

**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA, EXTENSÃO E INOVAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO E CULTURA**

**Malu Francine do Nascimento**

**AS JORNALISTAS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DOS  
IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**SOROCABA/SP  
2024**

**Malu Francine do Nascimento**

**AS JORNALISTAS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DOS  
IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura da Universidade de Sorocaba, como exigência para obtenção do título de Mestre em Comunicação e Cultura.

Orientadora: Profa. Dra. Mara Ferreira Rovida

**SOROCABA/SP  
2024**

### Ficha Catalográfica

N196j Nascimento, Malu Francine do  
As jornalistas e as relações de trabalho: percepções dos impactos da reforma trabalhista de 2017 / Malu Francine do Nascimento. -- 2024.  
128 f. : il.

Orientadora: Profa. Dra. Mara Ferreira Rovida.  
Dissertação (Mestrado em Comunicação e Cultura) -  
Universidade de Sorocaba, Sorocaba, SP, 2024.

1. Mulheres jornalistas. 2. Relações trabalhistas. 3. Mulheres – Emprego. 4. Discriminação de sexo no emprego. I. Rovida, Mara Ferreira, orient. II. Universidade de Sorocaba. III. Título.

Malu Francine do Nascimento

AS JORNALISTAS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DOS  
IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura da Universidade de Sorocaba, como exigência para obtenção do título de Mestre em Comunicação e Cultura.

Aprovada em: 13/12/2024

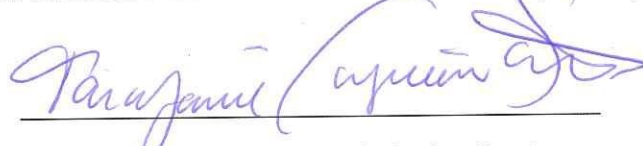
BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Mara Ferreira Rovida  
Universidade de Sorocaba - Uniso



Profa. Dra. Paula Melani Rocha  
Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)



Profa. Dra. Tarcyanie Cajueiro Santos  
Universidade de Sorocaba - Uniso

SOROCABA/SP  
2024

## DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa à minha mãe, mulher forte que me encoraja e me inspira. Dedico a ela, pois a partir de suas vivências pude voltar meu olhar às questões de gênero nas relações de trabalho.

Dedico à minha orientadora que desde o início viu em mim um potencial, e que teve paciência para lapidar meus conhecimentos, ainda brutos, na área da comunicação. Mulher competente e inspiradora que tive a sorte de ter como orientadora.

Dedico, ainda, a todas as mulheres do campo da comunicação, principalmente às jornalistas fontes desta pesquisa por compartilharem suas ricas experiências e olhar para o trabalho. Espero que devolver a vocês esta pesquisa possa, de alguma forma, contribuir nas percepções do campo em suas relações de trabalho.

## AGRADECIMENTOS

O processo é sempre mais importante que o resultado, e essa é uma valiosa lição que aprendi com uma amiga em outras circunstâncias da minha vida, lição essa que nunca esqueci. É no processo que perdi as respostas, e que as encontrei também. Foi no processo que amadureci a pesquisa; e este é o resultado de um processo doloroso, eu diria, de lapidação, mas, certamente é um resultado gratificante.

Quero agradecer a todos que de alguma forma contribuíram no meu processo.

Agradeço à minha mãe, por suportar os dias ruins, por compreender a importância desta entrega e por apoiar os meus sonhos. Obrigada por ser minha parceira na vida e por acreditar no meu potencial até mais do que acredito que posso ser capaz.

Agradeço aos meus familiares e amigos pelo apoio. Sempre atentos me acolheram e com muito carinho cuidaram de mim, em pequenas e grandes coisas, ao longo do processo.

Agradeço à Professora e amiga Thifani Postali Jacinto pelo incentivo e por me direcionar no projeto de pesquisa. Essa realização é real nesse momento, pois, no início, você segurou a minha mão e caminhou comigo.

Agradeço à minha orientadora Mara Ferreira Rovida pela parceria em todo o processo, pelo incentivo e conversas que não se limitaram às questões acadêmicas. As nossas trocas me ajudaram a evoluir e lidar com todas as adversidades ao longo do caminho de forma mais leve.

Agradeço aos colegas do mestrado por compartilharem suas experiências e por causarem um sentimento real de pertencimento.

Agradeço às professoras Paula Melani Rocha e Tarcyanie Cajueiro Santos, mulheres que aceitaram, para a minha sorte, compor a minha banca e que, de forma cirúrgica, contribuíram com a minha pesquisa.

Agradeço às minhas fontes, pela confiança, pelas contribuições e pelo tempo disponibilizado para que essa pesquisa pudesse ser contributiva.

Agradeço à Universidade de Sorocaba por contribuir com a minha formação tanto na graduação quanto no mestrado.

Agradeço o Prof. Dr. Fernando Miranda Plentz, responsável pela equipe administrativa da Coordenação do Bloco A, por todo o apoio nesse período de estudos.

Agradeço aos meus colegas de trabalho pela paciência e por diariamente me apoiarem, o que facilitou muito o desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura da Uniso, pelo direcionamento da coordenação, o apoio administrativo da Daniela Rosa e aos professores do programa pelas trocas e por todo conhecimento compartilhado em sala de aula.

Agradeço a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela bolsa de estudos e por ser parte da realização desse sonho.

Esse é o fim de um ciclo e o início de um sonho ...

Deus, Obrigada!

A conquista de respeito e direitos na profissão para a mulher significa a conquista de uma sociedade mais igualitária e democrática.

(Roseli Fígaro)



## RESUMO

Com a reforma trabalhista de 2017, regulamentaram-se muitas formas de trabalho precário. Para entender como isso afetou as profissionais mulheres no campo do jornalismo, esta pesquisa partiu da seguinte pergunta norteadora: como as jornalistas entendem seu trabalho a partir da reforma trabalhista de 2017? Sendo assim, como objetivo geral busca-se identificar qual a percepção das jornalistas a respeito do impacto da reforma de 2017 no trabalho delas. Como objetivos específicos propõem-se entender como as jornalistas se veem dentro do mercado de trabalho atual, apresentar qual a perspectiva pessoal sobre as mudanças promovidas pela reforma trabalhista e refletir em que medida a questão de gênero interfere no mercado de trabalho do jornalismo. Para atingir os objetivos, partiu-se do entendimento de jornalismo na perspectiva de Cremilda Medina. A autora também forneceu suporte teórico-metodológico para o desenvolvimento da entrevista aberta, estratégia escolhida para coletar, como diria Cicilia Peruzzo, os observáveis, isto é, as informações apresentadas pelas seis jornalistas ouvidas nesta pesquisa. As entrevistas foram registradas na íntegra em um diário de campo. No que concerne ao contexto social, as mudanças históricas das relações de trabalho e as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista de 2017 foram retomadas com suporte no paradigma marxista. A partir principalmente, dos estudos de Cristina Bruschini, Sueli Carneiro e bell hooks; são abordados; o histórico das relações de trabalho das mulheres, a partir do século XIX; suas perspectivas femininas em relação ao trabalho; e a importância de um olhar interseccional para perceber os impactos que cada mulher, em sua especificidade, sente em suas relações de trabalho; bem como o conceito de Gênero de Joan Scott. A reflexão sobre o trabalho no campo do jornalismo tem como ponto de partida o binômio comunicação e trabalho de Roseli Fígaro. Ao longo da pesquisa, discorre-se sobre as mudanças no trabalho do jornalista, os impactos da tecnologia na profissão e as consequências das mudanças legislativas no campo, levando em consideração o recorte de gênero. Ao longo das entrevistas e, com base no referencial teórico, entendeu-se que a maioria das mulheres sente a discriminação de gênero no campo do jornalismo, principalmente quanto à presença feminina em cargos de liderança. Por isso, o “teto de vidro” comprova-se, especialmente, na experiência das mulheres pretas. Em relação às mudanças nas relações de trabalho regulamentadas pela reforma trabalhista, concluiu-se que a nova legislação regulamentou práticas que já eram observadas como tendência no mercado de trabalho. Espera-se, com essa pesquisa, contribuir com o campo do jornalismo e devolver às mulheres jornalistas os resultados alcançados de forma a promover a reflexão e a discussão sobre as condições de trabalho.

**Palavras-chave:** Mulheres Jornalistas; Reforma trabalhista de 2017; Relações de trabalho; Comunicação e Trabalho; Entrevista aberta.

## ABSTRACT

With the 2017 labor reform, many forms of precarious work were regulated. In order to understand how this has affected women professionals in the field of journalism, this research was based on the following guiding question: how do journalists understand their work after the 2017 labor reform? As such, the general objective is to identify how journalists perceive the impact of the 2017 reform on their work. The specific objectives are to understand how journalists see themselves within the current labor market, to present their personal perspective on the changes brought about by the labor reform and to reflect on the extent to which gender interferes in the journalism labor market. In order to achieve these objectives, we started with Cremilda Medina's understanding of journalism. The author also provided theoretical and methodological support for the development of the open-ended interview, the strategy chosen to collect, as Cicilia Peruzzo would say, the observables, i.e. the information presented by the six journalists heard in this research. The interviews were recorded in full in a field diary. With regard to the social context, the historical changes in labor relations and the main changes promoted by the 2017 labor reform were revisited with support from the Marxist paradigm. Based mainly on the studies of Cristina Bruschini, Sueli Carneiro and bell hooks, the history of women's labor relations, from the 19th century onwards, their feminine perspectives in relation to work, and the importance of an intersectional look to understand the impacts that each woman, in her specificity, feels in her labor relations, as well as Joan Scott's concept of Gender, are addressed. Translated with DeepL.com (free version) The reflection on work in the field of journalism is based on Roseli Fígaro's binomial communication and work. Throughout the research, we discuss the changes in the work of journalists, the impact of technology on the profession and the consequences of legislative changes in the field, taking into account gender. Throughout the interviews and based on the theoretical framework, it was understood that the majority of women feel gender discrimination in the field of journalism, especially with regard to the presence of women in leadership positions. For this reason, the "glass ceiling" is especially evident in the experience of black women. With regard to the changes in labor relations regulated by the labor reform, it was concluded that the new legislation regulated practices that were already observed as a trend in the labor market. It is hoped that this research will contribute to the field of journalism and give back to women journalists the results achieved in order to promote reflection and discussion about working conditions.

**Keywords:** Women journalists; 2017 labor reform; Labor relations; Communication and work; Open interview.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2. PONTO DE PARTIDA – CREMILDA MEDINA</b> .....	15
<b>2.1 Subjetividade</b> .....	15
2.1.1 Fonte.....	15
2.1.2 Diálogo Possível .....	17
2.1.3 Narrativa e a arte da Oratura.....	18
<b>2.2 Quebra de Paradigmas</b> .....	23
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	26
<b>3.1 Submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa</b> .....	26
<b>3.2 Coleta das informações</b> .....	31
3.2.2 Registro das informações e metodologia .....	35
<b>4. TRABALHO E MUDANÇAS LEGISLATIVAS</b> .....	37
<b>4.1 Reforma Trabalhista de 2017</b> .....	42
4.1.1 Benefícios para quem?.....	44
4.1.2 Novas formas de trabalho .....	48
<b>5. GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	57
<b>5.1 Relação histórica do trabalho das mulheres</b> .....	60
<b>5.2 Interseccionalidade, feminismo e trabalho</b> .....	66
<b>6. JORNALISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	72
<b>6.1 Binômio comunicação e trabalho</b> .....	72
<b>6.2 Trabalho e mudanças legislativas no campo do jornalismo</b> .....	73
<b>7. PROFISSIONAIS MULHERES E OS DESAFIOS ENCONTRADOS NO JORNALISMO</b> .....	80
<b>7.1 Não exigência do diploma e impactos na relação de gênero</b> .....	80
<b>7.2 Perspectivas atuais do trabalho no jornalismo – impactos da reforma trabalhista no campo</b> .....	83
7.2.1 A precarização ligada a feminização no jornalismo .....	86
7.2.2 A importância de um olhar interseccional no campo .....	92
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	96
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	101
<b>APÊNDICE A – DIÁRIO DE CAMPO</b> .....	108

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa parte do questionamento de como a reforma trabalhista de 2017 tem sido enfrentada no campo do jornalismo pelas profissionais mulheres. O objetivo é entender pela perspectiva e contribuição pessoal dessas jornalistas os impactos no campo e nas oportunidades atuais de trabalho com o crescimento do trabalho “freelancer” e das contratações de pessoas jurídicas, e a sua regulamentação pela reforma trabalhista de 2017, busca-se ainda refletir sobre a questão de gênero no campo do jornalismo. Como as sujeitas de pesquisa são profissionais do jornalismo, não se procura respostas específicas sobre a lei, mas sim, a percepção subjetiva que a experiência do campo profissional tem propiciado nos últimos anos, incluindo o período de vigência da nova legislação.

