-ja-ter-sofrido-assedio-em-espacos-urbanos/>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

³⁷ Disponível em: <<http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/politicas-2/mulheres-1/anexos-projeto-mulheres/convencao-de-belem-do-para.pdf>>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

constrangem, humilham, amedrontam e tentam reduzir as mulheres a um objeto passivo que não reage sob tal forma de opressão”. Já para Eberle e Gosdal (2009), compreende-se que assédio sexual é a "conduta com conotação sexual, ou comportamento baseado em sexo, indesejado ou repellido pelo assediado(a), que cria um ambiente de trabalho hostil, ou gera o fundado temor de prejuízo nos direitos relativos ao trabalho” (p. 22).

Neste sentido, o assédio sexual pode ser considerado uma evolução do assédio moral, como aponta Hirigoyen (2000), no sentido de gravidade e intensidade dos atos. No sentido cronológico, tanto o assédio moral pode resultar em assédio sexual, quanto o contrário. Não são raros os casos de mulheres que rejeitam investidas sexuais no ambiente de trabalho e, como forma de retaliação, posteriormente sofrem com perseguições. Quando o agressor é um superior hierárquico, por exemplo, esta retaliação pode vir na forma de isolamento, diminuição do salário, mudança de horários e pode chegar a dispensa, com ou sem justa causa (GOSDAL, SOBOLL, 2009, p.22).

Tal como o assédio moral, o assédio sexual pode ser vertical ascendente, vertical descendente, horizontal, seja simples ou coletivo, ou ainda cometido por fontes. Mas diferente do assédio moral, uma única conduta ofensiva já é o suficiente para enquadrar-se como assédio sexual. Para caracterizar estas possíveis condutas ofensivas, alguns autores se propuseram a criar categorizações e tipologias. O pesquisador estadunidense James E. Gruber (1992), depois de analisar 17 estudos que foram publicados nos anos 1980, criou sua própria categorização que descreve 11 tipos de assédio sexual, divididos em três conjuntos: (1) Pedidos verbais, que incluem a propina sexual, como a oferta de melhores condições de serviço em troca de sexo; os avanços sexuais, como afirmações e perguntas que indiquem intenções ou desejos de natureza sexual; os avanços relacionais, como perguntas e interações sem ameaças, que visam uma relação social e que são hostis em virtude da repetição; avanços e pressões sutis, como interações cujo objetivo é sexualmente implícito ou ambíguo; (2) Comentários verbais, que incluem observações pessoais não solicitadas pela vítima, como perguntas e comentários sobre sexualidade ou aparência proferidas diretamente para ela, em forma de rumores ou ainda na presença da vítima, mas sem reconhecê-la como sujeito; ou ainda comentários de cunho sexual sobre uma mulher ou sobre “mulheres no geral”; (3) Situações não

verbais, como toques sexuais ou sexualizados, violações do espaço pessoal, tentativas ou ameaças para estabelecer contato físico ou ainda a presença de objetos sexuais no ambiente, como materiais pornográficos ou outros objetos que desacreditam sexualmente as mulheres (GRUBER, 1992, p. 451 e 452).

Outro grupo de pesquisadores também baseado nos Estados Unidos, levaram em conta os estudos de Gruber e de outros pesquisadores para dividir o assédio sexual em três tipos de conduta: (1) Paternalista, como comentários sexistas, mas não sexuais, gestos ou condescendência; (2) Provocativa, que inclui gestos sexuais, demonstrações físicas, comentários e perguntas excessivamente pessoais que produzem um ambiente hostil e (3) Predatória, o tipo mais ameaçador, que abrange pedidos, promessas ou ameaças sexuais, além de toques e contato sexual forçado (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008). De maneira geral, portanto, considera-se assédio sexual todas as condutas sexuais ou sexualizada destinadas a pessoas que não consentem tais posturas/attitudes.

Uma perspectiva sócio-histórica aponta que, mais do que o desejo da posse sexual, o assédio sexual consiste em uma das diversas manifestações que expressam a dominação masculina sobre o mundo e, principalmente, sobre os corpos femininos. Como aponta Bourdieu (2012), o assédio visa, com a posse, "a nada mais que a simples afirmação da dominação em estado puro" (p. 30). Ou seja, não necessariamente o assédio sexual visa o ato sexual, mas sim configura-se como uma expressão do poder e opressão do masculino sobre o feminino. Como explica o pesquisador Flávio da Costa Higa (2016, p. 495):

Muitas vezes a intenção do agressor é puramente discriminatória, constitui violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, externando a misoginia – ou a misantropia – a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir, ainda que inconscientemente, é o de que ela deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio.

Esta opressão pode acontecer em qualquer ambiente, seja ele público ou privado, posto que a dominação masculina faz parte do contexto sociocultural. Mas quando se considera o assédio sexual em ambiente de trabalho, são acrescentadas novas configurações sociais que colaboram para que estas violências aconteçam.

Os pesquisadores Chamberlain, Crowley, Hodson e Tope (2008) partem de uma perspectiva organizacional para falar sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho. Isto quer dizer que, apesar de considerarem o patriarcado e a socialização

de gênero como determinantes para explicar o fundamento cultural subjacente ao assédio sexual, eles apontam que é o contexto organizacional que vai reger como o assédio sexual transparece em um determinado local de trabalho. Para isso, eles ressaltam algumas características marcantes das organizações que têm implicações para o assédio sexual. São elas: o nível de poder do trabalhador, a cultura do local de trabalho e a composição de gênero (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008).

Em pesquisa realizada com dados derivados de etnografias que falam sobre o ambiente de trabalho, os pesquisadores puderam testar hipóteses baseadas em teorias sociológicas que discutem condições que poderiam aumentar ou diminuir a probabilidade de assédio sexual no ambiente de trabalho. As hipóteses testadas foram: (1a) Um maior poder de auto-direção levaria a uma menor possibilidade de assédio sexual ou (1b) Um maior poder de auto-direção aumentaria as chances de assédio sexual; (2) A presença de um procedimento formal de queixa reduziria a probabilidade de assédio sexual; (3) A insegurança no trabalho aumentaria as chances de assédio sexual; (4) A solidariedade entre colegas de trabalho reduziria a probabilidade de assédio sexual; (5) A presença do supervisor reduziria a probabilidade de assédio sexual; (6) O anonimato das grandes organizações aumentaria a probabilidade de assédio sexual. No entanto, organizações maiores poderiam oferecer proteção contra as formas mais ameaçadoras de abuso; (7) Quanto mais ações físicas o trabalho demanda, maiores seriam as chances de assédio sexual; (8a) Uma alta proporção de homens em um grupo de trabalho aumentaria a probabilidade de assédio sexual, enquanto uma alta proporção de mulheres em um grupo de trabalho reduziria a probabilidade deste assédio ou (8b) Uma distribuição de gênero inclinada em qualquer direção aumentaria a probabilidade de assédio sexual, resultando em uma relação em forma de U entre a porcentagem de mulheres feminino e de assédio sexual (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008).

Como conclusão, seus resultados sugerem que, no que concerne o nível de poder do trabalhador, um maior poder organizacional — ou seja, um maior nível hierárquico e poder de auto-direção — não oferece às mulheres proteção contra qualquer forma de assédio sexual e pode, inclusive, fazer com que as mulheres sejam alvo de abusos. Isso porque as mulheres em altos cargos são percebidas

como ameaças ao monopólio masculino. Neste contexto, o assédio sexual é usado como uma estratégia instrumental para que homens assegurem tal domínio e preservem seus privilégios. Sobre a presença de procedimentos formais de queixa, constatou-se que ele não reduz a probabilidade de assédio sexual, embora sejam eficazes para dissuadir a forma mais ameaçadora de assédio predatório, como o contato sexual forçado, também enquadrado como estupro. Quanto à insegurança no trabalho, a pesquisa sugere que estes trabalhadores temporários, transitórios ou até mesmo permanentes, mas nos quais impera o medo da perda do emprego por questões econômicas, são mais vulneráveis, posto que os laços que possuem com a organização são mais fracos, gerando uma tendência a manter silêncio sobre as violências e abusos sofridos, com o objetivo de manter o emprego (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008).

Quanto à solidariedade dos colegas e à supervisão, o estudo aponta que eles de fato oferecem alguma proteção, mas apenas contra as medidas paternalistas (ou seja, comentários sexistas, mas não sexuais, gestos ou condescendência). Por outro lado, o anonimato das grandes organizações aumenta a probabilidade de todos os tipos de assédio, mas em menor grau nos casos mais extremos de assédio predatório, provavelmente por conta das medidas de proteção aplicadas pelas grandes organizações. Quanto ao trabalho que demanda ações físicas, o estudo aponta que ele promove uma cultura masculina, sexualizada e centrada no corpo, criando um ambiente que encoraja provocações sexuais e assédios sexual do tipo predatório. (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008)

Por fim, quanto à proporção de gênero em um grupo de trabalhadores, aponta-se que a parcela feminina de grupos mistos está associada ao aumento de todos os tipos de assédio, independentemente de serem maioria ou minoria no ambiente de trabalho. Em casos de grupos majoritariamente femininos, as formas mais ameaçadoras de assédio sexual diminuem, mas aumentam o assédio sexual do tipo paternalista. (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008)

Diante deste quadro, fica evidente a estreita relação entre discriminação de gênero e o assédio sexual — prática que jamais pode ser confundida com flertes ou investidas consentidas. Apesar da linha que os separa ser considerada muitas vezes tênue, ela é bem demarcada no sentido em que demanda o consentimento de ambas as partes. Qualquer investida sexual ou sexualizada não consentida por uma

das partes é considerada assédio sexual e, portanto, passível de ser considerada como crime, como veremos adiante.

5.1 AS LEIS DIANTE DO ASSÉDIO SEXUAL

No Brasil, o assédio sexual pode ser responsabilizado na esfera civil, trabalhista e criminal. Na esfera civil, pode-se recorrer a ideia de reparação patrimonial e danos morais, que abrange lesões à integridade corporal e moral; na trabalhista, a CLT permite que o empregador demita por justa causa o empregado que cometer falta grave — neste caso, caracteriza-se o assédio sexual como "incontinência de conduta" (art. 482). Mas a única esfera que possui legislação específica sobre assédio sexual é a esfera criminal, que determina detenção de um a dois anos como pena para o assediador, com possibilidade de ser aumentada em um terço caso a vítima seja menor de 18 anos.

O reconhecimento do assédio sexual e sua criminalização pelo Código Penal aconteceu apenas em 2001, quando o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, foi acrescido do seguinte artigo, que conceitua o assédio sexual como o ato de:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Neste conceito jurídico é possível identificar dois fatores que divergem significativamente dos estudos da psicologia e sociologia e prejudicam a incorporação da realidade do assédio sexual pelas leis. A primeira delas é a ideia de que o assédio sexual ocorre somente com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, o chamado assédio *quid pro quo* ("isto por aquilo"), que pressupõe o abuso de autoridade. Como visto anteriormente, o assédio sexual não precisa objetivamente visar o ato sexual — ele também pode ter como fim a afirmação do poder masculino e da masculinidade do assediador, ou seja, a dominação em estado puro, como aponta Bourdieu (2012), e a discriminação de gênero. Especialistas da área do Direito (BARROS, 1995; VILELLA, 2010; HIGA, 2016) dividem o assédio sexual em dois tipos: (1) O assédio sexual por intimidação, que têm como objetivo prejudicar a atuação laboral de alguém ou criar uma situação

ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho ou (2) o assédio sexual por chantagem, caracterizado pelo abuso de poder de um superior hierárquico, que dá ordens ou exerce pressões sobre um empregado com o fim de obter favores sexuais para si ou para terceiros. Este tipo de assédio, conhecido por *quid pro quo*, é o único tipificado no Código Penal brasileiro.

O segundo fator é a presunção da superioridade hierárquica do assediador para a caracterização do assédio sexual. Como visto anteriormente, não é necessário que o assédio seja vertical descendente para representar ameaça não somente ao emprego, mas à dignidade da mulher. A pesquisa de Chamberlain, Crowley, Hodson e Tope (2008), inclusive, apontou que mulheres em cargos hierárquicos mais altos são passíveis de serem alvo de assédio sexual, justamente porque a hierarquia organizacional não existe sozinha, mas sim em um contexto na qual impera a hierarquia entre os sexos e, dentro desta, a dominação masculina. Em países como França e Espanha, o assédio cometido por superior hierárquico configura agravo na pena, e não sua premissa. Para a pesquisadora Alice Barros (1995), em artigo escrito durante as discussões que resultaram no Artigo 216-A do Código Penal, o ideal seria que o assédio previsse a pena para o empregador, superior hierárquico, colega de trabalho e até cliente do estabelecimento, além de dispor sobre meios de prevenção, sanção e responsabilidade.

Desta forma, os limites que a legislação brasileira fornece para a caracterização do assédio sexual deixa certas lacunas jurídicas. O Artigo, por exemplo, não deixa explícito a necessidade da reiteração do ato ofensivo por parte do assediador, ainda que a palavra assédio por si só já tenha o sentido de repetição³⁸. A corrente jurisprudencial, porém, tem assegurado a possibilidade de o assédio sexual configurar-se pela prática de apenas uma conduta, desde que ela seja considerada grave (BARROS, 1995; VILLELA, 2010).

Para preencher tais lacunas, os juízes fazem uso de interpretações e jurisprudência, além do Artigo 8º da CLT, que possibilita a adoção do direito comparado. Um exemplo de jurisprudência neste caso é a ideia de que “somente o repúdio manifesto a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva pode justificar a tutela judicial” (VILLELA, 2010). A recusa declarada para a configuração de assédio sexual não está expressamente presente no

³⁸ No Dicionário Hauaiss, assédio é conceituado como “fig. Insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém” (2009, p. 203)

conceito incluído no Código Penal, mas é levado em conta como elemento essencial para a configuração do crime.

No campo jornalístico, portanto, o assédio cometido contra uma jornalista por parte das fontes está longe de legalmente ser enquadrado como assédio sexual. Embora esteja dentro do capítulo que versa sobre crimes contra a dignidade sexual, o Artigo ficou conhecido como um crime ligado ao direito do trabalho. Ao usar palavras como "emprego, função, cargo", o legislador fez com que o Artigo implicasse diretamente em casos que têm, além uma relação formal de trabalho, um grau de hierarquia — ambos inexistentes de forma direta no caso da relação jornalista-fonte. Alguns doutrinadores têm discutido a possibilidade de ampliar a abrangência do crime para relações que não estejam restritas às relações formais de trabalho, caso de assédios cometidos por professores, médicos ou até religiosos, figuras que exercem a hierarquia sob a forma de pressão psicológica. Mas até mesmo nestas discussões, pressupõem-se a ideia de hierarquia.

Nos casos de assédio sexual — não no sentido legal — cometido por parte de fonte, a repórter poderia então realizar uma queixa-crime contra o assediador por injúria, um crime contra a honra. A injúria, disposto no Artigo 140 do Código Penal, é o ato de “injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro”. A lei especifica que o juiz pode deixar de aplicar a pena caso julgue que o ofendido tenha provocado diretamente a injúria ou no caso de retorsão imediata que consista em outra injúria. A pena consiste em detenção de um a seis meses ou multa — uma pena leve. Ela pode ser agravada quando apresenta também violência física, mas neste caso, acumulam-se as sanções: a detenção da injúria soma-se à multa e à pena correspondentes à violência.

O assédio sexual, vale apontar, é apenas um dos crimes contra a dignidade sexual tipificados no Código Penal brasileiro. Desta forma, é importante frisar que “a figura do assédio pressupõe violência psicológica, nunca violência física, pois se tal ocorresse estar-se-ia frente a outros ilícitos penais” (DUARTE, 2001, p. 18). Isso significa que o assédio tipificado prevê constrangimentos ou pressões que sugerem práticas sexuais, mas qualquer tipo de violência que extrapole palavras e gestos, pode ser tipificado como outro tipo de crime mais grave, como o estupro ou a violação sexual mediante fraude.

O crime de estupro (art. 213) diz respeito tanto à conjunção carnal e à prática de atos libidinosos quanto ao puro constrangimento mediante violências ou ameaças graves. A pena consiste em reclusão mínima de seis a dez anos, a qual pode ser aumentada de acordo com agravantes. Se houver lesão corporal grave ou se a vítima for menor de 18 ou maior de 14 anos, a reclusão passa a ser de oito a 12 anos. Se da conduta resultar morte, de 12 a 30 anos. Já a violência sexual mediante fraude (art. 215) consiste em "ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima" — ou seja, não precisa haver grave ameaça ou violência, mas sim condições que dificultem ou impossibilitem a vítima de consentir ou recusar. A pena é de reclusão de dois a seis anos, e se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

O crime de assédio sexual, portanto, não conta com violências físicas ou ameaças graves — caso o fosse, estaria configurado como estupro. Dos crimes que versam sobre a liberdade sexual, ele é o mais leve e possui a menor pena.