Sobre a formação da autora no ensino superior, primeiramente graduada em nível tecnológico em Segurança do trabalho, e posteriormente bacharel em Direito. A autora trabalha como advogada na esfera do direito trabalhista há um ano e meio, o que justifica sua inclinação a entender o direito do trabalho no campo da comunicação.

Peço licença para a partir daqui escrever em primeira pessoa. Em um Mestrado em Comunicação e Cultura o maior desafio foi deixar de lado vícios de uma comunicação incisiva característica da área do direito, a minha comunicação tinha um cunho persuasivo, com tom de verdade absoluta. Então ao ler obras de autores e entender as suas teorias, eu utilizava essas informações na minha escrita como algo não questionável. Essa é a arte do direito, convencer, mostrar a verdade absoluta da pessoa que está sendo representada.

Mas na comunicação as coisas são fluídas, e a comunicação é contraditória, a riqueza da ciência está em demonstrar pontos de vista diversos, a depender da linha de pensamento, paradigma utilizado, entre outras variáveis. Então para seguir com a minha pesquisa eu precisava; além de uma base teórica sólida da comunicação; compreender como acolher na minha escrita o contraditório da ciência.

Com as leituras propostas pela orientadora e com a urgência de entregas para disciplinas, essa base foi se solidificando e, nesse caminhar, se estabeleceu a forma de coleta de informações a qual esta pesquisa seria submetida, e com qual olhar sobre o campo do jornalismo a pesquisa seria organizada.

As disciplinas obrigatórias do programa direcionam e, de certa forma, desafiam os mestrandos sobre o entendimento da dinâmica da pesquisa, seu direcionamento e recorte do trabalho.

Passei por provocações diversas, principalmente ao decidir realizar entrevistas, como forma de coletar as informações pretendidas, não sendo eu, uma profissional formada em jornalismo. Porém, a vontade de entender como essas mulheres se sentem, como o trabalho impacta a vida e o dia a dia delas, assim como, quais os impactos da reforma trabalhista de 2017 em suas vidas profissionais, eram mais fortes em mim. E não teria outra forma de chegar efetivamente às respostas pretendidas, se não, perguntando a elas.

Então, eu precisava de uma Autora mulher - pois esse é um dos meus desejos nesta pesquisa, trabalhar com base em ideias de autoras mulheres -, que pudesse embasar a forma de realizar a entrevista e que fosse uma profissional da comunicação. No segundo semestre do Programa de Pós-graduação em Comunicação e Cultura, com o direcionamento da minha orientadora<sup>1</sup>, o meu encontro – e é assim que eu autora pessoalmente defino - com a autora Cremilda de Araújo Medina aconteceu.

Inicialmente as leituras da Cremilda Medina eram para atender à solicitação de uma disciplina, que exigia a apresentação de dois livros do mesmo autor, ou de dois autores, que pudessem dar base teórica na comunicação e não do recorte de pesquisa. Inicialmente eu li dois livros da autora: ENTREVISTA – O diálogo possível (2002) e A Arte de tecer o presente – Narrativa e Cotidiano (2003), que foram a minha virada de chave, encontrei fundamento teórico que me levou à certeza da entrevista aberta, e da possibilidade de realizar o diálogo possível com as entrevistadas.

A entrevista aberta é a forma sutil de chegar até as entrevistadas e compreender de fato como é o mundo através da perspectiva pessoal de cada uma, sem perguntas pré-estabelecidas, apenas com tópicos a serem abordados e assuntos para que seja possível desenvolver uma boa e produtiva conversa, é o que Cremilda chama de Diálogo Possível.

---

<sup>1</sup> Mara Ferreira Rovida, orientadora desta pesquisa, foi, por sua vez, orientanda de Cremilda Medina no doutorado, defendido na ECA-USP em 2014. Medina foi avaliadora externa na banca de mestrado de Rovida, realizada em 2010, na Faculdade Cásper Libero. Desde esse primeiro registro, foram anotadas inúmeras outras produções em que as duas pesquisadoras estiveram juntas. Além disso, a obra de Medina é assumida como referência teórica básica na produção de Rovida. Além das questões profissionais, Medina é para Rovida, mesmo que de maneira informal, uma interlocutora procurada com recorrência para avaliar decisões de pesquisa e até mesmo de carreira. E hoje elas mantêm uma relação de afeto que flerta com a ideia de parentesco.

Além disso, consegui compreender a forma de acolher a minha vulnerabilidade e produzir uma escrita mais fluída e científica. A autora discorre sobre sua experiência profissional em suas obras, o que possibilitou que por meio de seus estudos eu pudesse adentrar o campo do jornalismo. A autora ressalta que a entrevista aberta é possível não só no dia a dia no jornalismo, mas também da pesquisa. No segundo capítulo desta dissertação, apresento a revisão de literatura da autora com a finalidade de demonstrar de que perspectiva eu parto para olhar o campo do jornalismo.

E é a partir desse entendimento, que como profissional do Direito e como pesquisadora da área de Comunicação, vou me colocar no lugar de entrevistadora, com humildade e respeito, para dar ouvidos ao que essas mulheres têm a dizer e para contribuir com o conhecimento delas, com o que eu tenho a dizer. Exalto o trabalho no campo do jornalismo, inclusive as jornalistas entrevistadas, que atuam nessa área, e que com toda certeza têm bagagens técnicas diferentes e mais potentes que a minha, pois o que eu desejo é a construção de um diálogo, sem hierarquias, apenas um espaço em que elas possam contribuir com suas experiências para que seja possível encontrar respostas às perguntas desta pesquisa.

Assim, a metodologia detalhada no terceiro capítulo desta dissertação parte da coleta das informações por meio da entrevista aberta. As informações foram registradas em um diário de campo, que consiste em, um momento imediatamente posterior à entrevista, colocar no papel tudo o que foi exposto. Logo depois, por minha decisão, os áudios gravados durante a entrevista, com autorização das entrevistadas, foram escutados e neste documento foram adicionadas informações antes não mencionadas.

Importante destacar que as informações apresentadas são denominadas com base em Cicilia Peruzzo (2018) como “Observáveis” e não “dados”. Observáveis são os dados a partir de um olhar, comprometido também pela pessoa que captou as informações. “Ao chamar de observáveis, não só mudamos o nome das coisas, mas interessa ressaltar o decisivo papel do Sujeito e suas próprias determinações na construção do que verá e julgará como seus objetos” (Peruzzo, 2018, p. 37). Esse movimento possibilita assim considerar no processo a minha subjetividade que alimenta o diário de campo também por meio de minhas percepções. Os observáveis serão inseridos ao longo da pesquisa, conversando com as autoras e autores escolhidos.

Para entender as nuances do direito do trabalho, no capítulo quarto, vou percorrer os movimentos históricos do mercado de trabalho e as modificações que essa prática sofreu, partindo da relação do ser humano com a natureza trazida por Karl Marx. Essa visão marxista do trabalho como um dos pontos de partida do processo de socialização do homem embasa a pesquisa. Nesse sentido, o trabalho é entendido como atividade ou capacidade humana de mudar o mundo a sua volta, isto é, intervir na natureza (Marx, 2011; Haubrich, 2020).

No quinto capítulo desta dissertação, estudo a questão de gênero no mercado de trabalho com uma abordagem interseccional, partindo do início do movimento feminista no Brasil e nos Estados Unidos e como se deu historicamente a partir do século XIX a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Já no sexto capítulo, apresento a base teórica para olhar as relações de trabalho na comunicação que parte da produção de Roseli Fígaro; para a autora não há como separar trabalho e comunicação, “não há trabalho sem interação social, sem comunicação” (Fígaro, 2015, p. 65), portanto discorro sobre o binômio comunicação e trabalho. Nos próximos tópicos desse capítulo demonstra-se a evolução do trabalho, voltada especificamente ao campo do jornalismo, para que seja possível entender as modificações sofridas pelo campo nos últimos anos.

No sétimo capítulo meu foco é entender a mulher no campo do jornalismo, e quais os impactos sentidos por elas. No primeiro subtópico volto à discussão sobre a não exigência do diploma relacionando-a à questão de gênero e no segundo subtópico discorro sobre as perspectivas atuais das profissionais mulheres no jornalismo também a partir da reforma trabalhista de 2017.

A partir disso, dados coletados em pesquisas voltadas ao campo e com observáveis levantados nas entrevistas analisados - que embasam o que vem sendo estudado, com os impactos sentidos no dia a dia pelas trabalhadoras - é possível verificar a situação das profissionais mulheres no campo do jornalismo, e como as mudanças legislativas impactaram a dinâmica sentida por elas no campo.

## **2 PONTO DE PARTIDA – CREMILDA MEDINA**

Cremilda Medina faz diversas contribuições a esta pesquisa, a principal delas é a escolha da entrevista aberta como metodologia de captação de informações a fim de responder as perguntas norteadoras deste trabalho. Mas além disso, as pesquisas de Medina trouxeram um melhor entendimento do campo do jornalismo e do quão difícil é estar nas ruas, conversando e se comprometendo a escrever sobre histórias todos os dias, dentro de uma lógica de mercado marcada por “entrega por projetos” como cita Grohmann (2012). Desta forma, apresenta-se esse capítulo com a finalidade de demonstrar a partir de qual olhar para o jornalismo a autora desta pesquisa parte.

### **2.1 Subjetividade**

Ao falar de subjetividade, Medina (2002) discorre sobre a importância de considerar a contribuição de cada indivíduo em uma entrevista, com a finalidade de estabelecer o que ela chama de “diálogo possível”.

Explorar a subjetividade pode levar a resultados mais reais e humanos. Segundo a autora, a notícia não é a mesma coisa que a história, mas se torna parte dela. Diante disso, na história, o que se publica hoje se torna a realidade social desse tempo amanhã e, neste ponto, existe o compromisso com a verdade daquela informação coletada.

#### **2.1.1 Fonte**

No que diz respeito às fontes de informação, trabalha-se com base na conceituação e classificação de fontes jornalísticas de Schmitz (2011). O autor faz uma classificação das fontes jornalísticas, sendo que “este sistema de classificação explicita as nuances e características de cada tipo” (Schmitz, 2011, p. 23). Dessa forma, as fontes estão divididas em: Categoria (Primária e Secundária), Grupo (Oficial, Empresarial, Institucional, Popular, Notável, Testemunhal, Especializada, Referencial), Ação (Proativa, Ativa, Passiva e Reativa), Crédito (Identificada e Anônima) e Qualificação (Confiável, Fidedigna e Duvidosa).



Nas empresas de comunicação, são muito utilizadas as fontes de gaveta que são, segundo Schmitz (2011), as fontes de Grupo oficial ou especializadas, e os espaços são mais restritos às fontes populares e testemunhais, por exemplo.

Essa escolha padrão das fontes vem de um olhar mais conservador e impositivo de quem produz a notícia, Cremilda Medina (2002, p. 35) também trata do autoritarismo institucional como “um processo autoritário (a ditadura da oferta)”, que diminui a importância das vozes anônimas e reforça vozes oficiais.

O primeiro passo para alcançar resultados diferentes é identificar e entender qual fonte poderá responder as perguntas da pauta. Medina (2002) ressalta que as empresas de comunicação tendem a sempre utilizar as mesmas fontes para produzir seus conteúdos, de forma que muitas vozes deixam de ser ouvidas. Nem sempre as fontes oficiais (Schmitz, 2011) são as mais adequadas para responder determinadas pautas.

Segundo Medina (2002, p. 36), “verificou-se a extrema centralização de fontes de informação em todos os temas (pautas) que diziam respeito diretamente a qualquer cidadão brasileiro - problema salarial, habitacional, de emprego etc.”. O crédito atribuído às fontes oficiais não é suficiente, o ideal é dar espaço nas reportagens às vozes de pessoas comuns e anônimas que teriam muito a contribuir sobre determinados assuntos.

A autora chama essas fontes de “domésticas” (Medina, 2002, p. 37) e questiona o movimento de ter sempre as fontes na gaveta, o que pode direcionar os comportamentos do repórter e do entrevistado, pois até as respostas já são conhecidas e esperadas. Não haveria, portanto, diálogo e, muito menos, uma abertura para lidar com a complexidade, e as contradições, da vida real.