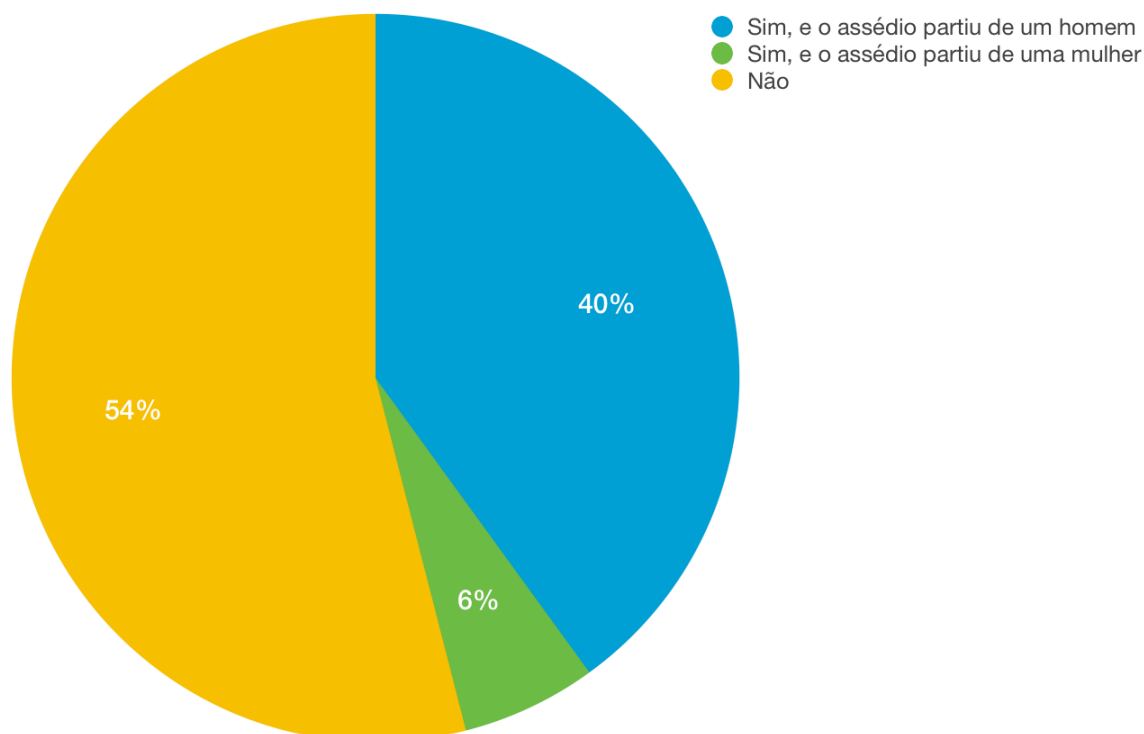
5.2 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA JORNALISTAS

As redações curitibanas, tais como diversos outros ambientes de trabalho, também estão marcadas pelo assédio sexual. Os comentários, cantadas e constrangimentos que a maioria das mulheres já ouviu nas ruas, a partir de pessoas estranhas, se reproduzem também no ambiente de trabalho, a partir de superiores hierárquicos e colegas. A vulnerabilidade ao lidar com as fontes é a mesma ao lidar com uma pessoa estranha, mas cujo assédio sexual, além de ferir a dignidade e integridade da jornalista mulher como sujeito, também interfere diretamente no seu trabalho. Estas questões serão apresentadas nas análises a seguir, as quais seguem como critério a identificação do assédio como vertical descendente, horizontal e a partir de fontes, e também do viés de gênero dos assédios — ainda que, como explicado nos tópicos anteriores, já esteja claro que o assédio sexual é majoritariamente uma agressão cometida com viés de gênero.

5.2.1 Vertical descendente

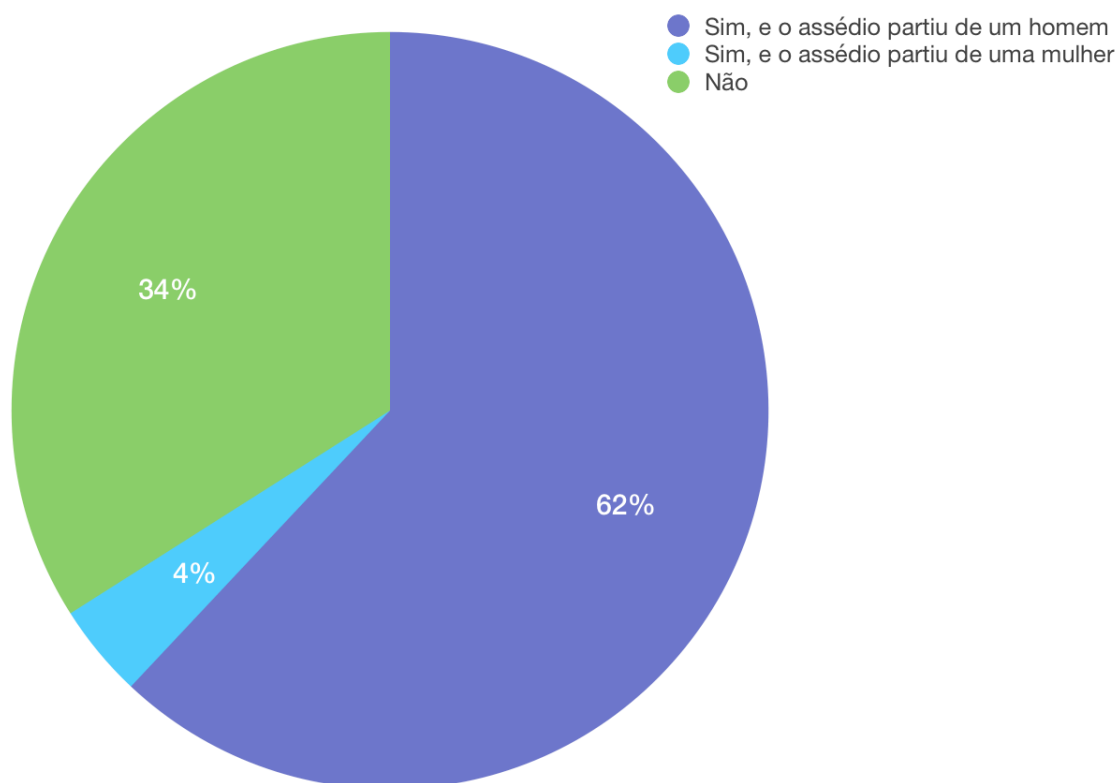
O assédio sexual cometido por superiores hierárquicos foi relatado por 46% das jornalistas respondentes. Neste quadro, 40% afirmou que o assédio partiu de um homem, enquanto 6% afirmou que a assediadora era uma mulher (Gráfico 10). Quando se considera a percepção das jornalistas a respeito de suas colegas, os números aumentam: 66% das jornalistas afirmaram conhecer alguma colega de profissão que já sofreu assédio sexual por parte de superiores hierárquicos, sendo que 62% relataram que o agressor era um homem, enquanto apenas 4% relataram que o assédio partiu de uma mulher. Trinta e quatro por cento das mulheres afirmaram não conhecer colegas que sofreram com este tipo de assédio (Gráfico 11).

Gráfico 10 - Percepção do assédio sexual cometido por superiores hierárquicos



Fonte: Autora

Gráfico 11 - Percepção do assédio sexual cometido por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas



Fonte: Autora

Dentre os comportamentos mais frequentes estão insinuações (34%), comentários indesejados sobre o vestuário e a aparência (28%), cantadas (26%) e piadas de natureza sexual (26%). Nenhuma respondente marcou a opção “ameaças verbais de natureza sexual” ou “outros” (Tabela 8). Enquanto na percepção sobre si mesma as frequências de resposta (número/porcentagem de participantes que assinalaram cada opção) estão sempre abaixo dos 34%, no caso da percepção sobre as colegas, a maioria das frequências está acima de 40%, chegando aos 60% nos casos de cantadas (62%), insinuações (60%) e constrangimentos (60%) conforme mostra a Tabela 9.

Tabela 8 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por superiores hierárquicos

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Sexual_superior ^a	Nenhum	27	22,3%	54,0%
	Cantadas	13	10,7%	26,0%
	Insinuações	17	14,0%	34,0%
	Constrangimentos	12	9,9%	24,0%
	Contato físico indesejado	10	8,3%	20,0%
	Invasão do espaço pessoal	11	9,1%	22,0%
	Observações ou sons sugestivos	4	3,3%	8,0%
	Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência	14	11,6%	28,0%
	Piadas de natureza sexual	13	10,7%	26,0%
Total	121	100,0%	242,0%	

Fonte: Autora

Tabela 9 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por superiores hierárquicos sobre outras jornalistas

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
OUTRASexual_superior ^a	Nenhum	17	8,1%	34,0%
	Cantadas	31	14,8%	62,0%
	Insinuações	30	14,4%	60,0%
	Constrangimentos	30	14,4%	60,0%
	Contato físico indesejado	20	9,6%	40,0%
	Invasão do espaço pessoal	17	8,1%	34,0%
	Observações ou sons sugestivos	12	5,7%	24,0%
	Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência	24	11,5%	48,0%
	Piadas de natureza sexual	20	9,6%	40,0%
	Ameaças verbais de natureza sexual	8	3,8%	16,0%
	Total	209	100,0%	418,0%

Fonte: Autora

As respostas qualitativas apontam que os três tipos de assédio, paternalista, provocativo e predatório (CHAMBERLAIN, CROWLEY, HODSON, TOPE, 2008), estão presentes nas redações, mas predominam no caso de colegas ou fontes. Nas respostas qualitativas colhidas pelo *survey online*, 16,7% (duas respostas) relataram situações de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos. No primeiro, uma repórter de televisão expos uma situação de assédio que pode ser identificada como predatória, o tipo mais agressivo de assédio sexual e que encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro. “Meu chefe me chamou na sala dele, trancou a porta e tentou me beijar à força. Isso ocorreu após várias tentativas de intimidação, piadas constrangedoras e comentários inapropriados”, escreveu a repórter. A conduta reiterada do assédio sexual *quid pro quo*, aquele que visa favorecimento sexual, pode ser identificada durante o tempo em que o agressor cometeu intimidações, piadas e comentários inapropriados contra a jornalista. Já a tentativa de beijo forçado pode ser interpretada como uma tentativa estupro. Neste caso, não foi possível identificar se a jornalista denunciou a situação à empresa ou para algum órgão competente, posto que a resposta foi coletada por meio do *survey online*.

O segundo relato é de uma repórter de economia, que conta: “No início da carreira, deixei um emprego, por não me sentir à vontade com as investidas de um editor”. O caso exemplifica uma das consequências dos assédios provocativos e predatórios: o afastamento do trabalho. A vítima, então, é duplamente prejudicada — além ter sofrido como vítima de uma violência, a “solução” também acaba sendo uma atitude que a prejudica. Em Curitiba, um único caso de assédio sexual cometido por superiores hierárquicos contra uma jornalista veio à público, com repercussão nacional, e também teve como desfecho a demissão por parte da funcionária.

Em julho de 2013, uma estagiária de jornalismo da rádio CBN Curitiba acusou um outro jornalista, ex-deputado federal e na época comentarista da rádio, de fazer comentários explícitos de cunho sexual para ela durante semanas. O assédio relatado cumpre com a maioria das características que compreendem um assédio sexual em âmbito jurídico, sociológico e psicológico: ações reiteradas e sexualizadas que degradam o ambiente de trabalho e o psicológico da jornalista, em um nível que levou a estagiária a pedir demissão. Depois de o caso ter vazado na internet, a jornalista identificou dezenas de comentários a seu respeito, tanto nos canais de

comunicação da empresa quanto nas redes sociais virtuais. Em uma carta aberta publicada no site do Sindijor-PR, a ex-estagiária relatou detalhes do caso.

No fim de junho começaram as baixarias. Dentro do estúdio, durante os intervalos, o Airton começou a fazer piadas de péssimo gosto sobre o Caso Tayná, sobre política, sempre usando termos de baixo calão. 'Quer dizer que ninguém quis comer a buceta dessa tal de Tayná?' Ninguém respondia, às vezes forçavam um sorriso amarelo ou como no meu caso, levava na 'esportiva' porque afinal eu sou a estagiária e aquele é o Airton Cordeiro! A corda sempre arrebenta para o lado mais fraco e não seria eu que criaria caso.

No começo de julho um deficiente visual telefonou para rádio fazendo perguntas sobre como é o estúdio, etc. Depois de desligar o telefone relatei a ligação para todos e o Airton perguntou em alto e bom som: 'Por que você não disse para ele vir aqui pegar na sua buceta e ver como é molhadinha?' Naquele momento eu fiquei chocada, como todos. Eu respirei fundo 1,2,3 vezes, mas decidi não falar nada a não ser um 'vou falar para pegar no seu nariz Airton!' Brincadeiras... Brincadeiras de um babão.

Um ou dois dias depois Airton estava se despedindo de todos. Ia para Disney com a família. Naquele dia ele estava fazendo piadas horríveis com nome de entrevistadas, falando baixarias como nunca. Durante o programa ele se aproximou da minha mesa, como quem quer olhar alguma coisa no monitor do computador. Abaixou-se, tirou os cabelos do meu ombro e disse: 'Eu estou morrendo de tesão em você e ainda vou te montar, você vai ver'. Estou relatando exatamente as palavras que ele me disse não porque eu queira ou esteja confortável para falar sobre isto, mas sim porque não aguento mais ouvir coisas do tipo: 'ahh o velho tá no fim da vida, foi lá fez um galanteio e todo mundo tá fazendo esse escândalo', 'Ah o cara passou uma cantada e já levam para o lado do assédio'. E para deixar bem claro de uma vez por todas que o Airton não me fez nenhum elogio. Ele me tratou como um animal.

Ele falou isso e eu não fiz nada. Não respondi nada. Por muito tempo eu fiquei me sentindo um lixo por causa disso. Quando tomei coragem de contar, todo mundo me dizia: 'Nossa se fosse comigo eu tinha enfiado a mão na cara... Nossa e você não falou nada?'. Não, eu não falei nada. Eu sempre imaginei que se algo desse tipo acontecesse comigo eu enfiaria a mão na cara do sujeito. Mas não enfiei. Fui só vomitar. Não posso descrever ao certo o sentimento. Você se sente tão humilhado, tão lixo humano, que não arranja força alguma para responder. Você tem vontade de se esconder e se sente suja. Não quer falar pra ninguém. E no segundo seguinte ele falou que estava indo viajar com a esposa, netos, filhos para a Disney comemorar os 50 anos de casado. Como alguém pode ser tão dissimulado?

Naquele sexta eu fui embora com a sensação física de que ia vomitar a qualquer minuto. Não queria ver meu namorado, nem meus pais. Decidi que apesar de amar trabalhar na rádio eu não ia mais voltar pra lá. Não queria mais ver aquela pessoa.

Na segunda-feira, logo que cheguei à rádio, um dos meus colegas me chamou para tomar água. Eu não sabia, mas as 'piadas' do Airton tinham vazado. Foi durante esta conversa que eu descobri que o Airton fez isso comigo, mas fez coisas muito piores com tantas outras funcionárias. Se eu não desse um basta ele só iria mais longe como já havia feito antes. Tomei coragem e contei para este mesmo colega que o Airton já havia me assediado e que não sabia o que fazer. (SINDIJOR-PR, 2013)³⁹

³⁹ Disponível em: <<http://sindijorpr.org.br/noticias/4719/estagiaria-da-cbn-relata-assedio-sexual>>. Acesso em: 26 de maio de 2018.

Nos dias que se seguiram ao vazamento do caso na internet, os funcionários fizeram uma sondagem na redação e descobriram que outras cinco funcionárias, entre secretárias e recepcionistas, também já haviam sido vítimas de assédio sexual por parte do comentarista. "Inclusive casos que passavam do plano verbal. Passadas de mão, intimidações, ofertas de dinheiro para levar funcionárias a motéis", aponta a estagiária em nota (Sindijor-PR, 2013). Os jornalistas da rádio então se mobilizaram para cobrar uma resposta dos chefes — o que não aconteceu de imediato.

O Wille me procurou, pediu desculpas em nome da CBN e garantiu que ia levar o caso diretamente para o alto escalão. Isto porque o diretor-geral da rádio é amigo pessoal do Airton e o maior medo era que o caso fosse abafado ou contornado sem as devidas providências. (SINDIJOR-PR, 2013)

No dia 5 de agosto de 2013, os jornalistas paralisaram a programação local da rádio até o meio-dia como forma de protesto contra a falta de ação da direção do veículo. Por volta das 14h, o chefe de redação Marcos Tosi leu uma nota na qual anunciava que, por conta de uma promessa por parte da direção no sentido de tomar providências, dialogar e não cometer represálias contra os funcionários, eles voltariam a trabalhar. Entretanto, logo após o anúncio, o jornalista revelou em suas redes sociais virtuais sua demissão voluntária. O diretor de jornalismo, José Wille, o âncora, Álvaro Borba e o colunista Daniel Medeiros, também pediram demissão em solidariedade à ex-estagiária e por julgarem que o ambiente de trabalho já estava demasiadamente degradado. No dia 27 de agosto, a ex-estagiária também se desligou da empresa.

Os desdobramentos formais do caso passaram pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Paraná, pela Delegacia da Mulher e pelo Ministério Público do Trabalho. Em março de 2014, a ex-estagiária postou em seu Facebook em modo público uma fotocópia da decisão judicial⁴⁰ expedida pelo Juizado Especial Criminal. O documento mostra que o Ministério Público ofereceu a Airton Cordeiro um acordo de Transição Penal, no qual o jornalista aceita doar dois mil reais em remédios para uma Unidade de Endocrinologia Pediátrica.

Na época, o jornalista saiu da rádio CBN e rapidamente conseguiu uma vaga na equipe esportiva da Transamerica. Logo após a decisão judicial, a rádio publicou

⁴⁰ Disponível em: <<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=677755318929923&set=p.677755318929923&type=3&theater>>. Acesso em: 26 de maio de 2018.

uma nota⁴¹ no Facebook na qual firmava: "Na presunção de inocência até que se evidencie o contrário, esclarece não conhecer internamente fatos que desabonem o Sr. Airton Cordeiro e que motivem a emissora em afastá-lo de suas atividades" (TRANSAMÉRICA, 2013).

O caso é emblemático por retratar todas as faces e fases de um assédio sexual provocativo e predatório. Pela parte da vítima, há a vergonha em admitir e relatar o assédio, o medo de colocar seu estágio, sua reputação e toda a sua carreira em risco por conta do poder do agressor. Há também os sintomas como a vergonha, a humilhação, a ansiedade, o nervosismo e a desestabilização da relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a a desistir do emprego (BARRETO, 2000), no caso, o estágio.

Quanto à postura do agressor, em entrevista concedida ao Paraná Online por telefone, ele disse:

Esta é uma acusação muito séria. Ainda não sei ao certo de onde partiram as denúncias, mas quem as fez terá que provar. Um sorriso não pode ser considerado assédio sexual. Eu não levei ninguém para o motel. O que está acontecendo é uma sórdida campanha elaborada por meus detratores. Tenho muitos inimigos e estas pessoas querem me prejudicar, mas não conseguirão. (PARANÁ ONLINE *apud* TRIBUNA DO PARANÁ, 2013)

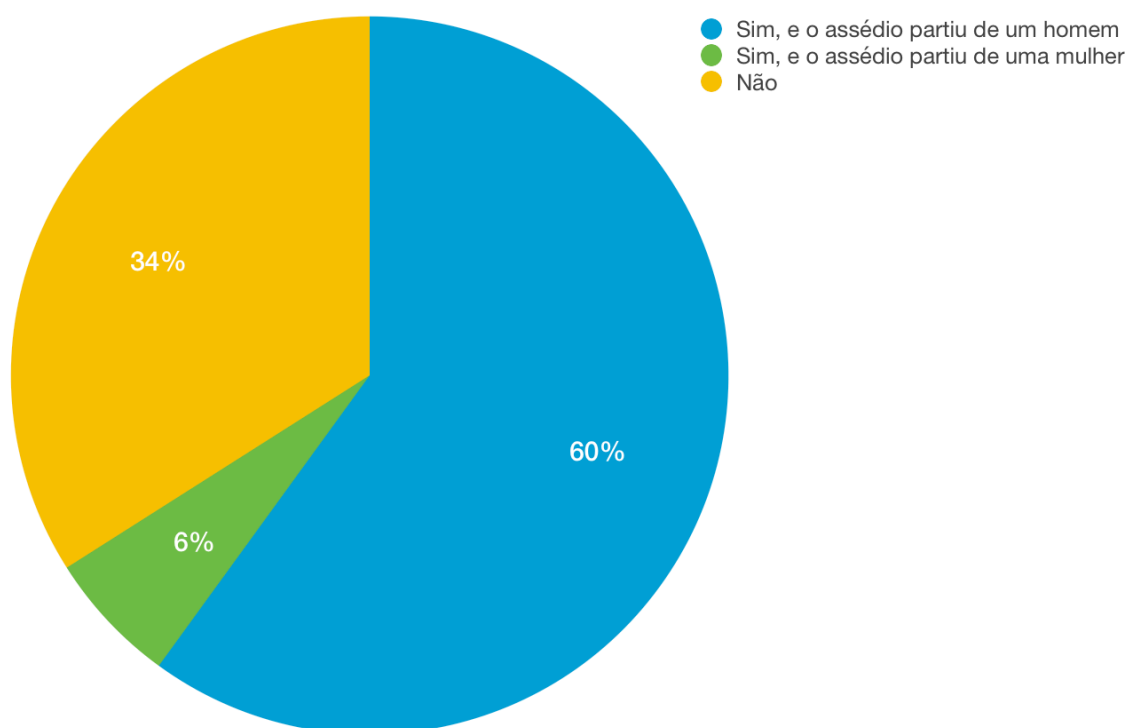
Tal como aponta Hirigoyen, "a maior parte do tempo, o assediador não acredita que seu comportamento seja condenável; ele o considera apenas 'viril'. Ocorre também que outros homens da empresa considerem igualmente este comportamento como normal" (2000, p. 101). Neste caso específico, a ex-estagiária pode contar com uma rede de apoio, a qual inclusive inclui homens que não deixaram passar em branco o comportamento agressor do colega de trabalho. Mas esta situação não é comum. O assédio sexual é, majoritariamente, um crime com viés de gênero, posto que as mulheres são seus principais alvos — e quando o agressor é um superior hierárquico, faz valer-se não apenas de sua superioridade hierárquica, mas também de seu poder social. Desta forma, as vítimas ficam duplamente prejudicadas: são subjugadas pelo sexo e pela hierarquia.

⁴¹ Disponível em: <<https://www.facebook.com/TransamericaEsportesCuritiba/posts/611945548828127>>. Acesso em: 26 de maio de 2018.

5.2.2 Horizontal

A percepção sobre o assédio sexual cometido por colegas de trabalho é maior do que o cometido por superiores hierárquicos e por fontes. De acordo com a pesquisa realizada, 66% da amostra alegou já ter sofrido este tipo de assédio, das quais 60% apontou que ele partiu de um homem e 6%, que ele partiu de uma mulher. Das mulheres que afirmaram jamais terem sofrido este tipo de assédio, somam-se 34% (Gráfico 12).

Gráfico 12 - Percepção do assédio sexual cometido por colegas de trabalho



Fonte: Autora

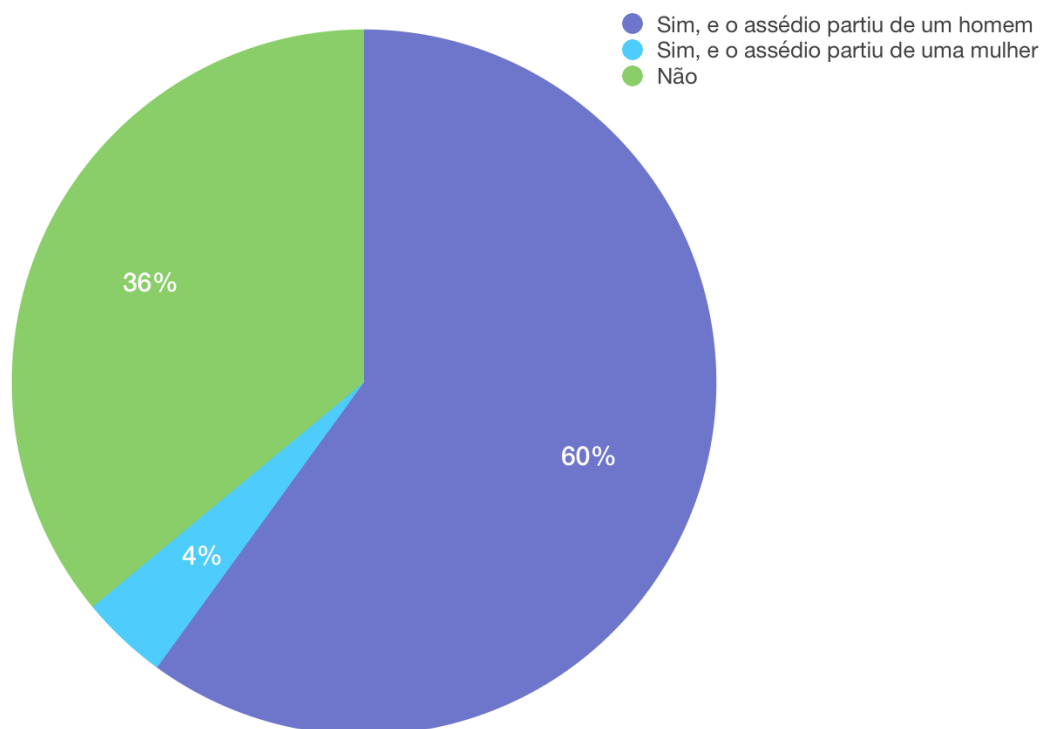
As atitudes mais comuns percebidas pelas jornalistas são insinuações (46%), comentários indesejados sobre o vestuário e a aparência (44%), cantadas (44%), constrangimentos (38%), contato físico indesejado (38%), piadas de natureza sexual (36%) e invasão do espaço pessoal (34%), conforme mostra a Tabela 10.

Tabela 10 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por colegas de trabalho

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Sexual_colegas ^a	Nenhum	17	9,8%	34,0%
	Cantadas	22	12,7%	44,0%
	Insinuações	23	13,3%	46,0%
	Constrangimentos	19	11,0%	38,0%
	Contato físico indesejado	19	11,0%	38,0%
	Invasão do espaço pessoal	17	9,8%	34,0%
	Observações ou sons sugestivos	15	8,7%	30,0%
	Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência	22	12,7%	44,0%
	Piadas de natureza sexual	18	10,4%	36,0%
	Ameaças verbais de natureza sexual	1	,6%	2,0%
Total		173	100,0%	346,0%

Fonte: Autora

No caso da percepção sobre outras jornalistas, os números são quase idênticos: 60% afirmou que já viu uma colega ser assediada sexualmente por um colega de trabalho do sexo masculino, 4% afirmou que a assediadora era do sexo feminino e 36% disse não conhecer qualquer jornalista que tenha passado por este tipo de assédio (Gráfico 13). As atitudes mais comuns também começam com as insinuações (52%), seguidas de cantadas (50%), constrangimentos (42%), comentários indesejados sobre o vestuário e a aparência (40%), piadas de natureza sexual (38%), contato físico indesejado (36%), invasão do espaço pessoal (26%), observações ou sons sugestivos (26%) e ameaças verbais de natureza sexual (14%). Nenhuma respondente marcou a opção “outro” (Tabela 11).

Gráfico 13 - Percepção do assédio sexual cometido por colegas de trabalho

Fonte: Autora

Tabela 11 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por colegas de trabalho sobre outras jornalistas

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
OUTRASSexual_colegas ^a			
Nenhum	18	10,0%	36,0%
Cantadas	25	13,9%	50,0%
Insinuações	26	14,4%	52,0%
Constrangimentos	21	11,7%	42,0%
Contato físico indesejado	18	10,0%	36,0%
Invasão do espaço pessoal	13	7,2%	26,0%
Observações ou sons sugestivos	13	7,2%	26,0%
Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência	20	11,1%	40,0%
Piadas de natureza sexual	19	10,6%	38,0%
Ameaças verbais de natureza sexual	7	3,9%	14,0%
Total	180	100,0%	360,0%

Fonte: Autora

No *survey online*, relatos ou menções referentes ao assédio sexual cometido por colegas de redação apareceram espontaneamente em 33,3% das respostas. Nas entrevistas, a situação foi relatada por três das quatro entrevistadas. Todos os relatos falam, majoritariamente, sobre insinuações e comentários indesejados quanto à aparência e o corpo das jornalistas.

Emagreci 60 kg e, desde então, vejo que os homens do trabalho ficaram mais 'gentis'. Com alguns, precisei simplesmente cortar até mesmo o 'bom dia', pois eles se achavam no direito de dar beijos demorados no rosto, passar a mão no pescoço etc. Um desses caras já foi motivo de reclamação de pelo menos 3 funcionárias, me incluindo. (ANÔNIMA, 2017)

Piadas e imagens sexistas e machistas enviadas via grupos de WhatsApp da empresa (com imagens de cunho sexual); comentários obre corpo de outras funcionárias da empresa diretamente a mim ou a outros colegas sabendo ou não da minha presença no ambiente; contato físico sem necessidade; enviar beijos; insinuação sobre idade. (ANÔNIMA, 2017)

Dos colegas e chefes, já ouvi uma série de conversas que diminuem as mulheres ou as qualificam pela aparência e idade. (ANÔNIMA, 2017)

Outra vez, um apresentador de um programa fez comentários ao vivo sobre o meu corpo. Quando fui até ele é disse que não tinha gostado do que ele fez, ele foi até a chefia e disse que eu estava perseguindo ele e havia ameaçado processa-lo, o que não é verdade. (ANÔNIMA, 2018)

Eu não dou liberdade nenhuma, acho que não é um ambiente correto para um colega teu falar que você está gostosa, sabe? Isso não se fala no trabalho. Então isso para mim é assédio sexual. (ENTREVISTADA 3, 2018)

Tem uma outra *trainee* de uns 19 anos, novinha também. E tem esse outro colega que sempre fica brincando com ela. Teve um dia que ele chegou para ela, a redação já estava meio vazia, e falou uma coisa meio sexual para ela. Uma editora levantou da mesa, chegou nele e disse: 'O que você está dizendo para ela? Repita agora o que você estava dizendo para ela'. E começou a falar em voz alta. Mas foi a única pessoa que tomou frente. (ENTREVISTADA 1, 2018)

Esta liberdade com a qual os colegas homens fazem comentários e observações completamente inadequadas sobre os corpos das colegas seja de forma direta, indireta ou até mesmo com a mulher no ambiente, mas sem reconhecê-la como sujeito, é um claro exemplo da objetificação dos corpos femininos. Os comentários, feitos de modo público, até mesmo no grupo virtual da empresa, permitem que o assédio possa ser considerado “a versão mais pública e mais bem-aceita da violência contra a mulher” (THINK OLGA, 2014, n.p.), em especial as condutas paternalistas e provocativas. Muitas vezes escondidos sob um pretexto de humor e informalidade, os comentários na verdade expressam a ideia de

que mulheres são “corpos sedutores disponíveis para confirmar a virilidade alheia” (THINK OLGA, 2014, n.p.).

Na pesquisa nacional “Mulheres no Jornalismo Brasileiro” (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017), os colegas de trabalho do sexo masculino também foram apontados como o grupo que mais emite comentários que deixam as jornalistas desconfortáveis, seja sobre roupas, corpo ou aparência no geral, com 56,81% da amostra. Em segundo lugar ficaram as fontes e os superiores hierárquicos do sexo masculino, ambos com 35,85% da amostra.

Tanto na pesquisa nacional quanto no presente estudo, as jornalistas relataram situações que apontam não apenas para a objetificação do corpo feminino, mas também para a sua instrumentalização no ambiente de trabalho. São comentários que, implícita ou explicitamente, sugerem que as jornalistas mulheres são capazes de obter vantagens de fontes por conta do seu corpo feminino, ao qual é atribuído uma carga sexual e erotizada, como mostram os relatos abaixo:

'Ah, vai entrevistar você o cara, porque você é mulher, aí você consegue a informação mais fácil'. Tipo? Por quê? (ENTREVISTADA 2, 2018)

Como repórter policial por incontáveis vezes ouvi de colegas homens que eu havia conseguido determinado furo de reportagem porque havia 'dado' para o delegado ou comandante! Um nojo! (ANÔNIMA, 2017)

Estes discursos, ao associarem uma ideia de sucesso no trabalho, no caso a obtenção de informações, o furo de reportagem, com algo que nada tem a ver com as competências profissionais e intelectuais das jornalistas, subjugam e esvaziam as capacidades de sucesso da mulher ao corpo-objeto. Neste discurso, sugere-se então que o corpo-objeto só alcança o sucesso por estar de acordo com o interesse sexual dos homens, que também é instrumentalizado a favor da cobertura jornalística (ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO, 2017).

5.2.3 Cometido por fontes

O assédio sexual cometido por fontes contra jornalistas é o mais amplamente reconhecido pela mídia, especialmente depois de 2016. Em âmbito nacional, o caso de assédio envolvendo o cantor Gabriel Araújo Marins Rodrigues, de 20 anos, mais conhecido como Biel, e uma estagiária de jornalismo do Portal iG, de 21 anos,

ganhou os noticiários e deu início a uma forte campanha endossada por jornalistas e sindicatos contra o assédio no exercício do trabalho.

Durante uma entrevista em São Paulo, no dia 3 de maio de 2016, Biel, chamou a repórter de "gostosinha" e disse que a "quebraria no meio" caso eles mantivessem relações sexuais. Ele ainda perguntou à repórter se ela queria um "selinho".

A repórter fez a denúncia de assédio sexual na Delegacia da Mulher e, um mês depois, no dia 3 de junho, o Portal iG publicou uma matéria extensa denunciando o caso e registrando que "o Portal iG e seus funcionários repudiam qualquer forma de assédio ou agressão à mulher, bem como qualquer tipo de violência ou preconceito contra o ser humano"⁴². No dia 6 de junho, foi concedida à repórter uma licença para que ela se recuperasse da agressão. No entanto, poucos dias depois, ela foi demitida. Em nota oficial, a empresa alegou que a demissão foi ocasionada por motivos administrativos: "Estamos seniorizando nossa equipe no intuito de melhorar nosso conteúdo próprio. Trata-se de uma reestruturação normal em função dessa necessidade".

Pouco mais de uma semana da demissão da repórter, o portal iG também demitiu a editora executiva Patrícia Moraes, responsável pela reportagem que relatava o caso de assédio sexual. O argumento da empresa para esta demissão foi "corte de gastos". Mas como aponta o portal Huffpost Brasil, "nenhum outro profissional foi afastado da redação; apenas as duas mulheres envolvidas no ocorrido. Uma assediada e a outra que não se calou"⁴³.