A pauta e a seleção de quem fala nas entrevistas seguem essas leis do autoritarismo institucional, está aí o problema frente a reportagens, muitas vezes vazias, “se não há um processo de pesquisa de novas fontes, os resultados são recorrentes à “linha” desenvolvida por aquele veículo de comunicação e cada nova matéria acrescenta pouco ou quase nada ao “debate”” (Medina, 2002, p. 38). O caminho é romper esta estrutura, e segundo a autora “para romper essa estrutura - a da ditadura da oferta -, só detonadores de modernização tanto da sociedade brasileira quanto na comunicação coletiva” (Medina, 2002, p. 26).

No campo do jornalismo, encontram-se burocracias que acabam limitando um profissional na entrega desse trabalho sem as amarras do autoritarismo institucional.

Medina (2002, p. 22) fala em quatro leis que atuam no processo: atualidade, periodicidade, universalidade e difusão.

Com isso, nenhuma pauta é processada se não tiver “gancho”, gíria de redação para, de uma só tacada, qualificar um fato de atualidade e universalidade (amplo interesse humano, para além das próprias barreiras locais, regionais, nacionais). Por outro lado, se não mantiver o ritmo dessa presentificação, através da periodicidade, não se sustenta nem economicamente como empresa jornalística nem quanto à credibilidade na recepção do mercado. É também da natureza da comunicação coletiva contemporânea o propósito de que seu produto se difunda ao maior número possível de indivíduos ou coletividades.

Longe do vício das fontes “domésticas” e do autoritarismo institucional que não se interessa pelo “*modo de ser e o modo de dizer daquela pessoa*. O que efetivamente interessa é cumprir a pauta que a redação de determinado veículo *decidiu*” (Medina, 2002, p. 7, grifo da autora), é possível estabelecer um diálogo, ao fazer uma pesquisa de mercado, para identificar fontes realmente relevantes.

Começar a modificar esse comportamento para atingir resultados diferentes vai de certa forma confrontar o que está posto, e tirar o repórter da zona de conforto de abrir a gaveta para acessar sua lista de contatos de fontes padrão.

### **2.1.2 Diálogo Possível**

Ao entender as fontes e sua importância na realidade apresentada pela mídia, a autora discorre sobre outros pontos relevantes para alcançar o que ela chama de Diálogo Possível.

A identificação do sujeito como sujeito é uma parte importante a ser ouvida, e não deve ser tratado como um objeto capaz de resolver um problema da pauta proposta. Uma relação sujeito-sujeito é lidar com a subjetividade do indivíduo com a finalidade de humanizar o ato da entrevista, e questiona a autora em primeira pessoa, “até que ponto, eu, repórter pautado por meu jornal, tenho de ser objetivo perante a fonte de informação que vou entrevistar?” e afirma, “é preciso usar nosso traço humano, a recorrência acumulada, a memória” (Medina, 2002, p. 40).

É importante não deixar que o espírito autoritário tome conta da entrevista e da postura do entrevistador, para obter respostas sem que elas estejam sendo previamente desenhadas “na maior parte das circunstâncias, o jornalista (comunicador) imprime o ritmo de sua pauta e até mesmo preestabelece as respostas: o interlocutor é conduzido a tais resultados” (Medina, 2002, p. 6).

Para Medina (2002, p. 6) até um leigo em técnicas de comunicação social percebe a falta de um diálogo “frequentemente, um adolescente ou uma criança comenta, diante de uma dessas entrevistas em televisão: “o sujeito nem terminou o pensamento e o repórter cortou...”. Assim, o diálogo só acontece quando ambas as partes saem desse encontro modificadas “Eu e o TU” saíram perturbados desse encontro. A técnica alcançou a intimidade e a pauta foi entendida e percebida por ambos, gerando “determinada autocompreensão ou compreensão do mundo. Ou seja, realizou-se o Diálogo Possível” (Medina, 2002, p. 7).

É importante entender como lidar com o diálogo possível. Segundo Edgar Morin, citado por Medina (2002, p. 11), a entrevista se funda na palavra, e esta é uma fonte rica ao mesmo tempo em que é duvidosa. Perceber os desvios e se colocar na relação com entrega, um lugar aberto e livre de pré-julgamento, apenas um diálogo, para expressar a sua verdade, diminui os gatilhos e desconfiâncias em determinados assuntos e fugas por bloqueios, timidez, ou, até mesmo, prudência.

Não existem respostas certas, o diálogo tem o intuito de além de compor uma matéria trazer uma verdade subjetiva que diz respeito à pessoa ou a um problema.

Assim, ao entender as fontes e a importância da relação EU-TU, a última etapa trazida pela autora é o desafio de levar não apenas o dado objetivo, mas também a subjetividade efetivamente ao leitor, ainda, que passe pelo crivo das diversas mãos que darão vida à matéria. Destaca-se aqui que esse tipo de entrevista não serve apenas para coleta de informações na prática profissional do jornalista, mas pode ser utilizada também na pesquisa acadêmica.

### **2.1.3 Narrativa e a arte da Oratura**

Ao se deparar com as informações coletadas nas entrevistas abertas é necessário observar conscientemente qual a melhor escolha de narrar.

Para levar uma representativa amostra do que se captou na realidade estudada ao papel, é necessário ter curiosidade. Se um estudante ou até mesmo um profissional recém formado não for constante em procurar novas formas de narrar suas reportagens, esses não serão capazes de entregar nada além da média daquilo que é produzido nas empresas de comunicação.

Já os que se esforçam e estudam podem e devem aprender com os artistas a forma de experimentar como eles, e para Cremilda, é este o caminho, romper as

estruturas já determinadas de como narrar um texto jornalístico, “por certo que não são os comunicadores que avançam nas rupturas. Este é o privilégio da arte.” (Medina, 2002, p. 62).

É necessário dominar o padrão para sair dele. Então a percepção começa no conhecimento da objetividade dos procedimentos, a partir disto, a construção de um texto inteligível que traga emoção, um texto simples, sem necessidade da robustez de um português correto que nem sempre comunica.

Ao salientar a força emotiva de um texto não quero dizer, portanto, que se apele para o pieguismo dos adjetivos ultra-românticos. O parto da emoção terá de ser substantivo; a emoção deve passar por meio da atmosfera narrativa, da penetração sutil nas entrelinhas do diálogo, nos silêncios, nos ritmos de cada pessoa (Medina, 2002, p. 83).

A liberdade de invenção de narrativa deve ser explorada, para que haja a tentativa de compreensão do modo de ser e de dizer do entrevistado. É necessário para se contar a história “[...] uma atitude de pesquisa tanto na realidade, ao entrevistar, quanto no momento da representação (interpretação) simbólica”, pois cada nova matéria em desenvolvimento, para os que se consideram não acomodados, “exige um esforço de pesquisa” (Medina, 2002, p. 79).

O ponto é passar a magia dos acontecimentos e a emoção do diálogo, utilizando-se de todos os modos de linguagem que possam ser experimentados de forma artística que é uma “[...] fonte inesgotável de aprendizado para o comunicador social” (Medina, 2002, p. 83).

Identificar resultados e aproximar o leitor da realidade contribui com a construção da história, além disso, contribui com o debate público e com mudanças sociais. Dar ouvidos a quem tem propriedade para falar sobre aquela pauta, e conseguir levar isso ao leitor, é validar o compromisso com a realidade e com a verdade subjetiva, esperada do profissional e do campo do jornalismo.

O desafio nesse sentido é ir às ruas e colher as informações por meio do afeto, da escuta sensível, que gera um nível de compreensão e não apenas explicações trazidas pela metodologia explicativa. Essa escuta sensível possibilita levar ao texto a narrativa da contemporaneidade, ou também nomeada como “*reportagem-ensaio* ou *ensaio-reportagem*, uma construção relacionadora, cujo texto vai muito além da técnica” (Medina, 2003, p. 57, grifo da autora).

Em uma de suas obras, a autora explica que tecer o presente é trazer a realidade com um viés transformador para a narrativa que se está construindo, é

produzir sentido cultural, “[...] a arte de narrar acrescentou sentidos mais sutis à arte de tecer o presente. Uma definição simples é aquela que entende a *narrativa* como uma resposta humana diante do caos” (Medina, 2003, p. 47).

Compreender a arte de tecer o presente é entender a forma de dialogar e também a forma de transcrever o que se coleta nas ruas para as páginas de uma reportagem ou de um texto acadêmico.

Cremilda Medina (2003) destaca que a narrativa da contemporaneidade pratica-se para reportagens jornalísticas, mas não somente, se encaixam e tem validade para outras produções que abordem a contemporaneidade.

A partir disso, para compreender como conectar a ciência e as sabedorias locais, parte-se do entendimento de que, geralmente, a produção científica está engessada em paradigmas da ciência e no “rigor racionalizante”, concentrando certo poder no controle do que será construído, valorando mais a evolução das conquistas “científico-tecnológicas” (Medina, 2003, p. 58).

Educadores, antropólogos, psicólogos, historiadores, médicos, enfermeiros se flagram contrafeitos na conformação metodológica e se rebelam contra a fôrma da objetividade científica. Levados pela profissão a conviver com o Outro, que não é um frio e distante objeto de conhecimento, cedo sacodem a tentação dogmática. Assumem a relação sujeito-sujeito, se flagram afetos ao planeta inquieto (Medina, 2003, p. 59).

Nesse momento, a autora traz como ponte à resolução dessa questão, o papel da comunicação social, que está na capacidade de interligar a ciência com a arte, “nem sempre cientista e poeta se encontram. Às vezes enfrentam o mesmo dilema sem dialogar” (Medina, 2003, p. 58), desta forma, não chegam a uma solução para os dilemas da sociedade, essa que seria mais palpável na junção de seus conhecimentos. Manter a mente aberta nesse momento é importante para entender a relevância desse diálogo entre as áreas.

Porém os que se ilham nas verdades absolutas, nas metodologias engessadas, no poder centralizador, afastam, a qualquer custo, as interrogações perante os dilemas que desafiam suas estritas muralhas. Nessa inércia difícil de superar, é preciso questionar a relação conservadora entre a ciência e sociedade (Medina, 2003, p. 94).

Assim, se em algum momento da história a ciência desqualificou o senso comum, “no alvorecer de um novo tempo, em face das necessidades humanas contemporâneas, está na hora de reconciliar os discursos fragmentados da ciência com as sabedorias locais” (Medina, 2003, p. 98). Possibilitando a realização de um

recorte mais humano e real do que se passa na sociedade, pois considera-se que “nenhum recurso da inteligência artificial substitui o desafio que se impõe perante a inteligência natural” (Medina, 2003, p. 98).

A narrativa da contemporaneidade é a arte de narrar o que se vê, criando um ato simbólico a partir da realidade observada. Não tem como dizer que narrar o contemporâneo é narrar a realidade, mas sim criar uma nova perspectiva da realidade observada também com a subjetividade de quem escreve, acolhendo os percalços do caminho e as informações não esperadas, mas que se fazem ricas na construção da narrativa, pois “o risco e a incerteza são inerentes à viagem” (Medina, 2003, p. 76).

Tecer os sentidos contemporâneos num amplo contexto democrático, reconstruir as histórias de vida num cenário das diferenças culturais que se assinam nas múltiplas oraturas e cruzar as carências sociais com o gesto generoso dos pesquisadores e dos artesões de um outro futuro despertam uma sensibilidade altamente complexa e de fina sintonia com o presente (Medina, 2003, p. 53).

Ao compreender a importância de ir às ruas e de narrar o cotidiano, fazendo dialogar conhecimento técnico e social, para demonstrar e discutir as inquietudes da sociedade, observa-se a forma trazida pela autora de realizar esses recortes e de adentrar na prática do diálogo para estar aberto e preparado para a coleta dessas informações.

Ao observar a realidade a partir de recortes da sociedade é importante uma visão de mundo aberta, para que seja possível identificar elos do presente, da história e interferências econômicas e culturais. Além disso, identificar símbolos e vínculos presentes, que só podem ser observados de perto, pois esses aspectos ficam invisíveis para quem só vê a sociedade de fora com uma única ideia construída. Esse movimento é o que a autora chama de prática dialógica:

As práticas dialógicas requerem generosidade, empenho e ação criativa. Talvez por isso constituam a saída em qualquer emergência da crise. Os impasses, as impotências ou os paradoxos do caos só projetam um encaminhamento dinâmico se houver diálogo. Pelo menos em sociedade, a dialogia dá forma a atos emancipatórios (Medina, 2003, p. 54).