Além do assédio sexual, que por si só já traz consequências morais e psicológicas para a vítima, é possível apontar que o caso trouxe severas consequências para a vida profissional das jornalistas envolvidas: as demissões. Elas ocorreram mesmo se tratando de uma agressão cometida por um agente externo ao veículo de comunicação que, em tese, não pressupõe este tipo de poder. Como sugere Paulo Zocchi, presidente do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, em entrevista para o Portal Imprensa, é possível induzir que

⁴² Matéria disponível em: <<http://delas.ig.com.br/comportamento/2016-06-03/biel-chama-reporter-de-gostosa-em-entrevista-e-diz-que-a-quebraria-no-meio.html>>. Acesso em 30 de abril de 2018.

⁴³ Matéria disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2016/06/24/apos-reporter-editora-do-caso-biel-tambem-e-demitida-do-ig_a_21689363/>. Acesso em 30 de abril de 2018.

as demissões tenham ocorrido por conta de interesses ou pressões exercidas pelo grupo econômico ligado ao agressor.

O sindicato já se posicionou claramente condenando o assédio sexual da estagiária e se solidariza com ela e agora com a editora. Condenamos do princípio ao fim a atuação da empresa nesse caso. A empresa expôs a estagiária, não a defendeu quando ela sofreu a agressão, puniu a vítima ao demiti-la e agora pune a outra jornalista que estava fazendo o trabalho de divulgar uma informação de interesse público, provavelmente, por interesse do grupo econômico ligado ao agressor (ZOCCHI *apud* PORTAL IMPRENSA, 2016)⁴⁴

O caso foi emblemático porque, até então, eram raras as situações de assédio sexual cometidos contra jornalistas mulheres que vinham à público e criavam uma mobilização popular. A partir deste caso, jornalistas e sindicatos começaram a se manifestar em prol da visibilidade desta agressão que atinge com muito mais frequência as jornalistas mulheres do que seus colegas do sexo masculino. Uma destas manifestações foi a criação da campanha “#DeixaElaTrabalhar”, na qual jornalistas esportivas produziram diversos textos e um vídeo lançado no dia 25 de março que mostra imagens de casos de assédio contra jornalistas esportivas, além de mulheres pedindo respeito para exercerem seu trabalho. Também foi criado o coletivo “Jornalistas contra o assédio”, uma página no Facebook que, até maio de 2018, contava com mais de 20 mil curtidas e tem como objetivo dar visibilidade às situações de machismo presentes no cotidiano das jornalistas. Em entrevista para o Estadão⁴⁵, a jornalista Janaina Garcia, uma das organizadoras do coletivo, afirma que desde que a página foi criada, ela já recebeu dezenas de denúncias e relatos: “desde quem afirma já ter sido estuprada por chefe, mas orientada a não levar a denúncia adiante para não comprometer a carreira, até jornalista assediada por fontes - do poder público, ou não - como simples condição de obtenção de informações jornalísticas”.

Em Curitiba, ao serem questionadas se já sofreram assédio sexual por parte de fontes, 52% das jornalistas responderam que sim e que o assédio partiu de um homem, enquanto 48% afirmaram jamais terem sofrido este assédio (Gráfico 14). No

⁴⁴ Matéria completa disponível em <http://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/77647/apos+uma+semana+ig+tambem+demite+editora+de+reporter+assediada+por+mc+biel>. Acesso em 30 de abril de 2018.

⁴⁵ Matéria completa disponível em: <<http://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,jornalistas-se-unem-paga-lutar-contr-o-fim-do-assedio-na-profissao,10000059547>>. Acesso em 30 de maio de 2018.

que diz respeito à percepção sobre outras jornalistas, 56% afirmaram conhecer jornalistas que foram assediadas e a fonte era sexo masculino e 44% não conhece outras jornalistas que tenham sido assediadas por fontes tanto do sexo masculino quanto feminino (Gráfico 15). Em ambos os casos, nenhuma jornalista apontou que o assediador era uma mulher.

Novamente, os dados batem com a média nacional apontada no relatório “Mulheres no Jornalismo Brasileiro” (ABRAJI, GÊNERO E NÚMERO, 2017), que aponta que 59% das respondentes já presenciaram ou tomaram conhecimento de uma colega sendo assediada no exercício de sua profissão por uma fonte.

Quanto à frequência dos assédios, foram apontados majoritariamente cantadas (36%), insinuações (36%), comentários indesejados sobre o vestuário e a aparência (24%) e constrangimentos (20%) (Tabela 12). Quanto à percepção sobre outras jornalistas, as atitudes assediadoras mais apontadas foram exatamente as mesmas, mas com frequências mais altas para as cantadas (50%), insinuações (44%) e constrangimentos (40%) (Tabela 13).

Gráfico 14 - Percepção do assédio sexual cometido por fontes

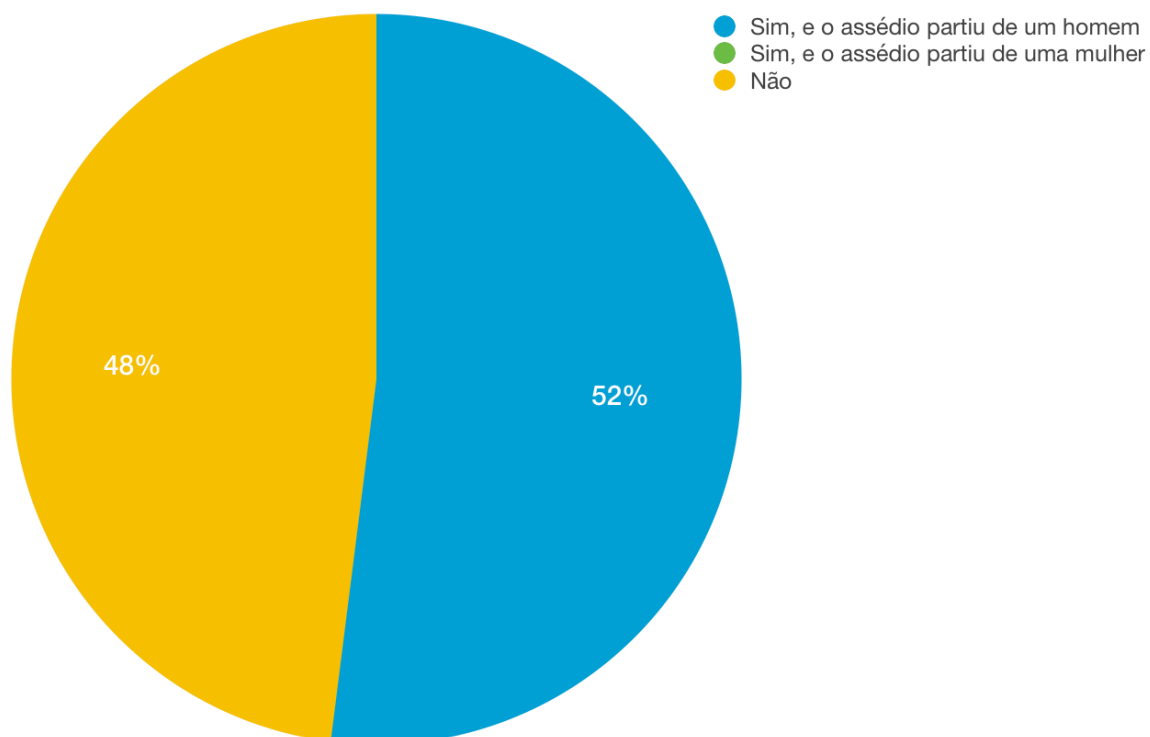
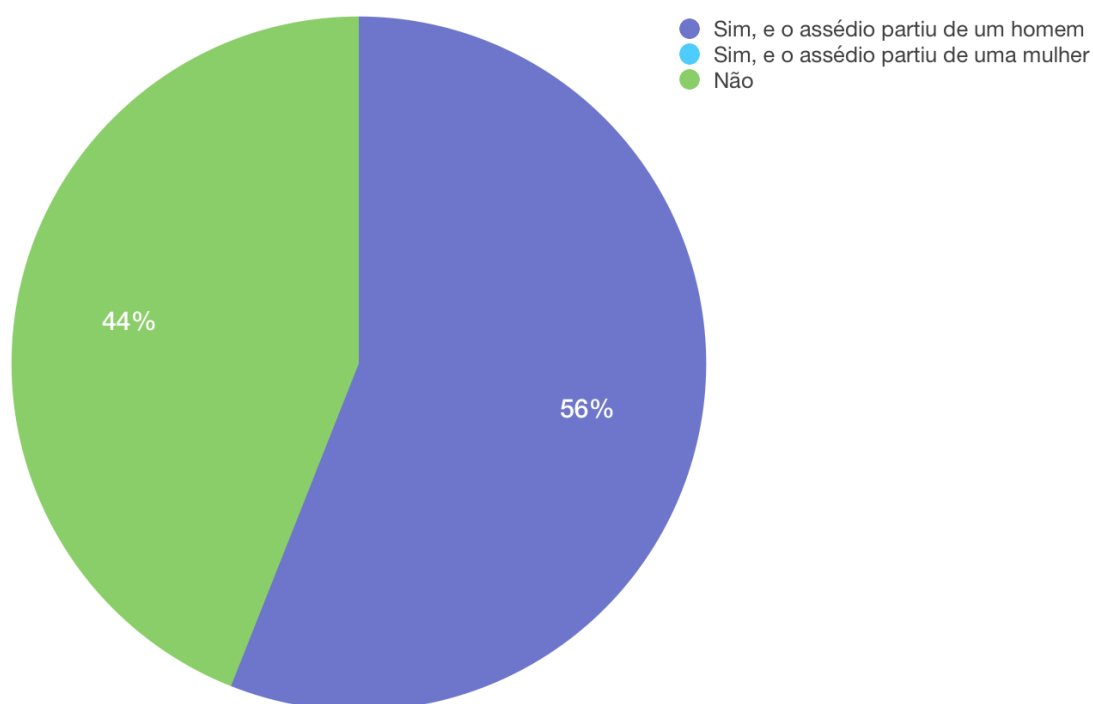


Gráfico 15 - Percepção do assédio sexual cometido por fontes sobre outras jornalistas



Fonte: Autora

Tabela 12 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por fontes

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Sexual_fontes ^a			
Nenhum	24	22,4%	48,0%
Cantadas	18	16,8%	36,0%
Insinuações	18	16,8%	36,0%
Constrangimentos	10	9,3%	20,0%
Contato físico indesejado	5	4,7%	10,0%
Invasão do espaço pessoal	7	6,5%	14,0%
Observações ou sons sugestivos	4	3,7%	8,0%
Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência	12	11,2%	24,0%
Piadas de natureza sexual	8	7,5%	16,0%
Ameaças verbais de natureza sexual	1	,9%	2,0%
Total	107	100,0%	214,0%

Fonte: Autora

Tabela 13 - Percepção dos tipos de assédio sexual cometidos por fontes sobre outras jornalistas

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
OUTRASexual_fontes ^a	Nenhum	22	15,6%	44,0%
	Cantadas	25	17,7%	50,0%
	Insinuações	22	15,6%	44,0%
	Constrangimentos	20	14,2%	40,0%
	Contato físico indesejado	10	7,1%	20,0%
	Invasão do espaço pessoal	8	5,7%	16,0%
	Observações ou sons sugestivos	7	5,0%	14,0%
	Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência	12	8,5%	24,0%
	Piadas de natureza sexual	11	7,8%	22,0%
	Ameaças verbais de natureza sexual	4	2,8%	8,0%
	Total	141	100,0%	282,0%

Fonte: Autora

Nas entrevistas qualitativas, episódios de assédio sexual cometidos por fontes foram relatados por duas repórteres (Entrevistadas 1 e 3) e também pela editora-chefe/dona de veículo de comunicação (Entrevistada 2), mas quando falava sobre sua experiência como repórter. A Entrevistada 4, cuja função é de editora, foi a única que afirmou não ter vivenciado esta situação durante a carreira, mas conhece colegas que já foram sexualmente assediadas por fontes. Nas respostas qualitativas do *survey online*, relatos ou menções desta forma de assédio surgiram espontaneamente em 33,3% das respostas.

Uma colega, durante entrevista ao vivo, foi tocada de forma indesejada pelo entrevistado. O mesmo fez piadas de cunho sexual e foi bastante constrangedor. (ANÔNIMA, 2017)

Desde durante a entrevista, receber elogios fora de contexto, passando por convites, etc... (ANÔNIMA, 2017)

Já aconteceu comigo quando eu fui fazer uma matéria sobre esportes. Eu tinha que falar com a galera que estava jogando e só tinha homem. Eram uns 20 caras e eu, sozinha. Eu fiquei com muito medo, foi um momento em que eu parei e pensei caramba, eu estou aqui sozinha, pode muito dar

merda. Eu entrei para falar com os guris, aí eles ficaram em volta de mim e começaram a falar coisas tipo, 'Nossa, vou falar com a jornalista, porque olha só que jornalista...', 'Ah, com essa jornalista eu quero falar...', 'Fala com fulano, porque fulano quer falar com você...'. Eu comecei a ficar muito constrangida, porque eles estavam nitidamente me assediando. O que é uma merda, porque os repórteres homens vão cobrir pauta na puta que o pariu e não passam por esse tipo de situação. Um guri inclusive me adicionou no Facebook e me mandou mensagem depois, dizendo 'Você que era a jornalista que estava lá na quadra, né?' (ENTREVISTADA 1, 2018)

Ela foi em um restaurante entrevistar um chef e eles sentaram em um sofá. Eles começaram a entrevista, ele começou a chegar super perto dela, tocar nela, falar muito perto do rosto dela e aí ela começou a ficar incomodada. Mas na hora ela não se ligou. Depois, quando ela saiu, que ela percebeu o que tinha acontecido. Não precisava disso. (ENTREVISTADA 1, 2018)

Fazendo os *stories* [do Instagram] aparecem homens falando que eu sou muito bonita, comentários que não tem nada a ver com meu trabalho, mas com a minha aparência. Principalmente porque agora eu estou usando a minha imagem, então as pessoas comentam muito." (ENTREVISTADA 2, 2018)

Eu já tive várias dificuldades de ter que marcar entrevistas e meus entrevistados serem principalmente homens mais velhos, em torno de uns 50 anos, e ficar ouvindo piadinha, tipo 'Ah, mas tão nova, tão bonita', coisas que não chegavam a ser um assédio direto, mas era aquela coisa psicológica que a gente fica sofrendo todos os dias, aquela repetição de, cara, eu não estou aqui para isso. Você não é meu parente, você me conheceu agora, você não tem liberdade de falar assim comigo. Aí já sofri essas coisas de, em prol da matéria, precisar sorrir e acenar. (ENTREVISTADA 2, 2018)

Novamente o viés de gênero se constata pela clara objetificação dos corpos das repórteres. Elas mencionam ter o espaço constantemente invadido por fontes do sexo masculino que se acham no pleno direito de tocá-las e fazer insinuações e comentários sobre seus corpos. O fato de alguns assédios acontecerem em transmissões ao vivo apontam para a naturalização do assédio sexual, que se exerce inclusive de maneira pública, sem que haja qualquer punição aos assediadores, na maior parte das vezes.

Quanto às respostas qualitativas, novamente as mulheres que trabalham na área da política explicitam a área como sendo excessivamente masculina em sua composição e machista por consequência. Esta realidade faz com que as mulheres que trabalham com política se enquadrem dentro daquilo que Hirigoyen (2000) considera como um dos perfis mais suscetíveis a sofrer assédio: uma mulher em meio a um grupo de homens.

Assédios sexuais, principalmente na forma de cantada, são rotineiros em ambientes políticos, como a cobertura do legislativo. (ANÔNIMA, 2017)

Evito trabalhar de saia, vestido ou roupas mais soltas. Dependendo da pauta que vou fazer, e onde vou precisar ir, como Câmara Municipal, ou Alep, já 'adequo' a roupa de acordo com o local para evitar aborrecimentos como: cantadas, olhares desrespeitosos, intimidações, e assédios. (ANÔNIMA, 2017)

Nessa semana mesmo teve a situação de um deputado que já tinha me assediado, inclusive, uma vez eu tinha tentado ligar para ele, ele não atendeu. Aí ele lembrou disso quando acabou a seção, estava ele mais uns três, quatro deputados, todos homens. Ele falou, como se estivesse numa mesa de bar: 'Ah, você que me ligou? Ai, me ligue mais vezes, me ligue sempre, me ligue quando quiser!'. E assim, desde o tom de voz à entonação, tudo leva a crer que não, não tem a ver com o trabalho. Eu ignorei. (ENTREVISTADA 3, 2018)

Quando provém de fontes, o assédio sexual, além de ser prejudicial à jornalista como sujeito, se mostra como um fator que pode limitar a atuação da profissional. A Entrevistada 3, por exemplo, citou que ao não se sujeitar a certas insinuações e "brincadeiras" sexistas e sexuais por parte das fontes, que no seu caso são da área política, ela acaba sendo prejudicada em comparação a um jornalista homem, que vai rir das mesmas piadas, frequentar os mesmos lugares e partilhar dos mesmos comentários que a fonte, conseguindo uma aproximação. Já a Entrevistada 4 cita o caso de colegas repórteres que, ao fazerem perguntas às fontes, recebem como respostas pedidos para sair, como se a conversa fosse pessoal e não profissional.

Já soube de casos, mas eu nunca sofri, até porque eu não lido hoje em dia muito com fontes. Mas já vi colegas que foram entrar em contato com a fonte para fazer uma pergunta, e ela [a fonte] disse: eu te respondo, mas eu te respondo no bar, ou no jantar. Esse tipo de coisa. (ENTREVISTADA 4, 2018)

Quando questionadas sobre quais atitudes elas adotam diante de intimidações, toques, comentários, cantadas e todas as outras atitudes invasivas e indesejadas de cunho sexual que enfrentam na rotina de trabalho, cada uma respondeu de forma diferente. Suas posturas variam de acordo com suas personalidades: algumas dizem responder, outras não se atrevem, mas de modo geral, elas majoritariamente ignoram os assédios, seja como forma de preservar a si mesmas do sentimento de reviver as situações, como comentou a Entrevistada 2, ou por não saber a quem recorrer, como apontou a Entrevistada 1. No próximo tópico será abordado, portanto, a forma como as jornalistas lidam com os casos de assédio no que diz respeito às denúncias.

5.3 DENÚNCIAS

A maioria dos casos de assédio, sejam eles de caráter moral ou sexual, acaba sendo suportada pelas jornalistas de maneira individual. Elas chegam a comentar com colegas, geralmente mulheres, mas como forma de desabafar e compartilhar a frustração diante das situações, não com um caráter de denúncia. Em relação às denúncias formais, as entrevistadas demonstraram uma mesma posição: não o fariam, exceto em casos extremos.

Os casos que acontecem no dia a dia, nem eu denunciei. Tudo é grave, mas se eu for denunciar cada caso, eu só vou fazer isso. É horrível pensar dessa forma. Mas se fosse um assédio sexual ou moral que ultrapassasse o que eu penso ser considerável, eu acredito que eu teria tentado. Mas são as chamadas cantadas. Então infelizmente as redações dos veículos estão inseridas na mesma sociedade machista, patriarcal, na mesma estrutura então não foge muito. (ENTREVISTADA 3, 2018)

Os motivos para não denunciar começam pela naturalização do assédio, que faz com que seja difícil identificá-lo. Depois de identificado, o problema passa para a vergonha em falar sobre o assunto. No caso do assédio moral, o tipo constatado com mais frequência nas redações curitubanas, com base nos relatos das entrevistadas, foi o organizacional. Por ser um tipo de assédio que atinge os trabalhadores de uma maneira geral e diária, posto que faz parte da estratégia de gestão da empresa (mesmo que não o seja de maneira explícita), é muito mais difícil de identificá-lo como tal e de tomar uma atitude sobre. Como explica Hirigoyen (2000, p.43):

Em certas empresas, a estratégia de gestão do pessoal repousa inteiramente no terrorismo. Os assalariados estão constantemente na defensiva, o que repercute na escala hierárquica, de alto a baixo. É difícil falar disso, pois as pessoas sentem vergonha de demonstrar medo, como uma criança.

No caso do assédio sexual, ambos os fatores — a naturalização e a vergonha — também são grandes problemas que impedem as denúncias. Nos casos mais extremos, como o da ex-estagiária da CBN, costuma imperar a vergonha. Nas situações mais brandas do tipo provocativo, como as cantadas, ou nos tipos de assédio paternalista, a naturalização é um dos motivos mais presentes. Como

apontou a Entrevistada 3, “tudo é grave, mas se eu for denunciar cada caso, eu só vou fazer isso”. O mesmo foi expressado por todas as entrevistadas.

O principal motivo, porém, reside no medo das consequências. Em um ambiente competitivo com muita reserva de trabalho, o medo de perder o emprego ou sofrer represálias por conta das denúncias, em especial no que diz respeito àqueles cometidos por superiores hierárquicos, faz com que as jornalistas não denunciem sequer para o setor de Recursos Humanos das empresas, quando existe a possibilidade.

Eu só denunciaria se eu estivesse saindo. É queimar minha cara em um mercado que talvez eu tivesse que voltar. Uma coisa anônima eu faria, sem dúvidas. E não são coisas que ninguém sabe, a gente senta em uma rodinha e comenta, mas ninguém tem coragem... Porque eu nem sei o lugar. Eu não sei onde é um lugar seguro onde eu possa falar sobre isso. Então eu não falo. Por quê? Porque eu quero ter um emprego, quero ter um salário e não sinto que eu tenho poder suficiente para dizer alguma coisa. (ENTREVISTADA 1, 2018)

Como mostra o relato da Entrevistada 1, muitas jornalistas não sabem a quem recorrer nos casos de assédio moral ou sexual, fora o superior imediato, que às vezes não é uma opção, seja por vergonha ou por ser, ele próprio, o agressor. A Entrevistada 1 alegou que existe um canal formal para denúncias gerais dentro da empresa, mas o canal não é anônimo, o que não lhe dá segurança para falar sobre situações que dizem respeito ao assédio organizacional, por exemplo.

No caso da Entrevistada 3, ela comenta que, por ter uma chefe mulher e sensibilizada com as questões referentes ao assédio, se sentiria confortável em relatar casos para ela, mas alega: “eu não posso saber se ela levaria [o caso adiante], porque ela também não é dona da empresa, então não adianta ela ser sensibilizada se os demais não forem. Mas não existe um canal formal para isso”. Já a Entrevistada 2 apontou que em sua empresa existe um canal formal para denúncias, mas a empresa demonstra não saber lidar com os casos que recebe:

Uma colega denunciou, [um assédio sexual] em relação a colega, mas a empresa meio que não soube o que fazer. Não soube, não fez e ficou por isso mesmo. E aí gera um constrangimento porque a pessoa trabalha com essa outra pessoa que a assediou, o tempo todo. E aí faz como? Se a empresa não toma uma posição, não toma uma atitude? (ENTREVISTADA 2, 2018)

O mesmo aconteceu com uma respondente do *survey*. A jornalista relatou que um homem da redação já foi alvo de reclamação por três outras funcionárias. A posição da empresa foi branda e não resolveu o problema: “Na última vez, o RH apenas mandou um comunicado geral, pedindo que as pessoas evitassem 'intimidade indevida'. Eu não olho mais na cara desse ser humano, mas ele continua se comportando da mesma maneira com as estagiárias novas”.

Apesar de ser um importante meio para dissuadir a forma mais ameaçadora do assédio predatório, os pesquisadores Chamberlain, Crowley, Hodson e Tope (2008) apontam que a presença de procedimentos formais de queixa não reduz a probabilidade do assédio sexual, exceto o tipo predatório. Se estas vias formais se mostram também ineficazes, ele não reduz nem a probabilidade nem a impunidade, o que contribui para que as relações hostis continuem a se perpetuar no ambiente de trabalho.

Uma questão que apareceu de modo espontâneo durante as entrevistas e também em uma resposta qualitativa do *survey online* é a ideia de que as próprias mulheres devem se expressar de modo a interromper toda e qualquer conduta que possa se tornar um assédio — mais do que chegar ao ponto da denúncia, atitude que é tomada após a agressão, seria necessário “cortar o mal pela raiz” logo de início. Uma editora, cujas respostas foram todas negativas para todos os tipos de assédio questionados no *survey online*, escreveu que “mulheres com opinião não sofrem assédio. Colocam limites e os exercem”. O mesmo discurso foi identificado no relato das Entrevistada 2, no sentido de que, ao menos em parte, é de responsabilidade da jornalista dar um basta nos assédios.

Não que ela seja culpada por aquilo que acontece com ela, longe disso, mas existem mulheres que às vezes não têm essa coisa do enfrentamento e muitos homens se beneficiam desse comportamento. Tipo, o cara manda uma mensagem de madrugada e você pega e manda: cara, não mande. Nisso tem muitos homens que se afastam, e tem muitas mulheres que dizem que, ah, é uma fonte, eu não vou cortar esse relacionamento agora e acabam sofrendo isso por optarem não ficar brigando por respeito. É um absurdo falar que você precisa brigar por respeito, que é uma coisa que é um princípio, você não deveria pedir, deveria ser uma coisa normal. Até com a forma que eu lidei com os poucos casos que aconteceram, talvez não tenham perpetuado essas atitudes. (ENTREVISTADA 2, 2018)

As duas mulheres que apontaram para a possibilidade de a própria jornalista se impor como forma de impedir os assédios, porém, são jornalistas que ocupam cargos de certo poder — editora e editora-chefe/proprietária de veículo. Já a

Entrevistada 1, que ocupa o cargo de repórter, reforçou em seu discurso a dificuldade em se impor, tanto por ser jovem, nos casos de assédio por parte de fontes, quanto pelos motivos acima explorados — vergonha, medo e normalização do assédio — nos casos entre colegas e superiores hierárquicos. Já o discurso da Entrevistada 3 apontou que, no seu caso, uma postura combativa é aceitável e até prevista, porque sua personalidade forte já é conhecida dentro da redação:

Como eu sou conhecida no jornal já como a feminista, sindicalista, comunista, não sei, treteira, enfim, as pessoas já esperam um pouco isso e sabem que eu vou rebater (...) Mas assim, sem entrar no mérito de que a outra deveria ter respondido, porque às vezes a mulher não tem condições, por 'N' motivos (ENTREVISTADA 3, 2018)

Ainda assim, a Entrevistada 3 narrou episódios em que se impôs e o assédio não cessou — como no caso das fontes políticas. Também houve casos em que a postura funcionou, tal como aconteceu com as Entrevistadas 2 e 4.

Em um primeiro momento, cada pessoa vai reagir em função do contexto e do seu temperamento. Não existe conclusão referente a qual seria a melhor e mais eficiente postura pessoal diante de um assédio moral ou sexual. A principal medida deveria ser tomada por parte das empresas, que claramente devem buscar estar mais preparadas para lidar com as denúncias e, para evitá-las, investir em campanhas de prevenção, que conscientizem homens e mulheres de que posturas assediadoras não serão toleradas no ambiente de trabalho.

6. AUTODETERMINAÇÃO FEMINISTA

Uma das hipóteses ao elaborar esta pesquisa era de que as mulheres que se auto-determinavam feministas teriam uma maior percepção sobre atitudes sexistas, discriminações de gênero e também sobre assédios morais e sexuais, justamente pela hipótese de que os assédios estariam ligados a questões de gênero.

Para analisar se a autodeterminação feminista tem alguma relação com as percepções sobre assédio, foram cruzadas as perguntas sobre assédio moral e sexual sobre si e sobre outras jornalistas⁴⁶, com a pergunta “Você se considera feminista?”. Do total de 50 mulheres, 33 se declararam feministas, enquanto 17 negaram, uma proporção de 66% e 34%, respectivamente.

Os resultados mostram que, ao contrário do que se esperava, as mulheres que não se consideram feministas apresentam uma porcentagem de percepção sobre assédio muito semelhante àquelas das mulheres que se consideram feministas. As não-feministas apresentam, inclusive, as mais altas porcentagens de percepção em todos os casos de assédio moral e sexual cometidos por colegas de trabalho, ou seja, na percepção sobre si, sobre outras (Gráficos 17 e 19); na percepção sobre si em casos de assédio moral e sexual por parte de superiores hierárquicos (Gráficos 16 e 19) e na percepção de assédio sexual cometido por fontes contra outras jornalistas (Gráfico 21).

Já as feministas apresentam uma porcentagem mais alta de percepção nos casos de assédio moral por parte de fontes, seja sobre si ou sobre outras jornalistas (Gráfico 18 e 21) e assédio moral e sexual por superiores hierárquicos contra outras jornalistas (Gráfico 16 e 19).

⁴⁶ Perguntas: “Você já sofreu assédio moral por parte de superiores hierárquicos?”/“Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio moral por parte de superiores hierárquicos?”, “Você já sofreu assédio moral por parte de colegas de trabalho?”/“Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio moral por parte de colegas de trabalho?”, “Você já sofreu assédio moral por parte de fontes?”/“Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio moral por parte de fontes?”.

Gráfico 16 - Percepção do assédio moral cometido por superiores hierárquicos, entre feministas e não-feministas

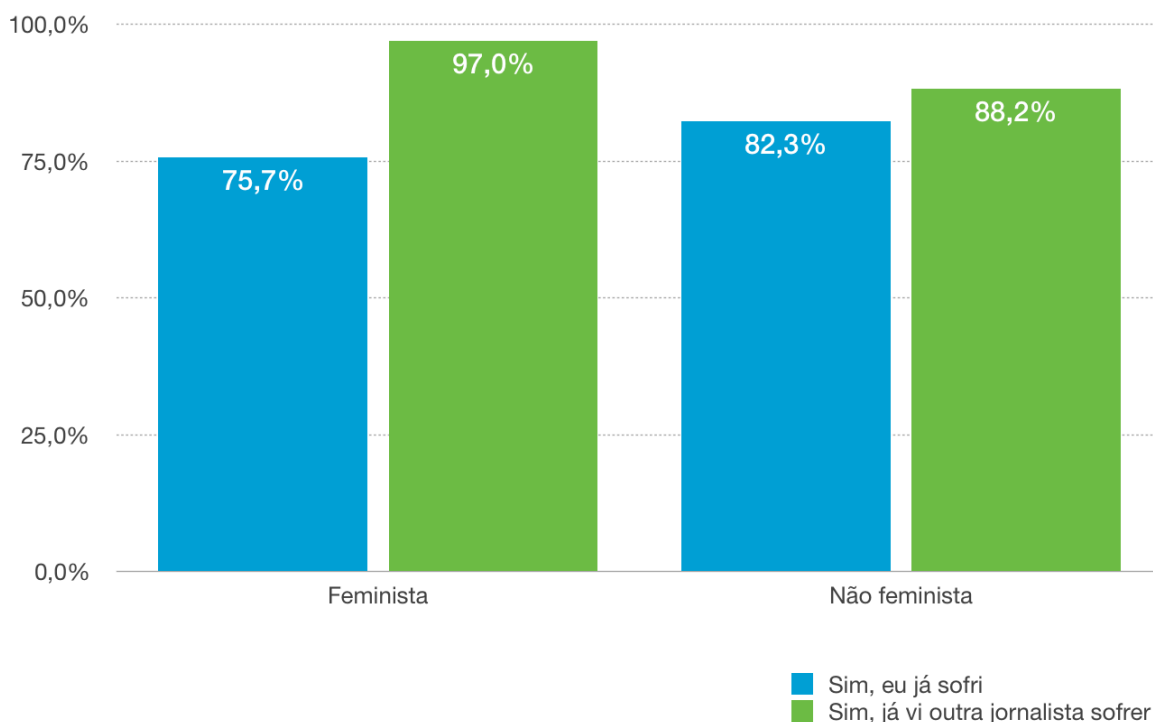


Gráfico 17 - Percepção do assédio moral cometido por colegas de trabalho, entre feministas e não-feministas

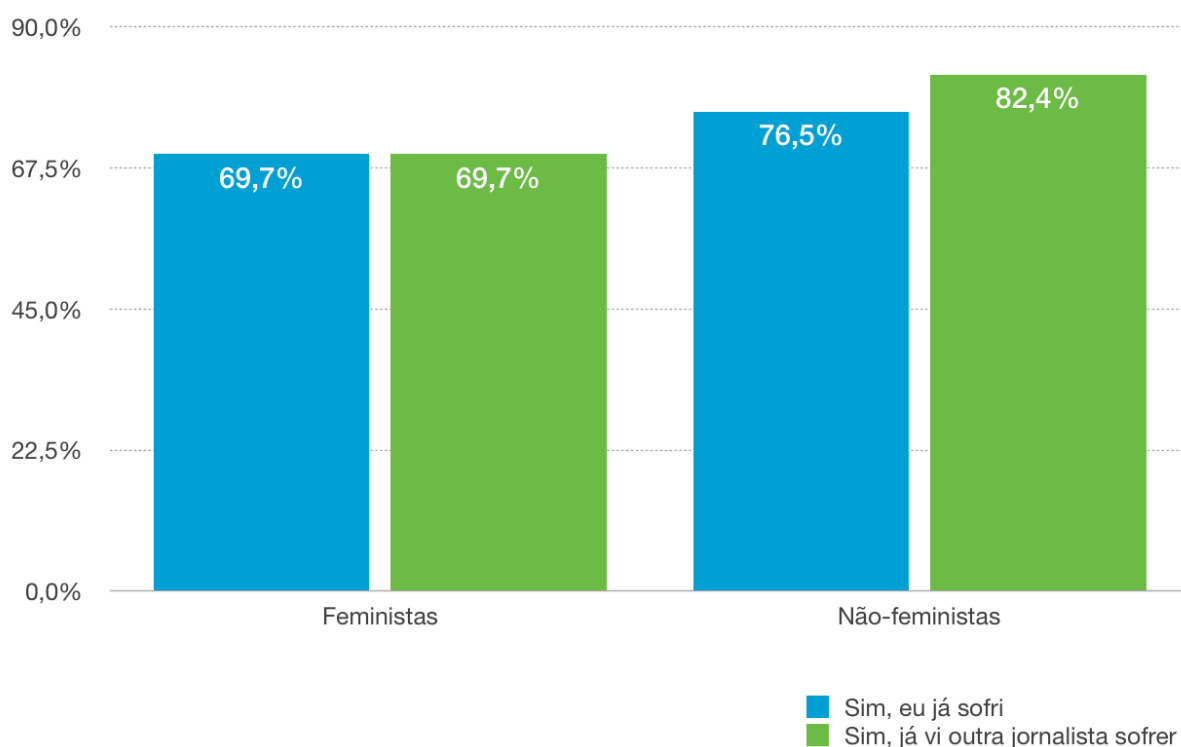


Gráfico 18 - Percepção do assédio moral por parte de fontes, entre feministas e não feministas