As pautas que focam em ideias preestabelecidas não surpreendem pois remetem em seus resultados certezas, o que se contrapõe à realidade presente, que é indisciplinada. E o que se busca com a observação em campo é a experiência interrogativa, plural, que são as incertezas, que mudam a forma de levar essa interação à notícia, levando a sutileza e a riqueza dos detalhes, “essa fina sintonia

leva a dialogias que partem, sim, das situações sociais concretas, mas, ao mesmo tempo, decolam para o tempo recorrente da intertextualidade que só a arte e a oratura do cotidiano preservam na aventura humana” (Medina, 2003, p. 77).

Medina provoca ao questionar “por que os autores dos discursos de atualidade, essenciais ao exercício da cidadania não estão perto das vozes do cotidiano como os artistas? Por que não ouvir um anônimo motorista de táxi?” (Medina, 2003, p. 86). Essa frase marca um tempo na história, mas é atemporal em seu conceito, deve-se olhar o todo e contemplar o que a sociedade tem para contribuir com os discursos da atualidade. O caminho é justamente aceitar e buscar a compreensão com a finalidade de narrar uma inquietude encontrada na sociedade, afinal, “[...] a realidade é, por natureza, indisciplinada” (Medina, 2003, p. 94).

É importante compreender a narrativa como técnica para levar ao papel o diálogo da ciência e do conhecimento da sociedade, “eis a narrativa da inquietude, não a argumentação demonstrativa de um fato objetivo”, mas a transferência de dados reais coletados, descritos no papel e nesse caminho “nessa intranquilidade, nada como realimentar o espírito no oxigênio da arte” (Medina, 2003, p. 61).

O ato de reconhecer o mundo e lhe imprimir o toque humano é, sem dúvidas, tão científico quanto relacionador. Embora os guetos de excelência se digladiem pelo poder, o gesto criador do estudioso, do pesquisador, desmonta a ideologia e aflora a rebeldia. É aí que o artista se encontra com o cientista e ambos se contaminam com a fabulação das sabedorias poéticas do cotidiano (Medina, 2003, p. 60).

Essas sabedorias poéticas devem ser narradas no afeto e a partir da realidade encontrada nas ruas “o gesto da arte em muito se afina com o gesto coletivo e, assim como a literatura, a oratura traduz o humano ser” (Medina, 2003, p. 74, grifo da autora).

A construção social dos sentidos acontece na rua, no cotidiano e na oratura cujas marcas de estilo revelam a poesia dos contadores anônimos. Ao relacionar de vozes e gestos cabe coletar esse texto liga-los e partilhar os sentidos da produção intertextual (Medina, 2003, p. 74).

Abrir espaço para vozes plurais, enriquece o olhar para a notícia, e a forma de levar isso ao papel pode mudar a perspectiva do leitor. Acolher a arte na escrita, possibilita a narrativa da contemporaneidade, levando o que foi coletado nas ruas de volta à sociedade com o máximo de pluralidade e inquietudes encontradas.

É necessário abrir espaço para as incertezas, estar aberto ao diálogo, e estabelecer o melhor diálogo possível com a finalidade de entender e extrair a

subjetividade e pluralidade daquela realidade, assim como, levá-la ao papel de forma a apresentar os fatos com a maior riqueza de detalhes como pede a narrativa da contemporaneidade. Para Cremilda Medina, o campo do jornalismo está além da técnica, que é importante, mas não suficiente para narrar a verdade encontrada, essa só é possível quando a subjetividade é também parte da produção.

A chave para produzir resultados plurais e transformadores está em considerar a subjetividade à narrativa, que é observada com base em experiências e fatos apurados diretamente na fonte, com as vozes daqueles que realmente podem contribuir e construir uma narrativa que represente em perspectiva a realidade pautada.

Considerar a subjetividade em todo o processo é o que se procura nesta pesquisa. Nos pontos que permeiam as escolhas das fontes, o olhar para o campo a partir das jornalistas mulheres, como elas sentem e vivem de fato o dia a dia no trabalho. Além disso, quebram-se padrões de pesquisa a partir da autora, e dialoga com novas formas de trabalhar com sujeitos na pesquisa científica, ao levar os resultados ao papel, leva também toda a bagagem absorvida e toda subjetividade que norteou a pesquisa.

## **2.2 Quebra de Paradigmas**

Após demonstrar todas essas formas de fazer um jornalismo subjetivo, o que se espera é uma virada de chave, novas formas de pensar o jornalismo e a comunicação, alterando o molde engessado de seus paradigmas. Essa mudança é também tema de estudo de Cremilda Medina, inclusive discutido no primeiro seminário inter e transdisciplinar na Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo em 1990, que resultou em uma série de 12 livros nomeada de Novo Pacto da Ciência, que conta com a contribuição e estudos de vários cientistas de várias áreas de conhecimento.

A discussão é sobre abrir espaço para a possibilidade de lidar com o mistério presente nas ações dos indivíduos, que é a não racionalidade. No artigo *Novas Manifestações, velhos paradigmas* (2013) a autora expõe contribuições de alguns cientistas sobre a necessidade de mudar os paradigmas que cercam o campo da comunicação e que cerceiam a possibilidade de arriscar novas formas de fazer ciência e olhar a comunicação.



O termo “mistério” utilizado acima, vem da apresentação do jurista Ayres Brito, cujas sensatez e poesia na fala são admiradas por Medina. Ayres Brito (2013 *apud* Medina, 2013 p. 39) diz que trabalhar com a realidade do outro é estar aberto a “lidar com o incognoscível, a saber com os objetos, fatos eventos, fenômenos que fazem parte de um terceiro estado da realidade: o mistério”.

Para isso, o sociólogo José Carlos Bruni defende deixar os paradigmas de lado para uma criação aberta de categorias, para compreender os movimentos sociais e as inquietudes sem enquadrá-las, Medina (2013, p. 42) destaca que para o sociólogo é necessário “[...] numa visão mais profunda, abrir a reflexão à crítica e à liberdade sobre os modos de inserção na vida humana”. Contribuindo com esse pensamento Milton Grego, também sociólogo, na leitura da autora, acredita que os paradigmas não deveriam se fechar em si, o que “[...] acrescenta à experiência científica a permanente incerteza” (Medina, 2013, p. 42).

Medina (2013, p. 44) destaca que o neurologista Wilson Luiz Sanvito afirma que “[...] o mundo vivo transcende as grades mentais em que o reduzimos”. Desta forma, é uma armadilha tentar enquadrar a capacidade cerebral de criar e de expandir-se, pois a leitura do real não pode se realizar a partir de modelos, essa tem base em incerteza e contradições que são parte de cada indivíduo, o máximo que se pode alcançar são ensaios de uma possível compreensão dos fatos.

E para alcançar essa compreensão possível, é necessário estar disposto a olhar o outro e entender em qual cenário aquela pessoa está inserida. É uma observação que considera as relações com a cultura do outro que determina seus comportamentos e formas de olhar o mundo. Geertz (2008) assegura que a cultura é um contexto, que só pode ser observado com densidade, que é essa capacidade de observar o outro e entender de qual ponto ele parte e qual seu olhar e o significado pessoal que ele dá a cada cenário e situação. O paradigma turva a percepção do outro em moldes já estabelecidos, que não possibilitam a densidade e a compreensão da realidade complexa pelo olhar do indivíduo.

A mudança de paradigma é essencial para a comunicação social, é necessário que haja uma ruptura, deve – se considerar o “sujeito-sujeito em lugar da relação sujeito-objeto”. O nomeado objeto de pesquisa não faz parte do que é necessário para a dialogia do jornalismo, que pede o contato vivo “EU-TU, TU-EU” (Medina, 2013, p. 45).

Essa quebra de paradigma, para a autora não se trata apenas do campo da ciência da comunicação, todos os seus apontamentos e constatações podem ser usados na academia ou na prática profissional do jornalista, e inclusive elas se complementam, a autora evidencia em seus estudos, que e é da vivência do dia a dia que surge a necessidade de olhar o campo da ciência.

### 3 METODOLOGIA

Com base nas ideias de Medina, a proposta metodológica escolhida nesta pesquisa é uma composição de estudos teóricos e entrevista.

A estratégia metodológica escolhida é a entrevista aberta, não existem perguntas pensadas previamente, mas sim um roteiro com tópicos a serem abordados. Desta forma, o assunto da conversa é proposto e o diálogo é direcionado de maneira a permitir que a jornalista utilize “[...] como referência seu conhecimento, percepção, linguagem, realidade, experiência”. (Duarte, 2015, p. 65).

A entrevista aberta será utilizada como ferramenta metodológica, combinada com a perspectiva de Cremilda Medina. A autora fala de explorar a subjetividade e dar espaço para que os sujeitos, repórter – e aqui também o pesquisador – e o entrevistado, possam construir uma narrativa juntos, considerando as suas experiências.

Como sujeitas de pesquisa, o primeiro recorte utilizado é de gênero, considerando então as jornalistas mulheres como fonte. As informações das entrevistas serão registradas em um diário de campo que consiste em um documento em que a autora narra, momentos depois da entrevista, todas as suas percepções e tudo aquilo que está fresco em sua memória dos assuntos abordados e da contribuição da entrevistada à pesquisa. Em um segundo momento esse material é complementado, escuta-se o áudio produzido na entrevista, e complementa-se o diário com informações que porventura não foram percorridas anteriormente. Com esse material é possível perceber os pontos em que as experiências das entrevistadas se convergem e divergem.

Antes de dar início às entrevistas, porém, foi necessário atender a alguns pré-requisitos éticos junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Uniso, conforme descrito a seguir. Apenas após a aprovação do projeto pelo CEP-Uniso, as entrevistadas foram selecionadas, abordadas e ouvidas.

#### 3.1 Submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) prevê que nem mesmo um primeiro contato com as entrevistadas deve acontecer antes de a pesquisa passar pela avaliação ética.

Como etapa determinante para a continuidade desta pesquisa, apresentam-se a seguir as etapas que foram cumpridas para que o projeto tivesse aprovação do CEP-Uniso.

Esse registro é uma forma de validar os processos necessários para a realização de pesquisas envolvendo seres humanos, bem como de contribuir com pesquisadores que estejam interessados em elaborar pesquisas futuras com esse tipo de abordagem.

A submissão é realizada pela Plataforma Brasil, que é uma plataforma do Governo Federal. Essa plataforma foi inicialmente criada para pesquisas da área da saúde, então todas as pesquisas de outras áreas precisam se adaptar às exigências estabelecidas na Plataforma Brasil<sup>2</sup>.

As submissões devem ser realizadas de acordo com um calendário acadêmico com prazos pré-estabelecidos de submissão e devolutivas, organizados de acordo com as reuniões mensais do CEP-Uniso.

A instituição de ensino tem acesso ao projeto por meio da plataforma. Inicialmente um funcionário administrativo do CEP da Instituição faz uma pré-avaliação, verificando se os itens básicos e obrigatórios estão respondidos, assim como se os documentos exigidos estão anexados. Se faltar algum item obrigatório, o projeto não segue para avaliação e fica pendente com um prazo estabelecido para que o proponente resolva as pendências. Apenas depois de atender as demandas indicadas como pendências, o projeto é encaminhado para avaliação.

Passada essa primeira análise, o projeto é encaminhado aos avaliadores, caso o projeto não tenha aprovação, será disponibilizada uma devolutiva com apontamentos do que deve ser modificado e o prazo para um novo envio e nova rodada de avaliação será estipulado, de acordo com a reunião do CEP do mês seguinte. Se aprovado, será emitido PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP e, nesse documento, constam os dados da pesquisa e as alterações realizadas até a aprovação.

É muito importante ficar atento aos prazos do calendário, porque a Plataforma Brasil não envia avisos de movimentação da submissão.

---

<sup>2</sup> Em 2024 uma nova resolução entrou em vigor e trata especificamente das pesquisas nas humanidades.

Os documentos e itens obrigatórios geralmente são disponibilizados (com exemplos e templates) pela própria instituição de ensino, de acordo com os modelos estabelecidos pelas resoluções de ética em pesquisa. São eles:

- Projeto da Pesquisa;
- Carta de Apresentação do Projeto de Pesquisa – A Instituição geralmente tem um documento padronizado, nele deve constar o título da pesquisa, nome da pesquisadora e orientadora, os objetivos do projeto e a ciência das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde, que dispõem sobre Ética em Pesquisa que envolve Seres Humanos, e suas penalidades. Esse termo deve ser assinado, e digitalizado para ser anexado em PDF na Plataforma Brasil;
- Folha de Rosto - Que contém os dados da pesquisa, e assinatura datada do pesquisador, assim como, dados e assinatura do responsável da Instituição proponente;
- Carta Lattes – Com nome e link do Currículo Lattes, da pesquisadora principal e pesquisadora participante (orientador(a));
- TCLE - Termo de consentimento livre e esclarecido – Documento destinado à apresentação do projeto à pessoa entrevistada, contendo contatos da pesquisadora assim como seu endereço; dados da pesquisa como: título; objetivos (consta também no projeto); procedimento do estudo (que no caso desta pesquisa é a entrevista aberta); riscos, desconfortos e como o participante será atendido neste caso (esse item será comentado com detalhes posteriormente); benefícios (relevância e contribuição do tema); custos e reembolsos (no caso desta pesquisa o único custo declarado é o de locomoção da entrevistada ao local combinado, e o mesmo deverá ser suportado por ela); confiabilidade da pesquisa (quais métodos serão utilizados para resguardar os dados, se existirem dados sigilosos, para esta pesquisa os dados para seleção das entrevistadas estão disponibilizados em uma rede social, então já são dados públicos, e a identidade das profissionais não será divulgada); e termo de consentimento de participação da pesquisa, a ser assinado posteriormente no momento da entrevista pela entrevistada.