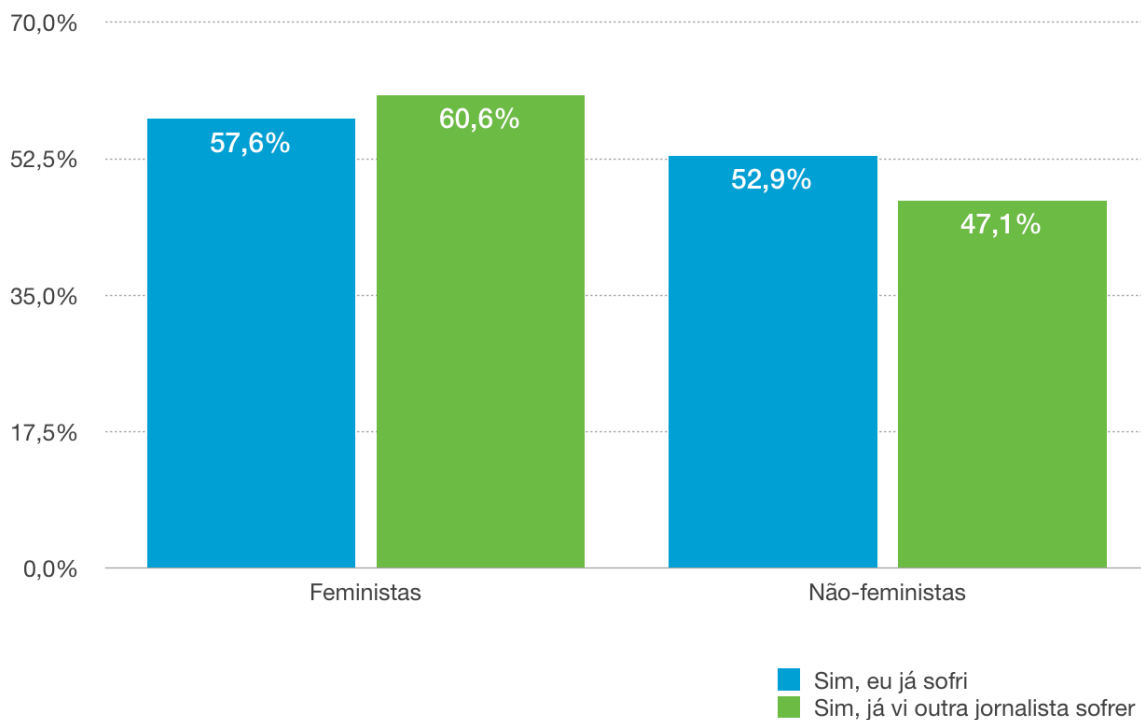


Gráfico 19 - Percepção do assédio sexual por parte de superiores hierárquicos, entre feministas e não feministas

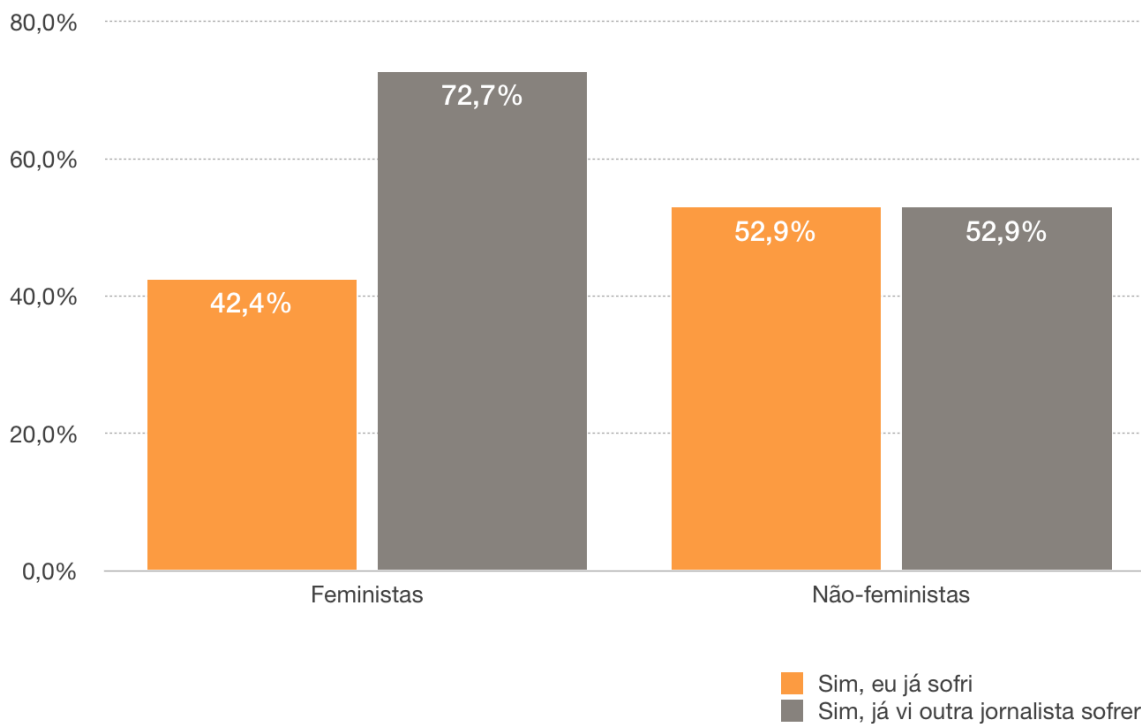
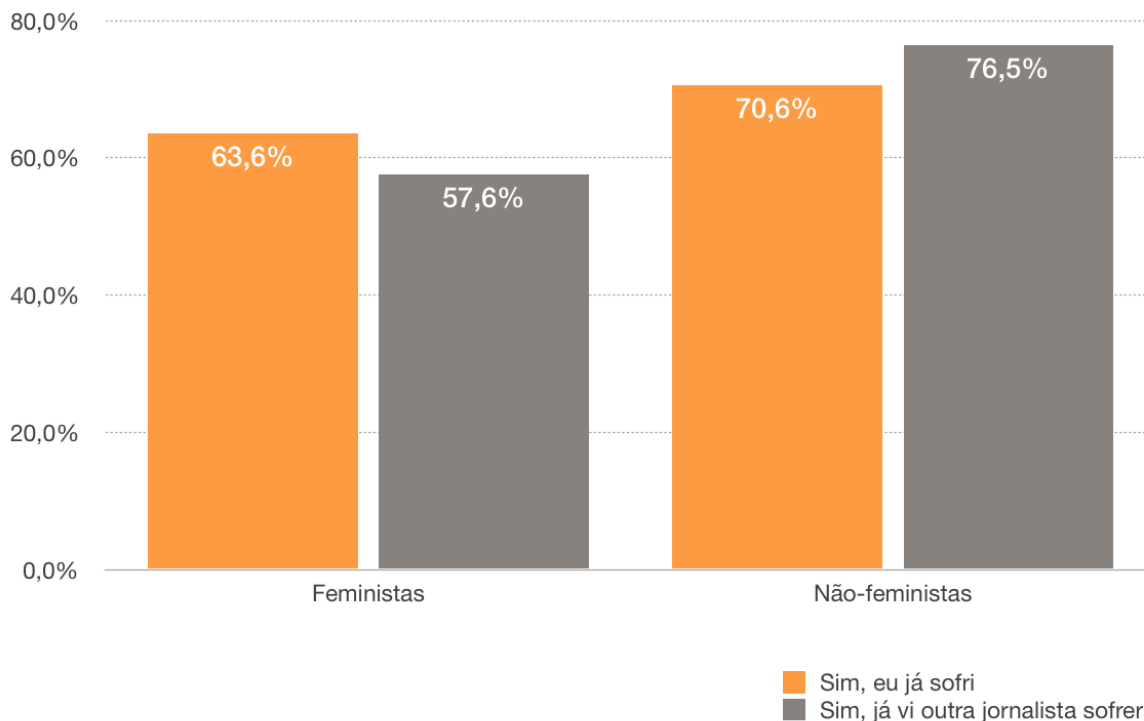
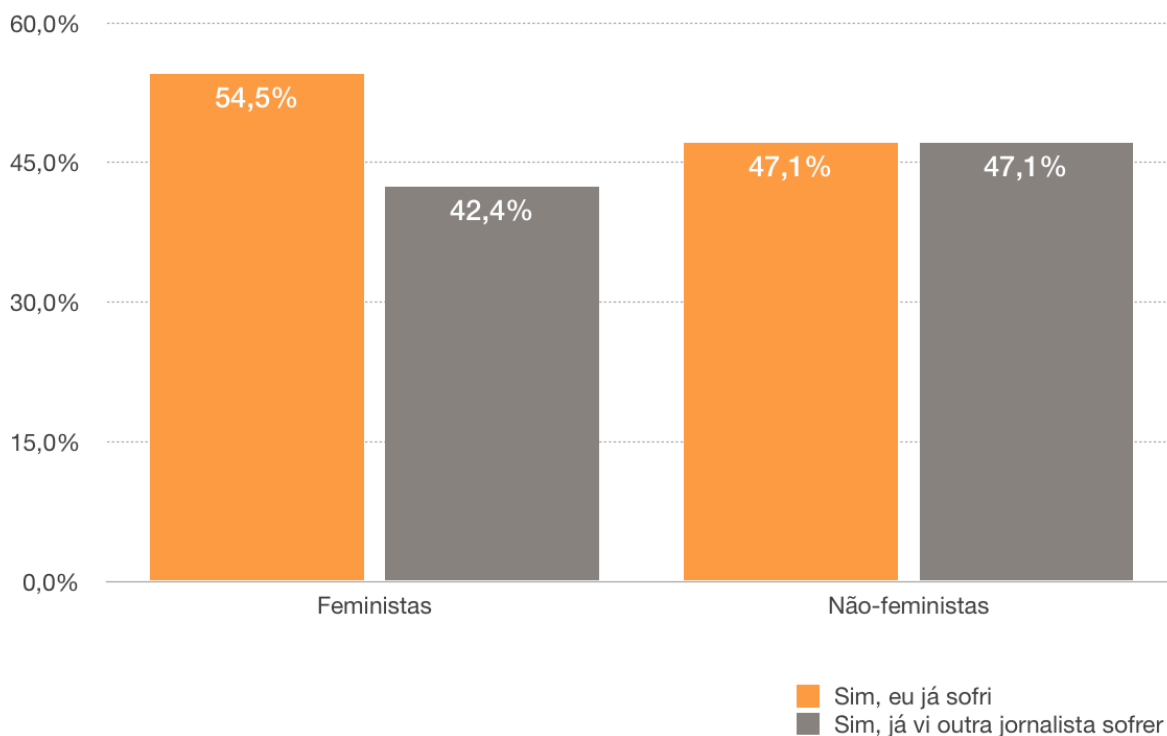


Gráfico 20 - Percepção do assédio sexual cometido por colegas de trabalho, entre feministas e não-feministas



Fonte: Autora

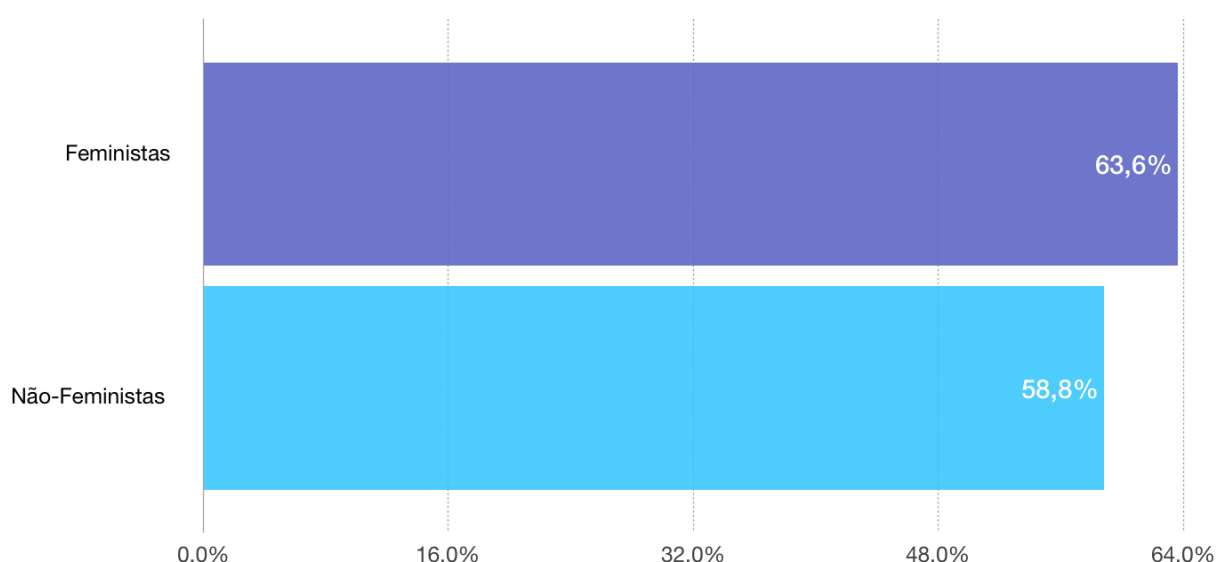
Gráfico 21 - Percepção do assédio sexual cometido por fontes, entre feministas e não feministas



Fonte: Autora

Na pesquisa, portanto, não foram identificados dados que apontem que as mulheres que se autodeclaram feministas apresentam maior percepção sobre os assédios morais e sexuais. Tanto entre mulheres feministas e não-feministas, a percepção é alta, variando entre 47,1% e 97% nos casos de assédio moral e 42,4% e 76,5% nos casos de assédio sexual. Mesmo quando questionadas se consideram seu espaço de trabalho um ambiente *machista* (palavra que está diretamente relacionada ao vocabulário feminista e que, por vezes, é repelida por aquelas pessoas que rejeitam também a palavra *feminismo* e/ou *feminista*), a diferença foi de apenas 4,8 pontos percentuais (Gráfico 22).

Gráfico 22 - Jornalistas que consideram seu local de trabalho um espaço machista, entre feministas e não-feministas



Fonte: Autora

Com ou sem afinidade com o feminismo, um total de 62% das jornalistas que trabalham em redações curitibanas afirmam que seu ambiente de trabalho é um espaço machista. Este número deve servir de alarme para que os gestores e proprietários de veículos de comunicação prestem mais atenção em seus funcionários, porque de acordo com as jornalistas curitibanas, as condições nas quais exercem seus trabalhos são hostis às mulheres: espaços machistas, nos quais um mínimo de dois quintos das jornalistas já sofreram assédios morais ou sexuais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo mensurar a percepção das mulheres jornalistas que trabalham em redações de Curitiba quanto a situações de assédio moral e sexual no exercício da profissão; compreender a procedência destes assédios; identificar quais as atitudes mais comuns que configuram estes assédios; entender o impacto da autodeterminação feminista, ou seja, identificar se mulheres jornalistas que se declaram feministas têm uma maior percepção sobre assédios e machismo nas redações; e, por fim, gerar dados primários para que outras pesquisas possam ser feitas sobre o assunto.

Por intermédio das leituras e pesquisas a respeito dos temas-chave deste trabalho (gênero, feminismo, mulher no mercado de trabalho, mulher no jornalismo, assédio moral e assédio sexual), foi possível criar um panorama geral e histórico destes conteúdos, compreendendo suas interrelações. Com o conceito de gênero de Joan Scott (1990), utilizamos o viés gênero como uma categoria de análise. Com a revisão bibliográfica acerca das linhas gerais daquilo que se propõe a ser a perspectiva do feminismo e dos estudos feministas, situamos o posicionamento desta pesquisa — partiu-se do pressuposto de que a vivência feminina dentro da profissão é marcada por episódios de discriminações e assédios por decorrência do gênero de suas profissionais. Além disso, foi possível apresentar em qual contexto este trabalho está situado: um período de Primavera Feminista (THINK OLGA, 2015), no qual temas como a violência contra a mulher, especialmente em seus casos mais cotidianos, estão em evidência na mídia, na pauta política e nos movimentos sociais. Já com a discussão sobre a entrada da mulher no mercado de trabalho, foram apresentados o contexto e as condições pelas quais a mão-de-obra feminina passou a ser absorvida. Elas estão presentes principalmente em espaços já bastante feminizados e em profissões que historicamente estão de acordo com o papel social atribuído à mulher, como é o caso da área de Educação. Esta entrada no mercado de trabalho não as libertou das responsabilidades ligadas ao campo do privado e do relacional, como os cuidados com a casa e com os filhos, o que influencia muito a presença das mulheres no mercado de trabalho. Hoje, no Brasil, independentemente da idade ou renda das trabalhadoras, as mulheres dedicam mais tempo aos trabalhos domésticos do que os homens.

Estes fatores, por sua vez, influenciam na conquista do mercado jornalístico pelas mulheres. No século XIX, as pioneiras do jornalismo brasileiro vieram todas do magistério ou por ele tiveram passagem, posto que esta era uma das poucas profissões abertas às mulheres brancas. Tinham como pauta principal a luta por uma educação feminina de qualidade. Elas colaboravam com artigos para jornais da grande imprensa ou criavam seus próprios jornais, muitos de maneira artesanal, outros que ganharam destaque e renome, como o caso do periódico “Jornal das Senhoras”, fundado na corte em 1852 pela argentina Joanna Paula Manso de Noronha.

No que diz respeito à grande imprensa, as mulheres no geral eram colaboradoras, o que significa que escreviam os artigos em casa e passavam na redação apenas para deixar os textos. As primeiras repórteres chegaram entre 1930 e 1950. Ganharam mais força e volume somente a partir dos anos 1970. Estas mulheres que conseguiram entrar nas redações precisaram então lidar com um ambiente hostil, feito por e para homens, no qual sequer havia banheiro feminino. Por conta deste ambiente extremamente masculinizado, a profissão estava ligada à boêmia e a participação das mulheres na profissão era vista com maus olhos. “Meu pai dizia que só prostitutas iam ser jornalistas”, comenta a jornalista Vânia Mara Welte, uma das pioneiras do jornalismo policial paranaense que entrou na profissão em 1967, em entrevista para Mariana Sequinel (2014).

Aos poucos, mais e mais mulheres entraram nas redações, a ponto de hoje comporem 64% das redações de jornal do país (MICK, 2013). Elas foram favorecidas pelo período de expansão da profissionalização formal do jornalismo, que aconteceu entre 1990 e 2010. Neste período, a oferta de cursos de jornalismo no Brasil cresceu em cinco vezes (MICK, 2011). Como eram (e ainda são) maioria nos cursos de formação superior, foram conquistando espaço no mercado de trabalho. Em contrapartida, as responsabilidades atribuídas às mulheres influenciam diretamente sua presença no mercado de trabalho jornalístico. Dados da pesquisa “Mulheres no jornalismo brasileiro” (ABRAJI, GÊNERO E NÚMERO, 2017), apontam que 84,9% das mulheres jornalistas não têm filhos menores de 18 anos. A partir deste dado sugere-se que, apesar de o jornalismo ter seguido a tendência mundial de absorver a mão de obra feminina, as estruturas organizacionais e o processo de trabalho faz com que continuem excluídas as mulheres responsáveis pelo cuidado

dos filhos. A rotina da redação jornalística mostra-se como uma ocupação incompatível com as obrigações familiares.

Mesmo que as redações tenham mudado muito desde os anos 1990, quando ainda se falava na presença feminina em termos de “invasão” (TRAVANCAS, 1992), elas continuam a ser ambientes hostis às mulheres. Em Curitiba, 62% das jornalistas alcançadas pela pesquisa e que trabalham em redações afirmam que seu ambiente de trabalho é um espaço machista. A pesquisa nacional “Mulheres no Jornalismo” (ABRAJI, GÊNERO E NÚMERO, 2017) aponta que 92,3% das jornalistas brasileiras já ouviram comentários que ridicularizam as mulheres, propagam estereótipos e/ou banalizam a violência contra a mulher. Este ambiente favorece todos os tipos de agressão contra a mulher, dentre os quais se encontram os assédios moral e sexual.

Sobre o assédio moral, as entrevistas qualitativas realizadas com quatro jornalistas (duas repórteres, uma editora e uma editora-chefe/dona de veículo de comunicação) permitiram concluir que as questões referentes ao gênero não são uma premissa para que ele aconteça. Quando cometido por superior hierárquico, o tipo de assédio mais identificado é o organizacional, tipo de assédio que tem como foco não o prejuízo, humilhação e exclusão de pessoas do grupo ou da empresa, mas sim o aumento da produtividade e o controle do coletivo. As práticas hostis estão inseridas nas próprias estratégias, políticas e métodos de gestão da empresa, mesmo que implicitamente (SOBOLL, GOSDAL, 2009). Nestes casos, o viés de gênero é identificado mais como um meio pelo qual o assédio se manifesta quando tem como vítima uma mulher, do que como sua motivação. Isso significa que o assédio moral organizacional atinge homens e mulheres, mas quando a mulher é uma vítima, a agressão pode envolver atitudes que levem em conta o seu gênero para atingi-la.

No caso dos assédios morais cometidos por colegas de redação ou por fontes — uma prática que foi identificada com intensidade pelas jornalistas que cobrem política —, é possível identificar o viés de gênero como base. Especialmente quando precisam estar em ambientes majoritariamente masculinos, como o caso de uma fotojornalista mulher em meio a colegas homens ou uma jornalista mulher na Assembléia Legislativa, o assédio moral aparece como uma ação discriminatória, na medida em que o colega ou a fonte dispõe de tratamentos diferenciados para

homens e mulheres. Foi identificada uma série de discursos sexistas que diminuem as mulheres, como evocar questões hormonais para desmerecer a fala de uma mulher, até casos mais graves, como o relato de uma fotojornalista cujos colegas homens escondiam seu material e dificultavam seu acesso aos equipamentos. Na maioria dos relatos envolvendo colegas de trabalho, porém, os casos não configuravam-se como assédio moral, porque não era identificado um agressor ou um grupo de agressores, mas sim uma série de atos isolados, cometidos por diferentes colegas. Já no sentido jurídico, nenhum caso relatado por jornalistas que trabalham em redações poderia se qualificar como assédio moral. No Brasil, a legislação considera o assédio moral apenas nas esferas da administração pública e apenas em alguns estados, posto que não há legislação nacional unificada sobre assédio. No Paraná, apenas os municípios de Cascavel e Maringá apresentam uma lei que versa sobre assédio moral, e especifica que ela se aplica apenas quando o assédio é cometido por servidores públicos, nas dependências do local de trabalho.

Já nos casos de assédio sexual, o conceito dispensa a reiteração e frequência dos atos, como acontece com o assédio moral. Em âmbito jurídico, o assédio sexual é o crime com a pena mais leve dentre aqueles que versam sobre crimes sexuais. Ele leva em consideração apenas agressões em nível verbal: quando este limite é ultrapassado, somam-se as sanções. Nas redações curitibanas, foram identificadas desde condutas como cantadas e piadas sexistas/sexuais, até atos que configuram o assédio sexual predatório, o tipo mais agressivo e perigoso de assédio sexual, que pode ser configurado como um crime de estupro. Todos eles versavam sobre um assédio que tem como base a violência ou a discriminação de gênero: os atos, dos mais leves aos mais violentos, que partiram de superiores hierárquicos, colegas ou fontes, foram cometidos contra as mulheres em função de seu gênero.

A pesquisa também apontou que a maior percepção relacionada ao assédio sexual é aquela cujos assediadores são os colegas de trabalho. A constatação indica uma falha na gestão dos veículos de comunicação, que não oferecem meios eficazes para que as jornalistas denunciem ou se sintam confortáveis e motivadas a denunciar os casos que acontecem dentro da própria empresa. Nos relatos das jornalistas foi identificado o desconhecimento de canais que se mostrem abertos para este tipo de denúncia ou ainda o despreparo das empresas diante dos casos já

denunciados, o que contribui para o sentimento de insegurança, e também de impotência, das jornalistas. A maioria dos atos que configuram estes assédios são insinuações, cantadas e constrangimentos, atitudes que as jornalistas sequer sentem que devem denunciar, dado a frequência com que acontecem. Como pontuam as organizadoras do portal Think Olga, o assédio é “a versão mais pública e mais bem-aceita da violência contra a mulher” (2014, n.p.). Neste sentido, seria importante que as redações criassem campanhas de conscientização, de forma a alertar também os agressores de que estas atitudes são prejudiciais para o ambiente de trabalho no geral e que as vítimas serão acolhidas. A criação de cartilhas que divulguem os canais de denúncia também é uma medida que poderia ser adotada pelas empresas de comunicação. Frente ao despreparo das empresas para lidar com as denúncias, o primeiro passo pode ser a criação de campanhas para a prevenção do assédio.

Por fim, foram analisados os dados referentes a autodeterminação feminista das jornalistas curitibanas. Das que responderam à pesquisa, a maioria, 66%, declarou-se feminista. O conceito, como visto no primeiro capítulo, é muito amplo e até mesmo indefinido de maneira objetiva: o feminismo inclui tendências intelectuais, linhas teóricas e movimentos sociais muito diferentes, por vezes até opostos, entre si. O conceito mais difundido, porém, diz respeito às linhas gerais do feminismo, no sentido de ser uma luta contra as opressões sexistas. Partindo da hipótese de que estas mulheres estariam mais sensibilizadas ao tema e, portanto, mais atentas aos diversos tipos de violência cometidos contra mulheres, levantou-se também a hipótese de que seriam estas as jornalistas com as percepções mais alta sobre casos assédios. No entanto, a pesquisa mostrou que a percepção de jornalistas feministas e não-feministas é muito semelhante, dando, inclusive, uma pequena margem de vantagem às não-feministas: proporcionalmente, elas relataram mais assédios em cinco casos, enquanto as feministas, também proporcionalmente, apontaram maior percepção de assédio em quatro casos.

Não se pode ignorar, porém, as limitações desta pesquisa, que contou com uma amostra de apenas 50 jornalistas na segunda fase, quantitativa, e quatro entrevistadas para a terceira fase, qualitativa. Todos os resultados podem ser influenciados pela amostragem, que em ambos os casos não possuem uma amostra probabilística, ou seja, a seleção dos elementos da população para compor a

amostra dependeu, ao menos em parte, do julgamento da pesquisadora (MATTAR, 1996), com a possibilidade de terem sido favorecidas mulheres próximas à pesquisadora ou mulheres já sensibilizadas quanto ao tema deste trabalho.

Para dar continuidade à pesquisa, uma sugestão seria lançar uma nova etapa de captação de respostas de modo a obter uma amostragem maior, que permita mais desagregações, especialmente quanto às editorias e aos tipos de mídia (revistas impressas e *online*, jornais impressos e *online*, rádio e televisão). A atual pesquisa forneceu pistas de que certos tipos de assédio ocorrem com maior frequência em mulheres que trabalham em determinados segmentos, como o caso do assédio moral por parte de fontes, mais identificado na editoria de política. Este sinal, porém, precisa ser verificado, porque como o presente estudo atingiu 50 jornalistas no total, a desagregação por editoria fornece amostragens muito baixas para que os resultados possam ser generalizados. Além disso, cada tipo de mídia possui suas particularidades, então os tipos de assédio também podem variar em função destas características específicas, como no caso das jornalistas que fazem entradas ao vivo na televisão ou na internet e são assediadas nestas condições.

Por meio deste estudo, esperamos ter contribuído para a visibilidade das condições de trabalho das mulheres jornalistas, que incluem uma série de obstáculos e violências quotidianas que não apenas atrapalham a profissional, mas por vezes até impedem que ela exerça seu trabalho. A conscientização das empresas de comunicação, sindicatos e outros órgãos competentes quanto a sua responsabilidade na luta contra os assédios é fundamental. A partir deste trabalho, junto a outras pesquisas afins e aos protestos organizados pelas próprias trabalhadoras, como é o caso do coletivo Jornalistas Contra o Assédio e da campanha “Deixa ela trabalhar”, espera-se que as empresas atentem para estas questões e possam dispor de mecanismos melhores tanto na prevenção quanto no tratamento dos casos de assédio.

REFERÊNCIAS

ABRAJI; GÊNERO E NÚMERO. **Mulheres no jornalismo Brasileiro**. Relatório, 2017. Disponível em: <http://www.mulheresnojornalismo.org.br/12901_GN_relatorioV4.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2018.

ABREU, Alzira Alves de; ROCHA, Dora. **Elas ocuparam as redações**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

ACEVEDO, Claudia Rosa; TRINDADE, Luiz Valério de Paula. Análise de ausência de diversidade étnica nos telejornais brasileiros. **Revista Alceu**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 22, p. 90 a 108, jan./jun, 2011. Disponível em: <<http://revistaalceu.com.puc-rio.br/memorial/Artigo6%20Claudia%20Rosa%20Acevedo%20e%20Luiz%20Valerio%20de%20Paula%20Trindade%20-%20pp90-108.pdf>>. Acesso em 2 de maio de 2018.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), PUC, São Paulo, 2000.

BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.** n. 123, p. 544-561, 2015. Disponível em: <http://ref.scielo.org/pytmjf>. Acesso em 2 de abril de 2018.

BARROS, Alice Monteiro. O assédio sexual no direito do trabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DE TRABALHO, 1, 1995. Recife. **Anais...** p. 31 - 35. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf>. Acesso em 8 de abril de 2018.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. Tradução de Sérgio Millet. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BITTENCOURT, Naiara Andreoli. Movimentos feministas. **Revista InSURgência**, Brasília, ano 1, v.1, n.1, p. 198 - 210, jan./jun, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/viewFile/16758/11894>>. Acesso em 5 de abril de 2018.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BUITONI, Dulcília Helena Schroeder. **Imprensa feminina**. São Paulo: Ática, 1990.

CHAMBERLAIN, Lindsey Joyce; CROWLEY, Martha; TOPE, Daniel; HODSON, Randy. Sexual Harassment in Organizational Context. **Work and Occupations**, v. 35 n 3, p. 262-295, agosto, 2008. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/251759482>>. Acesso em 14 de abril de 2018.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003. p. 65-76.

DEL VECCHIO-LIMA, Myrian; FERNANDES, José Carlos. **Da invisibilidade das mulheres jornalistas ao seu protagonismo na trajetória do jornal Gazeta do Povo, do impresso ao digital**. Paraná, Curitiba, Projeto de pesquisa de Iniciação Científica, 2018. Aprovado junto a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFPR.

DEL VECCHIO-LIMA, Myrian; JOHN, Valquíria Michela; PIZZINI, Karina da Cunha. **A pauta feminista e a mobilização digital em 2015 no Brasil**. Curitiba: Editora Appris, 2019, *no prelo*.

DEL VECCHIO-LIMA, Myrian; SOUZA, Humberto da Cunha Alves de. Espaços alternativos na Internet como formas de visibilizar as mulheres no jornalismo brasileiro. **Media & Jornalismo** [online], Coimbra, vol.17, n.31, p. 131-152, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14195/2183-5462_31_9>. Acesso em 17 de março de 2018.

DELMAR, Rosalind. **What is feminism?**. New York: Pantheon Books, 1986. (MITCHEL, Juliet; OAKLEY, Ann). Disponível em: <<http://www.sfu.ca/~decaste/OISE/page2/files/DelmarFeminism.pdf>>. Acesso em 10 de abril de 2017.

DINIZ, Francisca Senhorinha. **O Sexo Feminino**, ed. 2, 1873. Disponível em: <http://memoria.bn.br/pdf/706868/per706868_1873_00002.pdf>

DUARTE, Constância Lima. Feminismo e literatura no Brasil. **Estudos Avançados.**, São Paulo, v.17, n.49, sept./dec. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300010>. Acesso em 8 de abril 2017.

DUARTE, Constância Lima. **Nísia Floresta**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Editora Massangana, 2010. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me4711.pdf>>. Acesso em 3 de abril de 2018.

DUARTE, Liza Bastos. Assédio sexual sob a perspectiva do direito de gênero. **Revista do Direito Público**, n. 5, dez/jan, 2001. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDP_05_15.pdf>. Acesso em 8 de abril de 2018.

DUARTE, Bento Herculano; SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **R. Fórum Trabalhista**, RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr., 2014. Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>. Acesso em 15 de abril de 2018.

FENAJ. **Violência contra jornalistas e liberdade de imprensa no Brasil**. Fenaj: Brasília, 2016. Disponível em: <http://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2016/06/relatorio_fenaj_2016.pdf>. Acesso em 20 de maio 2017.

FERNANDES, José Carlos. Carmen, Iverly e todas as outras. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 2016. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/colunistas/jose-carlos-fernandes/carmen-iverly-e-todas-as-outras-9a2cvfmjt9fhzbdk0ev965vkn>>. Acesso em 4 de abril de 2018.

GATENS, Moira. Poder, corpos e diferença. Tradução de Patrícia Lessa e Verônica Braga Birello. **Divers@ Rev. Elet. Interdisc.**, Matinhos, n. 0, v. 1, p. 48-55, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://www.litoral.ufpr.br/diversa/ed0/ed_completa.pdf>. Acesso em 11 de março de 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<http://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>>. Acesso em 10 de abril de 2018.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. Disponível em <<http://www.assedioorganizacional.com.br/downloads/assedio-moral-interpessoal-e-organizacional.pdf>>. Acesso em 22 de abril de 2018.

GRUBER, James E. A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s. **Sex Roles**, v. 26, n. 11/12, 1992. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/3068/d1ad7189b23fa657900c9457decf1446b57d.pdf>>. Acesso em 12 de abril de 2018.

GRUPO BANCO MUNDIAL. **Mulheres, empresas e o direito 2018**. Washington, D.C.: Grupo Banco Mundial, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2018.

HASHTAG em transformação: 82 mil tweets sobre o #primeiroassedio. **Think Olga**, 2015. Disponível em: <<https://thinkolga.com/2015/10/26/hashtag-transformacao-82-mil-tweets-sobre-o-primeiroassedio/>>. Acesso em 18 de março de 2018.

HELOANI, Roberto. Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE - eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em 28 de abril de 2018.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Rev. direito GV [online]**, v.12, n.2, p. 484-515, mai/agosto, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>>. Acesso em: 28 de abril de 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOOKS, Bell. **Feminist theory from margin to center**. United States, Boston: South End Press, 1984.