Esses foram os documentos obrigatórios para esta pesquisa, existem outros documentos mais específicos, para dispensa do TCLE ou para utilização de imagens na pesquisa, por exemplo.

O projeto de pesquisa deste estudo recebeu três devolutivas até a sua aprovação.

A primeira submissão foi realizada em 27.10.2023 e a devolutiva de rejeição recebida, pela funcionária administrativa do Comitê, foi protocolada dia 30.10.2023. Alguns documentos obrigatórios citados acima não haviam sido enviados, por esse motivo o projeto foi rejeitado, com possibilidade de posterior submissão.

As mudanças solicitadas foram: a Carta Lattes; um documento chamado “roteiro de entrevista” contendo os tópicos a serem abordados na entrevista, uma vez que a entrevista aberta não é uma técnica que trabalha com perguntas pré-estabelecidas; preenchimento do cronograma como consta no projeto de pesquisa; inserção dos critérios de suspensão / encerramento da pesquisa no campo “outras informações” e critérios de inclusão e exclusão do participante da pesquisa.

É importante ressaltar que para pesquisas da área da Comunicação, alguns itens parecem não fazer sentido, uma vez que foram pensados inicialmente para pesquisas em outras condições que não aquelas encontradas nas humanidades ou nas ciências sociais. O critério de exclusão e inclusão, por exemplo, foi inserido pela lógica do projeto de pesquisa; inclusão pela escolha das profissionais através dos recortes propostos e exclusão apenas mediante desistência da participante, antes ou após a entrevista.

A segunda submissão foi feita em 21.11.2023, a resposta de parecer parcial aguardando modificações foi emitido em 12.12.2023.

Dentre as solicitações de mudanças, foi necessário modificar o cronograma do projeto de pesquisa, pois o mesmo deve estar datado por mês e ano, e não somente por semestre, ainda foi necessária a modificação do cronograma da Plataforma Brasil, pois a plataforma não aceita que dados sejam lançados com previsão anterior ao da submissão do projeto (que é um tanto contraditório, pois o projeto e levantamento bibliográfico são itens realizados antes da submissão, porém para lançamento na plataforma a data deve ser lançada minimamente na data de submissão).

O ponto mais importante dessa submissão, que inclusive voltou posteriormente com novo pedido de modificação, foi sobre como a pesquisa pretende tratar os riscos. Ao tratar de entrevista com pessoas na área de comunicação, não temos previsão de

riscos, a entrevistada irá falar sobre suas experiências, claro que trataremos das informações e do sigilo das mesmas, mas não era claro o risco que isso poderia oferecer às participantes. A seguir, a íntegra da resposta enviada pela plataforma e por carta-resposta ao CEP:

Os riscos, considerados nesta pesquisa, são classificados como mínimos uma vez que a participante será ouvida a respeito da sua perspectiva pessoal sobre a mudança legislativa e os possíveis impactos na estrutura de trabalho, usando como base sua vida profissional. Ainda que as entrevistas possam revelar detalhes do trabalho da participante, nenhum dado que possa identificar uma empresa ou outras pessoas serão divulgados. Informações consideradas constrangedoras ou delicadas serão suprimidas dos textos de artigos com resultados parciais da pesquisa, bem como do texto final da dissertação. Em caso de dúvida sobre a exposição ou não de algum detalhe compartilhado pelas entrevistadas, elas serão procuradas para que possam opinar sobre a divulgação ou não dos pontos geradores de dúvida (Resposta enviada ao comitê de ética em 24.01.2024).

A terceira submissão aconteceu em 24.01.2024 e a resposta de parecer parcial aguardando modificações em 15.02.2024.

Nessa devolutiva, as modificações solicitadas causaram incômodo, por dois motivos.

Primeiro: Como a pesquisa prevê entrevistas presenciais, o comitê solicitou a autorização do local que as entrevistas aconteceriam e isso pode em alguma medida dificultar a pesquisa. A entrevista aberta busca uma troca sincera entre a entrevistada e a entrevistadora, por isso é necessário quebrar muitas barreiras para alcançar o “EU-TU” (Medina, 2002), desta forma cada entrevista poderia acontecer em espaços diferentes de acordo com a disponibilidade e lugar que a entrevistada se sentisse mais confortável. O comitê não entende essa dinâmica, pois como já frisado anteriormente, o mesmo segue requisitos principalmente da área da saúde, que são adaptados às pesquisas de outras áreas.

Para atender o comitê, foi decidido um espaço – Laboratórios de Comunicação da Universidade de Sorocaba, com autorização do responsável pelo setor, devidamente assinada e encaminhada.

Segundo: Em relação aos riscos da pesquisa, a resposta enviada não foi suficiente, e o CEP solicitou que caso algum dano psicossocial fosse causado, que tivéssemos um apoio de uma equipe profissional para atender a entrevistada. Diante dessa situação, solicitamos a autorização do setor de Psicologia da Universidade de Sorocaba, para direcionamento das entrevistadas, caso elas sinalizem o interesse, o setor prestará os atendimentos de acordo com a demanda. A autorização foi anexada

na plataforma e a resposta a seguir, inserida também na plataforma e em carta resposta.

Os riscos, considerados nesta pesquisa, são classificados como mínimos uma vez que a participante será ouvida a respeito da sua perspectiva pessoal sobre a mudança legislativa e os possíveis impactos na estrutura de trabalho, usando como base sua vida profissional. Ainda que as entrevistas possam revelar detalhes do trabalho da participante, nenhum dado que possa identificar uma empresa ou outras pessoas serão divulgados. Informações consideradas constrangedoras ou delicadas serão suprimidas dos textos de artigos com resultados parciais da pesquisa, bem como do texto final da dissertação. Em caso de dúvida sobre a exposição ou não de algum detalhe compartilhado pelas entrevistadas, elas serão procuradas para que possam opinar sobre a divulgação ou não dos pontos geradores de dúvida. Além disso, as entrevistadas serão informadas e direcionadas ao atendimento da clínica de psicologia da Universidade, para apoio e acompanhamento psicológico, caso entenda necessário (autorização institucional anexa) (Resposta enviada ao comitê de ética em 21.02.2024).

A última submissão foi realizada em 21.02.2024 e a esperada aprovação do projeto foi concedida em 12.03.2024.

### **3.2 Coleta das informações**

A coleta de informações foi realizada por meio de entrevista aberta e para escolher as entrevistadas foram aplicados alguns recortes.

Para explicitar os pontos importantes considerados para chegar nas entrevistadas e para a realização das entrevistas abertas, as etapas foram divididas em três momentos: a seleção das entrevistadas; os recortes realizados (quanto à territorialidade, lapso temporal considerado para as escolhas, e identificação das entrevistadas); e produção da entrevista (serão apresentados os tópicos abordados na entrevista).

A localização de possíveis entrevistadas que pudessem ajudar a responder as perguntas apresentadas nesta pesquisa tem como ponto de partida a rede social LinkedIn.

O LinkedIn é uma ferramenta profissional que o próprio usuário alimenta com intuito de manter um conteúdo público sobre seu desenvolvimento profissional. Segundo Dancosky (2023), as jornalistas e os jornalistas por sua capacidade de gerar conteúdo de qualidade são visadas (os) pela plataforma de uso profissional. Como são informações abertas, essas podem ser questionadas e monitoradas por colegas e antigos e possíveis empregadoras(es), o que traz mais confiabilidade aos dados.



Por isso pareceu ser uma ferramenta estratégica para encontrar profissionais que se enquadram no perfil de interesse da pesquisa. Além disso, a forma como a rede funciona dialoga com o que se pretende com esta pesquisa, o fato de que as jornalistas alimentam o perfil profissional, como elas entendem o seu trabalho e como elas o caracterizam.

O mais interessante no uso do LinkedIn como fonte é que os dados permitem identificar a maneira pela qual jornalistas constroem narrativas sobre suas carreiras, como descrevem seu próprio trabalho e trajetória em um ambiente de “vitrine” profissional, que atributos costumam destacar, além de permitir observar o surgimento de novos tipos de emprego e funções — o que não seria possível em uma pesquisa que partisse de categorias pré-estabelecidas do que constitui o trabalho jornalístico (Dancosky, 2023, p. 70).

A partir disto, foram identificadas seis jornalistas mulheres no LinkedIn para compor o quadro de entrevistadas da pesquisa. Esse número pareceu adequado tanto ao modelo de pesquisa qualitativa, quanto ao tempo que se tem para desenvolver o trabalho, como indica Duarte (2015, p. 68), “nos estudos qualitativos, são preferíveis poucas fontes, mas de qualidade, a muitas, sem relevo”.

Foram definidos três recortes que, em conjunto, ajudam a organizar a percepção das jornalistas a respeito da reforma trabalhista de 2017 e a visibilizar o acesso às entrevistadas.

Primeiro Recorte: foi territorial, o recorte foi na cidade de Sorocaba – SP, considerando a logística das entrevistas, uma vez, que se entende mais benéfico realizar as entrevistas pessoalmente.

Segundo Recorte: Duas profissionais por lapso temporal realizado a partir de três momentos distintos, como demonstrado a seguir: profissionais formadas há mais de 20 anos; profissionais formadas após a decisão de não exigência do diploma de Jornalismo pelo Ministério do Trabalho, que ocorreu em 2009 e antes da Reforma trabalhista de 2017; e profissionais formadas após a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017. O recorte é geracional. Com isso busca-se entender se o tempo no campo do jornalismo, e os acontecimentos que o permearam, podem alterar a visão das profissionais. Ainda, se a idade das profissionais, considerando o momento que se formaram e as disposições de trabalho oferecidas a cada geração interferem na maneira que elas enxergam o trabalho e o que é positivo e negativo nas flexibilizações.

#### **Quadro 1 – Primeiro e segundo recorte**

<b>Grupo entrevistadas (duas por grupo)</b>	<b>1º recorte - territorial</b>	<b>2º recorte – tempo profissão</b>
1º GRUPO	Sorocaba – SP	Mais de 20 anos
2º GRUPO	Sorocaba – SP	Formadas após a não exigência do diploma em 2009 e antes da Reforma Trabalhista 2017
3º GRUPO	Sorocaba – SP	Formadas após a Reforma Trabalhista de 2017

Fonte: Produção da autora.

Terceiro Recorte: o terceiro recorte inicialmente seria dividido como disposto no projeto de pesquisa da seguinte forma: pela forma com que a jornalista se apresenta profissionalmente no LinkedIn; selecionadas três jornalistas que se descrevem como “jornalistas freelancers”, três jornalistas que trabalham em regime CLT em veículos de comunicação, tendo uma amostra de uma jornalista freelancer e uma jornalista celetista por período.

#### **Quadro 2 – Terceiro recorte**

<b>Grupo entrevistadas (três por grupo) amostra de uma por grupo do 2º recorte</b>	<b>3º recorte - descrição linkedin</b>
1º GRUPO	Jornalista - Freelancers
2º GRUPO	Jornalista – Regime CLT

Fonte: Produção da autora.

Ao optar pela entrevista aberta é preciso também estar aberto às surpresas que a interação com as pessoas traz, por isso é preciso estar aberto a acolher essas mudanças, e ir aos poucos se movimentando para seguir os caminhos que esse movimento vai desenhando. Outras percepções foram adicionadas e esse último recorte de vínculo empregatício que foi se alterando. As entrevistadas serão

identificadas por letras, a ordem foi estabelecida pela sequência das entrevistas, sendo A, a primeira entrevistada, e F, a última entrevistada; não existe nenhuma estratégia em relação a ordem estabelecida, esta se deu pela conciliação das agendas. O nome da empresa que cada entrevistada trabalha foi omitido, na tentativa de garantir que elas não serão identificadas, evitando uma possível represália.