HORAS extras, intervalo e danos morais lideram pedidos na Justiça trabalhista. **Gazeta do Povo**, 2017. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/justica/horas-extras-intervalo-e-danos-morais-lideram-pedidos-na-justica-trabalhista-3ydejaop87y0stc43c5w397zh>>. Acesso em 18 de abril de 2018.

IBGE, 2014. **Estatísticas de gênero: Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2011. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>. Acesso em 14 de junho de 2017.

INSTITUTO AVON; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **O papel do homem na desconstrução do machismo**. Relatório, 2016. Disponível em: <http://institutoavon.org.br/uploads/media/1481746069639-projeto_ia_20x20cm.pdf>. Acesso em 21 de março de 2018.

KUNCZIK, Michael. **Mulheres jornalistas**. Conceitos de jornalismo: norte e sul - manual de comunicação. Tradução de Rafael Varela. São Paulo: Editora da USP, 2002. Cap. 7.7, p. 196 a 200.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view>. Acesso em 10 de abril de 2017.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, Nova Iorque, 5. ed., p. 119 - 126, 1990.

LOPES, Ivonete da Silva; PINTO, Pâmela Araújo. Televisão aberta o sul do Brasil: conteúdo regional sob controle político e religioso. **Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación**, v. 13, ed. 24, p.72-83, abril, 2017. Disponível em: <<https://www.alaic.org/revista/index.php/alaic/article/download/728/412>>. Acesso em 1 de maio de 2018.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**. Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ, Vozes, 1997. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigos_teses_dissertacoes_questoes_de_genero/guacira_lopes_genero_26_ago_15.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2018.

MACHADO, Izamara Bastos. A Reforma do Diário Carioca na Década de 50. In: ENCONTRO NACIONAL DA REDE ALFREDO DE CARVALHO, 1, **Anais...** Rio Grande do Sul: maio, 2003. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/86/86>>. Acesso em 4 de abril de 2018.

MAROCKI, Cássia. A primeira, com muito orgulho. **Jornal Comunicação**, 2010. Disponível em: <<http://www.jornalcomunicacao.ufpr.br/jornal/?p=9295>>. Acesso em 4 de abril de 2018.

MARUANI, Margaret; HIRATA Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MEMÓRIA GLOBO. **Glória Maria**. 2018. Disponível em: <<http://memoriaglobo.globo.com/perfis/talentos/gloria-maria.htm>>. Acesso em 5 de maio de 2018.

MESSAGI, Mário (Coord.). **Pesquisa sobre liberdade jornalística no Brasil**. Paraná, Curitiba. *No prelo*.

MICK, Jacques (Coord.), LIMA, Samuel. **Perfil do Jornalista Brasileiro: Características Demográficas, políticas e do trabalho jornalístico em 2012**. Florianópolis: Insular, 2013. Disponível em: <<http://perfildojornalista.ufsc.br/files/2013/04/Perfil-do-jornalista-brasileiro-Sintese.pdf>>. Acesso em 21 de abril de 2017.

MOURA, Maria Lacerda. Feminismo? Caridade?. **Revista Utopia**. Niterói, n 9, 2001. Disponível em: <<https://www.nodo50.org/insurgentes/textos/mulher/10feminismocaridade.htm>>. Acesso em 20 de março de 2018.

MULHER estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. **Agência IBGE de Notícias**, junho 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html>>. Acesso em 21 de abril de 2018.

MUZART, Zahidé Lupinacci. Uma espiada na imprensa das mulheres no século XIX. **Rev. Estud. Fem.** [online]., v.11, n.1, pp.225-233, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2003000100013&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 4 de maio de 2017.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5272.pdf>>. Acesso em 20 de abril de 2018.

NORONHA, Joanna Paula Manso de. **Jornal das Senhoras**. Rio de Janeiro, ed. 1, editorial, 1852. Disponível em: <http://objdigital.bn.br/acervo_digital/div_periodicos/per700096/1852/per700096_1852_01.pdf>. Acesso em 12 de abril de 2018.

PRADA, Cecília. **Chave da memória**: A longa jornada de lutas e dificuldades das jornalistas. São Paulo: Sesc-SP, 2005. Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/online/artigo/3880_CHAVE+DA+MEMORIA>. Acesso em 3 de abril de 2018.

RECUERO, Raquel. Contribuições da análise de redes sociais para o estudo das redes sociais na Internet: O caso da hashtag #Tamojuntodilma e #CalaabocaDilma. **Revista Fronteiras** [online], v. 6, p.1, 2014. Disponível em: <<http://www.raquelrecuero.com/fronteirasrecuero2014.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018.

ROCHA, Paula Melani. **As mulheres jornalistas no Estado de São Paulo: o processo de profissionalização e feminização da carreira**. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004. Disponível em: <<http://www.bocc.ubi.pt/pag/rocha-paula-melani-mulheres-jornalistas.pdf>>. Acesso em 5 de abril de 2018.

ROCHA, Paula Melani; SOUSA, Jorge Pedro. **O mercado de trabalho feminino em jornalismo: análise comparativa entre Portugal e Brasil**. Impulso, Brasil, n.51, v. 21, p. 7-18, abr. 2012.

SAFFIOTI, Eleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez, p. 71 -99, 1995. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em 3 de maio de 2017.

SEQUINEL, Marina Aparecida. **O Retrato da violência realizado por repórteres mulheres no jornalismo policial paranaense**. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/39491/TCC%20-%20Mulheres%20no%20Jornalismo%20Policial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 8 de abril de 2018.

SILVA, Aluska Suyanne Marques da. Assédio Moral e Discriminação de Gênero: Uma análise a partir das decisões da justiça do trabalho. **ORBIS: Revista Científica** v. 3, n. 3, p. 136 - 159, 2010. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/86/86>>. Acesso em 28 de março de 2018.

SOUZA, Ana Fernanda Campos de. Mulheres e jornalismo: permanências e tendências no exercício da profissão. In: ENCONTRO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES EM CULTURA. **Anais...** Salvador: Bahia, 2010. Disponível em: <<http://www.cult.ufba.br/wordpress/24810.pdf>>. Acesso em 10 de março de 2018.

THINK OLGA. **Meu corpo não é seu**: desvendando a violência contra a mulher. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

UMA primavera sem fim. **Think Olga**, 2015 Disponível em: <<https://thinkolga.com/2015/12/18/uma-primavera-sem-fim/>>. Acesso em 28 de março de 2018.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2010.

WOITOWICZ, Karina Janz. Marcos históricos da inserção das mulheres na imprensa: A conquista da escrita feminina. **Jornal Alcar**. Rio Grande do Sul, n. 4, outubro, 2012. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/alcar/jornal-alcar-no-4-outubro-d-e-2012-01-20/Marcos%20historicos%20da%20insercao%20das%20mulheres%20na%20imprensa.pdf>>. Acesso em 2 abril 2018.

YANNOULAS, Silvia. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 11, n.22, p.271-292, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368>>. Acesso em 3 de maio de 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário *survey online*

1 - Qual sua idade?

- Entre 18 e 24 anos
- Entre 25 e 34 anos
- Entre 35 a 44 anos
- Entre 45 e 54 anos
- Entre 55 e 64 anos
- Entre 65 e 74 anos
- Mais de 75 anos

2 - Qual sua cor/raça?

- Amarela
- Branca
- Indígena
- Parda
- Preta

3 - Qual seu estado civil?

- Solteira
- Em relacionamento estável
- Casada
- Divorciada
- Viúva

4 - Qual sua formação profissional?

- a) Graduação em:
- b) Especialização em:

- c) Mestrado em:
- d) Doutorado em:
- e) Pós-doutorado em:
- f) Outro:

5 - Qual sua condição de contrato com o veículo de comunicação?

- Estagiária
- Freelancer
- Trainee
- Empregada
- Proprietária
- Outros

6 - Qual sua renda bruta com todos os benefícios?

- Até um salário mínimo (R\$ 1.414,60)
- Até dois salários mínimos (R\$ 2.829,20)
- Até três salários mínimos (R\$ 4.243,20)
- Até quatro salários mínimos (R\$ 5.658,40)
- De quatro a dez salários mínimos (R\$ 5.658,41 a R\$ 14.146,00)
- Mais de 10 salários mínimos (R\$ 14.146,01 ou mais)

7 - Quantos jornalistas compõem a sua redação?

- Até cinco
- De 6 a 10
- De 11 a 20
- De 21 a 50
- Mais de 51

11 - Qual sua função? (Marque quantas quiser)

- Repórter
- Editora
- Pauteira
- Produtora
- Fotógrafa
- Apresentadora
- Câmera
- Outros

9. Quais suas principais áreas de atuação na redação? (Maque até 3 opções)

- Ciência e tecnologia
- Cultura
- Geral
- Policial
- Política
- Economia
- Educação
- Esportes
- Opinião
- Cobertura de manifestações
- Gastronomia
- Estilo de vida
- Social
- Moda
- Entretenimento
- Agronegócio

Atenção! As próximas perguntas serão sobre assédio moral *percepção sobre si mesma. Assédio moral em local de trabalho é

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)

Considerando este conceito, responda às questões abaixo:

10. Você já sofreu algum tipo de assédio moral por parte de superiores hierárquicos?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

11. Quais tipos de assédio moral você já sofreu por parte de superiores hierárquicos? (Marque quantas quiser)

- Nenhum;
- Abuso de poder ou autoridade
- Tentativas de prejudicar a reputação/honra
- Insultos
- Humilhação pública
- Ameaça de perda de emprego se estiver grávida
- Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares
- Outras ameaças
- Intimidações
- Comentários/piadas sexistas;
- Outro

12. Você já sofreu algum tipo de assédio moral por parte de colegas de trabalho?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

13. Quais tipos de assédio moral você já sofreu por parte de colegas de trabalho? (Marque quantas quiser)

- Nenhum;

- Abuso de poder ou autoridade
- Tentativas de prejudicar a reputação/honra
- Insultos
- Humilhação pública
- Ameaça de perda de emprego se estiver grávida
- Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares
- Outras ameaças
- Intimidações
- Comentários/piadas sexistas;
- Outro

14. Você já sofreu algum tipo de assédio moral por parte de fontes?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

15. Quais tipos de assédio moral você já sofreu por parte de fontes? (Marque quantas quiser)

- Nenhum;
- Abuso de poder ou autoridade
- Tentativas de prejudicar a reputação/honra
- Insultos
- Humilhação pública
- Ameaça de perda de emprego se estiver grávida
- Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares
- Outras ameaças
- Intimidações
- Comentários/piadas sexistas;
- Outro

Atenção! As próximas perguntas serão sobre assédio sexual *percepção sobre si mesma.

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (Comissão para a igualdade no trabalho e emprego)

Considerando este conceito, responda às questões abaixo:

16. Você já sofreu algum tipo de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

17. Quais tipos de assédio sexual você já sofreu por parte de superiores hierárquicos? (Marque quantas quiser)

- Nenhum
- Cantadas
- Insinuações
- Constrangimentos
- Contato físico indesejado
- Invasão do espaço pessoal
- Observações ou sons sugestivos
- Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência
- Piadas de natureza sexual
- Ameaças verbais de natureza sexual
- Outros

18. Você já sofreu algum tipo de assédio sexual por parte de colegas de trabalho?

- Sim, e o assédio partiu de um homem

- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

19. Quais tipos de assédio sexual você já sofreu por parte de colegas de trabalho?
(Marque quantas quiser)

- Nenhum
- Cantadas
- Insinuações
- Constrangimentos
- Contato físico indesejado
- Invasão do espaço pessoal
- Observações ou sons sugestivos
- Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência
- Piadas de natureza sexual
- Ameaças verbais de natureza sexual
- Outros

20. Você já sofreu algum tipo de assédio sexual por parte de fontes?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

21. Quais tipos de assédio sexual você já sofreu por parte de fontes? (Marque quantas quiser)

- Nenhum
- Cantadas
- Insinuações
- Constrangimentos
- Contato físico indesejado
- Invasão do espaço pessoal

- Observações ou sons sugestivos
- Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência
- Piadas de natureza sexual
- Ameaças verbais de natureza sexual
- Outros

Atenção! As próximas perguntas serão sobre assédio moral *percepção sobre outras jornalistas

22. Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio moral por parte de SUPERIORES HIERÁRQUICOS?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

23. Quais tipos de assédio moral alguma jornalista que você conhece já sofreu por parte de SUPERIORES HIERÁRQUICOS? (Marque quantas quiser)

- Nenhum;
- Abuso de poder ou autoridade
- Tentativas de prejudicar a reputação/honra
- Insultos
- Humilhação pública
- Ameaça de perda de emprego se estiver grávida
- Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares
- Outras ameaças
- Intimidações
- Comentários/piadas sexistas;
- Outro

24. Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio moral por parte de COLEGAS DE TRABALHO?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

25. Quais tipos de assédio moral alguma jornalista que você conhece já sofreu por parte de COLEGAS DE TRABALHO? (Marque quantas quiser)

- Nenhum;
- Abuso de poder ou autoridade
- Tentativas de prejudicar a reputação/honra
- Insultos
- Humilhação pública
- Ameaça de perda de emprego se estiver grávida
- Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares
- Outras ameaças
- Intimidações
- Comentários/piadas sexistas;
- Outro

26. Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio moral por parte de FONTES?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

27. Quais tipos de assédio moral alguma jornalista que você conhece já sofreu por parte de FONTES? (Marque quantas quiser)

- Nenhum;
- Abuso de poder ou autoridade
- Tentativas de prejudicar a reputação/honra
- Insultos

- Humilhação pública
- Ameaça de perda de emprego se estiver grávida
- Ameaças de violência contra você, colegas ou familiares
- Outras ameaças
- Intimidações
- Comentários/piadas sexistas;
- Outro

Atenção! As próximas perguntas serão sobre assédio sexual *percepção sobre outras jornalistas.

28. Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio sexual por parte de SUPERIORES HIERÁRQUICOS?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

29. Quais tipos de assédio sexual alguma jornalista que você conhece já sofreu por parte de SUPERIORES HIERÁRQUICOS? (Marque quantas quiser)

- Nenhum
- Cantadas
- Insinuações
- Constrangimentos
- Contato físico indesejado
- Invasão do espaço pessoal
- Observações ou sons sugestivos
- Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência
- Piadas de natureza sexual
- Ameaças verbais de natureza sexual
- Outros

30. Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio sexual por parte de COLEGAS DE TRABALHO?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

31. Quais tipos de assédio sexual alguma jornalista que você conhece já sofreu por parte de COLEGAS DE TRABALHO? (Marque quantas quiser)

- Nenhum
- Cantadas
- Insinuações
- Constrangimentos
- Contato físico indesejado
- Invasão do espaço pessoal
- Observações ou sons sugestivos
- Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência
- Piadas de natureza sexual
- Ameaças verbais de natureza sexual
- Outros

32. Você conhece alguma jornalista que já tenha sofrido assédio sexual por parte de FONTES?

- Sim, e o assédio partiu de um homem
- Sim, e o assédio partiu de uma mulher
- Não

33. Quais tipos de assédio sexual alguma jornalista que você conhece já sofreu por parte de FONTES? (Marque quantas quiser)

- Nenhum

- Cantadas
- Insinuações
- Constrangimentos
- Contato físico indesejado
- Invasão do espaço pessoal
- Observações ou sons sugestivos
- Comentários indesejados sobre o vestuário e aparência
- Piadas de natureza sexual
- Ameaças verbais de natureza sexual
- Outros

34. Você considera seu local de trabalho um espaço machista?

- Sim
- Não

35. Você se considera feminista?

- Sim
- Não

36. Caso você se sinta confortável, conte abaixo casos de assédio moral ou sexual que você ou alguma colega de trabalho sofreu durante o exercício da profissão.

37. Você aceitaria participar de uma entrevista com a pesquisadora para falar sobre assédio contra jornalistas mulheres?

APÊNDICE B - Roteiro entrevistas semi-dirigidas

Perguntas iniciais:

1. Você já sentiu que ser mulher prejudicou você em alguma situação do trabalho?
2. Alguma vez você já teve sua competência questionada ou viu uma colega ter a competência questionada por colegas, superiores hierárquicos ou até mesmo fontes, pelo fato de ser mulher, durante o exercício do trabalho?
3. Você já viveu ou presenciou uma situação de “divisão sexual do trabalho jornalístico”, ou seja, foram dadas tarefas, pautas etc. claramente em função do sexo do repórter?
4. Você pensa que homens e mulheres têm oportunidades iguais na hora de serem promovidos?

Assédio moral:

5. Você já sofreu ou viu alguma colega sofrer assédio moral?
6. Você já sofreu alguma pressão ou recebeu alguma indireta relacionada a ideia de não engravidar?

Assédio sexual:

7. Você já sofreu ou viu alguma colega ser assediada sexualmente por superiores hierárquicos ou colegas?
8. Você já sofreu ou viu alguma colega ser assediada sexualmente por fontes? E aqui conta não apenas situações face a face, mas também mensagens, E-mails, telefonemas, enfim.

9. E piadas de cunho sexista? Rola isso dentro da redação?

10. Você já teve o comportamento e aparência controlados, explícita ou implicitamente, no exercício do trabalho?

Para quem reportar:

11. Você diria que a empresa na qual você trabalha adota medidas para proteger a sua segurança pessoal? Existe à quem/o que recorrer em caso de assédio? Você confia no órgão/pessoa competente?

12. Você já denunciou para a empresa alguma dessas situações que você viveu?

13. Você já denunciou para o sindicato ou para a polícia alguma dessas situações?