**Quadro 3 – Terceiro recorte**

<b>Identificação da entrevistada</b>	<b>Idade</b>	<b>Vínculo empregatício</b>	<b>Ano formação</b>
A	40 anos	Empresária	2011
B	31 anos	Coordenadora – CLT	2014
C	20 anos	Jornalista arquivista - CLT	Estudante
D	23 anos	Social Media - PJ	2024 <sup>3</sup>
E	48 anos	Gestora – Produção de Conteúdo – PJ	1999
F	48 anos	Assessoria de comunicação - CLT	1999

Fonte: Produção da autora

Desta forma, entende-se possível visualizar se existe uma diferença na percepção de acordo com o regime de trabalho, e se quem está do outro lado como empresária ou jornalista com vínculo PJ tem uma percepção diferente dos impactos da legislação no campo de trabalho, bem como, se um grupo sente mais do que outro os impactos da reforma trabalhista de 2017.

Destaca-se que a escolha dos recortes está pautada em entender o impacto da mudança da legislação no campo do jornalismo pelas mulheres de diferentes

<sup>3</sup> Entrevistada D concluiu o curso em Julho de 2024.

gerações. Existem outros recortes, por segmentos da profissão por exemplo, que não foram escolhidos por não contribuírem diretamente com os resultados pretendidos.

A entrevista aberta “é essencialmente exploratória e flexível, não havendo sequência predeterminada de questões ou parâmetros de respostas” (Duarte, 2015, p. 65). Desta forma, não existe uma estrutura de perguntas e respostas esperadas, o que se tem com base na preparação para as entrevistas são tópicos discutidos e abordados nesse diálogo.

Com base nas perguntas do projeto de pesquisa, os tópicos discutidos com as jornalistas foram:

- Percepção do campo do jornalismo em relação às oportunidades e crescimento profissional quando relacionadas ao gênero;
- Percepção do campo do jornalismo em relação às atribuições de tarefas quando relacionadas ao gênero;
- Percepção do campo do jornalismo em relação às regulamentações das relações trabalhistas flexíveis, e seu impacto positivo ou negativo no dia a dia;
- Percepção das relações pessoais de trabalho no campo;
- Percepções em relação ao tipo de vínculo trabalhista (PJ, CLT, freelancer);
- Percepções pessoais sobre impactos negativos a partir da reforma trabalhista de 2017 com base nos tópicos discutidos nas demandas e oportunidades oferecidas no campo;
- Administração do tempo de labor x tempo livre.

### **3.2.2 Registro das informações e metodologia**

As informações coletadas na entrevista aberta foram registradas no diário de campo e encontram-se no Apêndice A desta pesquisa. O diário de campo contém informações a partir das percepções da autora, que considera sua subjetividade em todo o processo. Por esse motivo, essas informações não são chamadas de “dados” e sim de “observáveis”, o que, de acordo com Cicilia Peruzzo (2018), nada mais é que os dados demonstrados a partir de um olhar.

Os observáveis serão utilizados durante toda a pesquisa, dialogando com as ideias dos autores e corroborando para encontrarmos as respostas das perguntas propostas que nortearam esta pesquisa.

## 4 TRABALHO E MUDANÇAS LEGISLATIVAS

O acesso ao emprego e trabalho é condição primordial para a reprodução da vida, e sua exclusão é também a primeira forma de negação desse direito básico da cidadania (Carneiro, 2011c, p. 110).

Ao pensar o trabalho podemos começar da relação do ser humano com a natureza, esse é um dos pontos de partida da socialização do homem com o todo. Nesse sentido, o trabalho é entendido como atividade ou capacidade humana de mudar o mundo a sua volta, isto é, intervir na natureza (Marx, 2011; Haubrich, 2020).

Todos os seres vivos, de alguma maneira, modificam a natureza e se utilizam dela para a sua sobrevivência, porém o ser humano racionaliza as suas tarefas, como explica Marx (2011). O autor compara o trabalho instintivo das abelhas com o trabalho de um arquiteto; o trabalho da abelha envergonha um arquiteto pois no seu processo de construção não existe a racionalidade, o humano idealiza o objeto antes mesmo de construí-lo e isso altera o resultado final da entrega, a racionalidade. É o trabalho desenvolvido com uma finalidade.

Nas sociedades complexas, especialmente a capitalista, o trabalho passa a ser visto como fonte de riqueza, nesse momento algumas mudanças começam a acontecer para que se tenha a percepção do trabalho como capital. Na contemporaneidade, o trabalho que é capital se tornou o centro, a moeda de troca para a sobrevivência, o sustento, a riqueza e também a luta por espaço.

O capital ganha força e o trabalhador socialmente coagido faz parte desse movimento para garantir uma vida laboral ativa, e também seu sustento.

Decerto, as pretensões do capital em estado embrionário – quando, em seu processo de formação, ele garante seu direito à absorção de uma quantidade suficiente de mais-trabalho não apenas mediante a simples força das relações econômicas, mas também por meio da ajuda do poder estatal – parecem ser muito modestas se comparadas com as concessões que ele, rosnando e relutando, é obrigado a fazer quando adulto. Foi preciso esperar séculos para que o trabalhador “livre”, em consequência de um modo de produção capitalista desenvolvido, aceitasse livremente, isto é, fosse socialmente coagido a, vender a totalidade de seu tempo ativo de vida, até mesmo sua própria capacidade de trabalho, pelo preço dos meios de subsistência que lhe são habituais, e sua primogenitura por um prato de lentilhas (Marx, 2011, p. 433).

O trabalho, como a principal ferramenta do capital, necessita de regulamentação. Embora inicialmente a legislação defenda os direitos das(os) trabalhadoras(es), os interesses do capital se apresentam como uma contraposição nesse campo de disputa.

Após a segunda guerra mundial, no século XX, no Brasil alguns direitos e garantias foram adquiridos, como o salário mínimo, a cobertura por acidentes e a propriedade social, que é a segurança de uma propriedade futura que resguarde direitos a pessoas despossuídas. A(o) proprietária(o) de empresa tem seu patrimônio como segurança de sua alimentação, moradia e velhice, em contrapartida a(o) trabalhadora(or) tem as garantias sociais, como a aposentadoria, por exemplo, que garante a sua velhice (Haubrich, 2020). Destaca-se aqui o princípio da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

Porém se esses direitos interferem na garantia do capital, existe um problema e, pensando em competitividade internacional, as garantias trabalhistas começam a pesar na balança, por isso o Estado passa a flexibilizar direitos e diminuir as garantias da então propriedade social.

No final dos anos 1960 e início de 1970, o padrão de acumulação do modelo taylorista/fordista entra em crise, com isso, se fez necessário uma reestruturação produtiva, que não deixasse de lado o projeto de hegemonia. Em 1968 as forças sociais de trabalho questionam mais fortemente os mecanismos e controle social pelo capital, essa frente foi confrontada e a constituição da acumulação flexível com base no modelo toyotista começou a se instalar. O toyotismo ou modelo japonês expandiu e se “ocidentalizou” a partir dos anos 1980 em escala global, o que trouxe muitos impactos ao mundo do trabalho percebido até então (Antunes, 2018, p. 174).

Destaca Antunes (2018, p. 178-179) que a partir dessas mudanças observa-se as “condições extremamente precárias, com a intensificação do trabalho (exposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada, polivalência etc.) sustentadas na gestão pelo medo, nas formas de abuso”. Os sistemas de eliminação de desperdício foram implantados, flexibilizados e terceirizados. Como as máquinas eram digitais e automatizadas, a apropriação da atividade intelectual valorizou o capital e colocou os direitos do trabalho em um processo de corrosão.

Por conta do desemprego observado na época, foram realizados muitos contratos de trabalho temporário sem estabilidade ou registro em carteira, o que era uma saída para retomar atividade profissional pelas(os) trabalhadoras(es).

Paralelamente a esses acontecimentos, os sindicatos vão se tornando cada vez mais enfraquecidos e o Estado segue flexibilizando direitos em prol de competitividade econômica, o que torna a insegurança parte do cotidiano das(os)

trabalhadoras(es) e a noção de satisfação passa a se limitar em, pelo menos, ter um emprego.

No século XXI existe uma transição da “*degradação do trabalho*” observada no século XX para um novo “*modo de ser*” da precarização marcada pela flexibilização nas relações laborais, o que instituiu novos formatos de trabalho e “a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos” (Antunes, 2018, p. 176). As relações de trabalho pautadas pelo contrato de serviço terceirizado de praxe não dão direito à PLR (participação de lucros e resultados), transporte da empresa, auxílios diversos, como creche, combustível e educação. O que demonstra que esse modelo de vínculo é mais prejudicial para as(os) empregadas(os) e mais benéfico para as(os) empregadoras(es).

O enunciado 331<sup>4</sup> do Tribunal Superior do trabalho, proibia a terceirização da atividade-fim – significa que a atividade produtiva principal da empresa não poderia ser terceirizada, ainda atribuída responsabilidade subsidiária da empresa contratante – que significa que caso a empresa contratada, em termos de direitos trabalhistas, não realizasse os pagamentos, a empresa contratante seria contatada a realizar os pagamentos no lugar dela. Essa regulamentação não impediu que as trabalhadoras e os trabalhadores fossem colocados nessa situação, o que origina uma vulnerabilidade social, e coloca em risco as relações de trabalho.

As leis apenas consolidam movimentações que de certa forma já estão postas na sociedade. Desta forma, as movimentações são primeiramente sociais, para que já estabelecidas possam ser propostos os projetos de lei como solução para que sejam os limites estabelecidos com a finalidade de “proteger os direitos” dentro das situações existentes.

O projeto de Lei PL 4.330/2004, embora tenha sido proposta como um projeto de “melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço” (Antunes, 2018, p. 188), para Antunes (2018, p. 186) “[...] tem por objetivo central derrubar qualquer limite à terceirização, isto é, liberá-la para “pejotização”, negando a responsabilidade solidária plena para as contratantes em qualquer caso”. Foram muitas tentativas de colocação do projeto de lei para votação, com manifestações contrárias, resistência de sindicatos, de juristas do trabalho, de instituições e de pesquisadores.

---

<sup>4</sup> O enunciado é parte de uma súmula que se trata de várias discussões e julgamentos sobre um assunto, esses enunciados fixam um entendimento do Tribunal que deve ser seguido pelos juristas.



O autor afirma ainda que, em carta publicada em 2013, condenaram a PL 4.330, 19 ministros dentre os 26 que compunham o TST – Tribunal Superior do Trabalho, e afirmaram que a aprovação da PL causaria graves lesões sociais aos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no Brasil e que a terceirização estaria ocasionando uma diminuição alarmante dos valores de garantias de direitos trabalhistas e sociais. Porém, mesmo com toda a resistência, no dia 08 de abril de 2015, a PL 4.330/2004 renomeada como PLC 30 foi aprovada. O autor critica a posição do Congresso “[...] que tem a mais alta taxa de rejeição da história recente do país, completamente prisioneiro da lógica dos interesses dominantes [...]” e destaca que se instaurou “uma nova *servidão do trabalho*” (Antunes, 2018, p. 188) adaptada ao século XXI.

Essa modificação significativa e vantajosa aos interesses do capital implica em novas configurações das relações de trabalho as(os) trabalhadoras(es):

Recebendo salários menores, enfrentando jornadas de trabalho bem mais extensas do que do conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado e com direitos, sofrendo constantemente as burlas em relação à legislação social do trabalho, vivenciando a expansão dos acidentes e adoecimentos, a terceirização não para de se ampliar, agora com o respaldo legal que vem sendo obtido pelo governo da devastação (Antunes, 2018, p. 188).

Esse é um movimento neoliberal, Antunes (2015) destaca que não se pode criar ilusões, flexibilizar a legislação do trabalho é aumentar mecanismos para a “[...] extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial” (Antunes, 2015, p. 1859). Um exemplo desse tipo de situação no universo do trabalho das jornalistas entrevistadas nesta pesquisa pode ser encontrado na fala da entrevistada F:

Para a entrevistada F o profissional PJ, é o trabalhador precarizado, pois trabalha como um profissional CLT, com horário para entrar e sair, com as entregas determinadas, ou seja, não é um prestador de serviços apenas. É um funcionário com todas suas características, porém sem direitos<sup>5</sup>.

Uma nova perspectiva que se dá ao mercado de trabalho pode ser observada no século XXI com o uso da tecnologia, o trabalho home office, e conseqüentemente o não desligamento do trabalho para uma vida social ativa.

A Revolução da Tecnologia é considerada a terceira onda da Revolução Industrial e o ponto de partida das mudanças da nova economia. Com o

---

<sup>5</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

surgimento da Internet e o conceito de rede de comunicação que se entrelaça entre si (sociedade em rede), a dinâmica social passa a ter uma nova centralidade (Lima, 2010, p. 98).

Ricardo Antunes (2018, p. 174) destaca que a lógica da tecnologia cada vez mais rápida traz o que o autor chama de lógica do curto prazo, tudo em volta está em constante mudança, evoluindo, o que torna “obsoletos e descartáveis” a mulher e o homem que trabalham. Em tempos de trabalhos e oportunidades de curto prazo, o mercado de trabalho está cada vez mais rotativo por conta da estrutura e formas precárias de contrato de trabalho.

Já para as(os) empregadoras(es), segundo Haubrich (2020), o uso das tecnologias permite controle e cobrança 24 horas por dia, pois o que se controla no home office não é efetivamente tempo a disposição da empresa, e sim entrega da produtividade esperada. Embora as ferramentas tecnológicas permitam mais autonomia e flexibilidade, ao mesmo tempo observa-se uma indistinção entre o período laboral e as horas do dia que deveriam ser livres para a(o) trabalhadora(or). “Há um apagamento nas fronteiras entre “trabalho” e “lazer”, com o trabalho, na maioria das vezes, tomando conta de tudo” (Grohmann, 2012, p. 260).

Esse processo tem implicações na forma como as(os) trabalhadoras(es) passam a desempenhar suas funções. Em outros termos, elas(es) passam a atuar num ritmo veloz, com alta produtividade para atender as demandas, quase ininterruptamente o que, segundo Bulla (2015), extrapola a capacidade humana. E segundo Lima (2010) e Haubrich (2020) esses processos têm crescido de forma significativa.

Funcionárias(os) polivalentes e flexíveis, demanda de trabalho cada vez menos segura, trabalhos freelancers, individualização das relações de trabalho, desestímulo e descrédito dos sindicatos e falta de consciência de coletividade fazem parte desse cenário, Segundo Grohmann (2012).

Ocorre um apagamento dos direitos antes adquiridos que foram perdidos ao longo do tempo. As(os) trabalhadoras(es) já não se veem mais na realidade do outro, e o capital cada vez mais confortável e no controle dos direitos e relações de trabalho.

As distâncias ficaram menores, o tempo foi comprimido, as fronteiras estendidas e, ao mesmo tempo, as culturas segregadas. As questões ligadas à globalização e ao capitalismo financeiro neoliberal é que nos permitem entender porque cresce a relevância do trabalho na sociedade dita da informação (Lima, 2010, p. 38).

“O direito ao trabalho é condição fundamental para a reprodução das demais dimensões da vida social”, e com a sua flexibilização, também se flexibiliza o que poderia ser importante fora das relações de trabalho, enfraquecendo a limitação entre labor e lazer, afetando tempo com a família, e tempo para descanso (Carneiro, 2011e, p. 115).

A flexibilidade e a instabilidade resultam desses processos históricos, como apontam as autoras e autores consultados. No Brasil, observa-se um apaziguamento no processo de precarização, o que pode ser observado ao longo da história até que pudesse ser a Reforma Trabalhista de 2017<sup>6</sup> aprovada.

#### 4.1 Reforma Trabalhista de 2017

A aprovação da reforma trabalhista é parte dessa tendência de precarização e segundo a entrevistada F estamos nos perdendo, não estamos encontrando o caminho de volta, e ao longo desse caminho tudo será muito mais sofrido, e não é natural normalizar o sofrimento<sup>7</sup>.

A partir dos governos do PT que tiveram seu momento de “*círculo virtuoso*” (Antunes, 2018, p. 297), é possível identificar as mudanças sociais que foram se estabelecendo até que o projeto de lei pudesse ser proposto.

Os governos do PT implementavam políticas policlassistas, conciliadoras, preservando os “*grandes interesses das frações burguesas*”, mas também incluindo programas sociais como o bolsa família e a valorização do salário mínimo, embora fosse o nosso salário mínimo baixo em níveis mundiais (Antunes, 2018, p. 297). Por conta da crise econômica global, nas eleições de 2014 houve uma retração da parte dominante do governo em relação ao PT. Segundo Antunes (2018, p. 298) começam “a exigir ajuste fiscal que acabou por ter dupla e trágica consequência. Por um lado, levou à crise terminal de Dilma e, por outro, ao desalento de inúmeros de seus eleitores nas classes populares que a viram realizar o que dizia recusar”.

Dilma ainda faz algumas alterações previdenciárias em seu curto mandato.

Dilma alterou regras para concessão do seguro-desemprego, aumentando prazo de trabalho ininterrupto mínimo (de seis para doze meses) para obtenção do benefício pela primeira vez e estendendo-o também nos casos de novas solicitações. Se não bastasse, promoveu alterações nos critérios de

<sup>6</sup> Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 31 jul. 2024.

<sup>7</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

concessão de pensão por morte, sinalizando claramente que o ônus da crise seria, uma vez mais, pago pela classe trabalhadora (Antunes, 2018, p. 317).

Durante o processo de impeachment de Dilma Rousseff, o desemprego atingiu 11,5 milhões de trabalhadoras(es). Com a posse de Temer, após a deposição de Dilma, de forma agressiva inicia-se uma fase “*ultraneoliberal*” e sua finalidade era “privatizar tudo que ainda restar de empresa estatal; preservar os grandes interesses dominantes e impor a demolição completa dos direitos de trabalho no Brasil” (Antunes, 2018, p. 299).

Os arautos da Reforma propagavam odes a uma suposta obsolescência da CLT que justificaria sua profunda alteração. Repetiam o mantra, que encanta o Congresso Nacional há décadas, de que para gerar empregos é necessário flexibilizar a legislação trabalhista. Comportavam-se como o Deus Ares na luta pela terceirização sem limites como forma de reduzir os custos empresariais (Fonseca, 2019, p. 5).

Krein (2018, p. 78) destaca que a Contrarreforma –assim ele denomina a reforma trabalhista-, “buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades”. Por isso, é possível indicar que houve um retrocesso nos direitos sociais e do trabalho com a aprovação da lei.

Houve um movimento de apresentação do projeto de lei mascarado com a finalidade de atenuar seus impactos. As falas do então Presidente demonstravam que era pretendido conciliar a problemática do capital e do trabalho, diminuindo o índice de desemprego.

Paralelamente à realização desta dissertação, foi desenvolvido por esta autora um artigo com título “A reforma trabalhista brasileira de 2017 – Uma análise da cobertura do Jornal Cruzeiro do Sul”<sup>8</sup>, que consiste na análise de conteúdo das notícias veiculadas em um dos jornais mais relevantes da cidade de Sorocaba – SP, Jornal Cruzeiro do Sul, em relação ao posicionamento e espaço dado pelo jornal à discussão da reforma trabalhista de 2017, durante e após a sua aprovação.

O artigo chega à conclusão que a cobertura do jornal não evidenciou os impactos na vida das(os) trabalhadoras(es).

A cobertura analisada aborda o assunto da reforma trabalhista de 2017 de forma positiva, o que está de acordo com a marca editorial do Jornal Cruzeiro do Sul, por não trazer em suas publicações os impactos negativos, isto é, o

<sup>8</sup> <https://revistas.uepg.br/index.php/pauta/article/view/22318/209209218982>

contraditório sobre a Reforma Trabalhista. Assim, ao divulgar as informações sobre o tema, não foi observada a discussão sobre os impactos na vida do trabalhador, a perda de direitos adquiridos anteriormente pelos trabalhadores não é discutida, nem mesmo nos textos categorizados como contra a Reforma. (Nascimento; Rovida, 2024, p. 277).

O jornal teve um posicionamento que fidelizou a sua linha editorial e a classe social daqueles que representa:

Enfim, é possível afirmar pela análise realizada que o Jornal Cruzeiro do Sul teve sim um posicionamento sobre a aprovação da Reforma Trabalhista levando aos seus leitores uma perspectiva favorável à mudança na legislação. O jornal tem uma linha editorial evidente, em todo o período analisado, não foi demonstrado os impactos que a nova regulamentação poderia provocar na qualidade de vida do trabalhador o que, em grande medida, representa os interesses da classe social que a linha editorial do veículo representa: os empresários (Nascimento; Rovida, 2024, p. 278).

A Entrevistada F fala que as empresas de comunicação são enviesadas e o que se divulga, independente do tema, vai ao encontro da classe que a empresa representa:

[...] as empresas jornalísticas são enviesadas, e não tratam a verdade dos fatos, e sim a versão que eles querem divulgar sobre os fatos. Destaca que não existe imparcialidade da profissional do jornalismo, mesmo que as regras e os procedimentos do jornalismo sejam seguidos, a notícia será divulgada pelo viés de quem comanda o espaço. A imprensa tradicional na opinião dela, não necessariamente trabalha com a verdade, ela pode ocultar informações e mentir se necessário para fazer o recorte político e para divulgar de acordo com a classe que representa. Ela entende a notícia como uma ferramenta de convencimento, uma ferramenta política, e é desse lugar que vem as fake News, que fragiliza ainda mais a sociedade<sup>9</sup>.

Esse tipo de veiculação acaba por gerar a falsa sensação de que um panorama geral do tema é apresentado, quando, em verdade, escolhe-se uma perspectiva específica não contemplando uma apreensão mais ampla sobre o tema em pauta. As mudanças trazidas pela reforma não são positivas para as(os) trabalhadoras(es) como evidencia o jornal, “as flexibilizações, as terceirizações, o aumento da informalidade e o do desemprego serão consequências imediatas da aprovação da reforma trabalhista” como afirma Antunes (2018, p. 325).

#### **4.1.1 Benefícios para quem?**

A reforma trabalhista de 2017 - Lei nº 13.467 foi aprovada em 11 de julho de 2017 e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 no Brasil.

---

<sup>9</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

Existiu a promessa de que a reforma traria uma acentuação nas demandas de trabalho, diminuindo a taxa de desemprego, o que segundo Figueiras (2019) não se comprova. Pelo contrário, o que se demonstra é uma economia de custos nas despesas das empresas com funcionárias(os), com demandas processuais, com rescisões de trabalho, entre outros pontos. Figueiras (2019) marca na sua pesquisa o lapso temporal dos dados estatísticos pós reforma e antes da pandemia de COVID-19.

O meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação (Figueiras, 2019, p. 15).

A redução de custos das(os) empregadoras(es) foi percebida em diversos pontos. Segundo Figueiras (2019) “as Varas do Trabalho receberam 1.744.644 novos processos em 2018, uma redução de 34,0% em relação a 2017, quando foram ajuizadas 2.642.879 ações”. Em números, pode-se dizer que a(o) empregadora(or) gasta em média dois mil reais para habilitar uma advogada por ação trabalhista, ou seja, no primeiro ano da reforma as empresas podem ter economizado cerca de 2 bilhões de reais. Contabilizando os demais custos, os números são ainda mais impactantes, uma economia de cerca de 9 bilhões de reais pode ser considerada, Figueiras (2019) calcula com base na média de valores pagos em ações trabalhistas – 9,5 mil reais, considerando o número de ações não ajuizadas no período.

Outro ponto alterado pela reforma que proporcionou mais de 600 milhões de reais em economia as(os) empregadoras(es), se dá pela possibilidade de acordo na rescisão de trabalho, que permite uma economia de 20% da multa do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e metade do aviso prévio indenizado. Antes da reforma, os acordos não eram possíveis, então ou se pedia a demissão não recebendo a multa 40% do fundo de garantia, e ainda não tendo direito ao seguro-desemprego, ou a empresa desligava o funcionário pagando todas as verbas trabalhistas acrescidas de 40% de multa com base no valor total do período depositados no FGTS, ainda o pagamento do aviso prévio indenizado, caso a(o) empregadora(or) não tivesse interesse que a(o) trabalhadora(or) trabalhasse no período (Figueiras, 2019).

Importante destacar que essa mudança também facultou a presença do sindicato no momento da rescisão, o que, de certa forma, pode deixar a(o) trabalhadora(or) sem poder de negociação, é o que está previsto no artigo 484-A da CLT.

Ainda é possível realizar essas demissões ou acordos de rescisão de contrato de trabalho de forma coletiva, sem uma prévia negociação com o sindicato. Essa alteração está disposta no artigo 477-A também inserido pela reforma, que equiparou as demissões imotivadas individuais ou coletivas, não tendo estas que serem autorizadas pelo sindicato, convenção ou acordo coletivo. Antes da reforma, a demissão “em massa”, que se trata desta demissão coletiva, deveria ser motivada e dependia de negociação com sindicatos.

Esse cenário tem flexibilizado pontos que deixam as(os) trabalhadoras(es) instáveis o que aumenta a autonomia e o poder de negociação das empresas.

[...] a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas in itinere), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários (Filgueiras, 2019, p. 19).

Scherer (2019, p. 183) destaca quatro mudanças relevantes que foram inseridas pela reforma trabalhista, e que de certa forma beneficiaram as empresas, (1) a alteração da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva e lei; (2) proibição da ultratividade das cláusulas negociadas, ou seja, desta forma a(o) empregada(o) depende mais das negociação entre os sindicatos e a empresa, pois condições antes negociadas, não serão aderidas ao contrato de trabalho, valendo apenas durante a vigência da negociação; (3) a ampliação das possibilidades de negociação individual entre a empresa e a(o) empregada(o) e (4) a prevalência do negociado sobre o legislado em todos os temas dispostos no Artigo 611-A. É necessário destacar mais alguns detalhes em dois pontos 3 e 4, o que faremos a seguir.

(3) A ampliação das possibilidades de negociação individual entre a empresa e a(o) empregada(o) e de negociações de pontos específicos dos contratos de trabalho são hoje autorizadas apenas entre a(o) trabalhadora(or) e a(o) empregadora(or), no que diz respeito ao: teletrabalho, ao banco de horas e à

compensação de jornada. Isto porque, sugere o legislador, que pode a(o) trabalhadora(or) discutir em pé de igualdade alguns de seus direitos.

Krein e Oliveira (2019, p. 130) afirmam que a reforma indica “às pessoas que a única forma de integrar o mercado de trabalho é participando de uma concorrência predatória em que as ofertas são escassas, as formas de proteção rareiam e a remuneração é insuficiente”. As relações de trabalho se estabeleceram em um cenário de vulnerabilidade da(o) trabalhadora(or) e as insatisfações não são questionadas, pois implicitamente a lei cria uma ideia de que, depois de regulamentadas, as coisas não devem ser discutidas.

(4) Já a prevalência do negociado sobre o legislado pode ser anotada nos temas incluídos nos incisos do artigo 611-A, CLT que podem ser negociados em convenções coletivas (negociações entre dois sindicatos dos empregados(os) e empregadoras(es)) e nos acordos coletivos (negociações entre o sindicato dos trabalhadores(es) e uma empresa), prevalecendo essas negociações sobre a legislação, mesmo que reduza direitos trabalhistas.

Segundo Haubrich (2020), dentre essas situações pelo menos 15 delas não poderiam ser flexibilizadas antes da reforma trabalhista. Abaixo texto da lei.

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros dispuserem sobre:

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII – prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017, seq. V, tit. VI, art. 611-A, inc. I ao XV).

Essas flexibilidades deixam a(o) trabalhadora(or) em situação de vulnerabilidade que se acentua com o afastamento dos sindicatos e, ainda, com a



mudança trazida pela reforma que torna facultativo o pagamento da contribuição sindical pelas(os) trabalhadoras(es), o que enfraquece de certa forma a sua atuação.

No que se refere à negociação coletiva, há evidências de que as condições para a negociação se tornaram mais adversas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Menos de 10% dos sindicalistas entrevistados afirmaram não sofrer pressão para firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores. A grande maioria dos entrevistados sustentou que houve alteração, para pior, nas condições de negociação, o que contraria o argumento de que a reforma fortaleceria as negociações. Os sindicatos sofrem mais pressão patronal para aceitar a flexibilização de direitos no processo de negociação e têm menos dinheiro para a realização de suas atividades (Galvão, 2019, p. 211-212).

Além de modificar, a benefício das empresas, os pontos que estão em torno das relações de trabalho e enfraquecer os sindicatos o que diretamente enfraquece o poder de negociação da(o) trabalhadora(or), a reforma trabalhista trouxe mudanças nas modalidades de trabalho, trazendo mais instabilidade às relações profissionais.

#### **4.1.2 Novas formas de trabalho**

Em relação às modalidades de trabalho, a legislação regulamentou o trabalho autônomo, trabalho intermitente, trabalho parcial e contratação de pessoa jurídica (PJ).

Em relação ao trabalho autônomo, que é o que tratamos nesta pesquisa como freelancer que concerne aos serviços realizados sem vínculo formal de trabalho. O artigo 442-B inserido na CLT pela reforma diz que:

A contratação do autônomo cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de emprego prevista no art. 3º desta Consolidação (Brasil, 2017, seq. VI, tít. IV, cap. I, art. 442-B).

Isso indica que um profissional pode ser contratado para prestar serviço a uma empresa sem que isso gere vínculo empregatício e conseqüentemente sem que gere direitos trabalhistas. A interpretação deste artigo deve ser feita de forma sistêmica de acordo com todos os outros artigos da consolidação. Importante destacar que a previsão em lei, não caracteriza os vínculos de maneira direta, cada caso será avaliado concretamente, para que seja verificado se a relação de trabalho afasta os requisitos de outra forma de vínculo prevista pela CLT.

Em publicação na Associação de Advogados de São Paulo (AASP), destaca-se:

A existência da relação de emprego inclusive independe da vontade das partes. Mais do que isso, presentes os requisitos que a configuram: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, deverá ser declarada a nulidade do contrato autônomo (ainda que formalmente exteriorizado pelas partes), por força do art. 9º da CLT. [...] A razão de existir do autônomo reside na liberdade de organização da forma com que desenvolve suas atividades profissionais, envolve a independência no ajuste e na execução (Píulas..., 2019).

Já o trabalho intermitente e o trabalho parcial são caracterizados por especificidades contratuais. O trabalho parcial regulamentado pelo artigo 58-A caput e parágrafos, prevê que é considerado trabalho parcial o que sem a possibilidade de horas suplementares semanais cumpre carga horária de 30 horas semanais ou 26 horas semanais com a possibilidade de acréscimo de seis horas suplementares semanais, que devem ser pagas com acréscimo de 50%. As verbas trabalhistas estão previstas como no vínculo convencional, o que muda é o valor do pagamento ao final do mês, uma vez que o profissional receberá pelas horas trabalhadas. O valor da hora tem base no salário mínimo vigente ou no valor da hora de profissional que exerça a mesma função na empresa.

O trabalho intermitente foi criado pela reforma trabalhista, esse vínculo necessita de contrato expresso e sua regulamentação consta nos artigos 443 caput e parágrafos e 452-A caput e em seus nove parágrafos. É uma modalidade de trabalho que possibilita períodos de trabalho e períodos de inatividade. A redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, no seu artigo 443 é:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 2017, seç. VI, tit. IV, cap. I, art. 443).

Já o parágrafo 3º do artigo 443 inclui o seguinte:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 2017, seç. VI, tit. IV, cap. I, art. 442, § 3º).

Durante o período acordado a(o) trabalhadora(or) receberá todos os direitos trabalhistas, sendo que a carga horária não tem limite mínimo, mas não pode ultrapassar 44 horas semanais e 220 horas mensais. O que diverge o trabalho intermitente do trabalho autônomo é a previsão em contrato do tempo de inatividade.

O período de inatividade não é considerado tempo à disposição da(o) empregadora(or), por isso não é remunerado e em contrapartida a(o) trabalhadora(or) pode prestar serviços a outras empresas neste período.

Esse tipo de contrato traz um rol de possibilidades maior à empresa nas suas contratações e ainda regulamenta um tipo de trabalho antes não regulamentado. Pode até parecer que regulamentar esse vínculo, é benéfico a(o) trabalhadora(or), porém também pode ser observado como uma forma de regulamentar condições de trabalho flexíveis e benéficas para as empresas, pois quanto mais possibilidades de trabalhos flexíveis, menor os vínculos convencionais de trabalho, que são os vínculos que garantem mais estabilidade e direitos a longo prazo a(o) trabalhadora(or).

Krein e Oliveira (2019) destacam que esse tipo de contrato tende a rebaixar a renda das(os) trabalhadoras(es). Em pesquisa realizada pelos autores entre novembro de 2017 e junho de 2019, observa-se que o salário médio das(os) trabalhadoras(es) intermitentes é inferior a(o) das(os) trabalhadoras(es) convencionais e até mesmo menor do que o salário mínimo por período. No caso do trabalho parcial, a realidade é a mesma, uma vez que a menor jornada de trabalho resulta em salário menor.

Ainda neste período, uma reportagem do Portal FGV demonstra que entre o período de 2014 e 2019 a renda dos mais pobres (50% da população) caiu 17,1% e a renda da população mais rica (1% da população) subiu 10,1% (Alta..., 2019). Para os autores, a piora nos indicadores é reflexo de uma crise econômica de anos, mas também “se alimentam de políticas liberalizantes, vendidas como supostas medidas de saneamento econômico e retomada do crescimento” (Krein; Oliveira, 2019, p. 137).

Além disso, a reforma trabalhista modifica a lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974, alterando as condições das contratações de pessoa jurídica (PJ).

A nova redação do artigo 4º-A inserido pela reforma na Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974<sup>10</sup> que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, possibilita contratar em regime PJ a execução de qualquer atividade da empresa. Antes dessa alteração, não era autorizada a terceirização da atividade principal da empresa, o que se regulamentou com a reforma trabalhista. Essa é uma mudança significativa o que indica a possibilidade de flexibilização e a terceirização de todas as

---

<sup>10</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)

atividades das empresas, trazendo as(aos) empregadoras(es) mais dinâmica nas contratações visando diminuição de custos com direitos trabalhistas.

O artigo 4º-C inserido pela reforma nessa mesma lei, assegura que a(o) trabalhadora(or) terá direito a acessar as instalações e serviços oferecidos pela empresa.

São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - relativas a: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 2017, art. 4º-C, inc. I e II).

Destaca-se que o legislador inclui a imposição de que um funcionário demitido não pode prestar serviço como PJ para a mesma empresa pelo período de 18 meses.

Em relação aos direitos trabalhistas, esses não são observados nesse tipo de contratação, pois trata-se de uma empresa contratando outra 'empresa', então os valores devem ser acordados e estipulados em contrato e a(o) prestadora(or) de serviços deve emitir nota fiscal para o recebimento dos valores acordados, isso afasta a relação trabalhista e as obrigações da(o) empregadora(or).

Observa-se que na prática é nitidamente uma artimanha das empresas para diminuir custos à sombra da possibilidade da contratação PJ. Uma funcionária deve subordinação à empresa, deve ter horário habitual de entrada e saída e o trabalho deve ser prestado pela(o) funcionária(o) contratada(o), o que trata a personalidade. Nenhum desses pontos deveriam estar presentes na relação de contratação de pessoa jurídica. Porém, destacam as entrevistadas desta pesquisa que, no dia a dia, as coisas são diferentes.

O profissional PJ é a(o) trabalhadora(or) precarizado, pois trabalha como um profissional CLT, com horário para entrar e sair, com as entregas determinadas, ou seja, não é um prestador de serviços apenas. É um funcionário com todas suas características, porém sem direitos<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

Na experiência da entrevistada B, a “pejotização” chegou no local em que ela trabalha, mais cedo ou mais tarde ela também terá que mudar o vínculo empregatício caso queira permanecer na empresa.

Diz que a Pejotização chegou na empresa, e setores estão mandando os funcionários embora e recontratando como PJ. Ela entende que o medo de perder o emprego faz com que as pessoas acabem aceitando esse novo vínculo trabalhista, e o benefício do aumento salarial é uma falsa ilusão que acaba por negligenciar direitos trabalhistas. Este movimento está acontecendo com todos os cargos de chefia, ainda não chegou nela, mas chegou no seu superior, e esse já sinalizou que a intenção da empresa é que esse movimento a alcance<sup>12</sup>.

A entrevistada D entende que a contratação PJ nada mais é que “trabalhar como um funcionário com vínculo CLT, com horário para entrar e sair e com as mesmas responsabilidades, e não ter estabilidade, nem alguns direitos assegurados no CLT, como 13º, férias, e FGTS”<sup>13</sup>.

Todos esses pontos caracterizam uma relação convencional de trabalho, mascaradas de um negócio entre ‘empresas’. São pontos que podem ser discutidos judicialmente, mas as modificações na legislação também trouxeram mudanças no acesso à justiça que inibem que as(os) trabalhadoras(es) considerem de pronto essa opção.

Para melhor visualização com base em Haubrich (2020) demonstra-se um quadro com as mudanças nas relações de trabalho num panorama de comparação dos direitos antes e depois da nova regulamentação.

**Quadro 3 – Alterações reforma trabalhista 2017**

	<b><u>ANTES</u> da Reforma Trabalhista de 2017</b>	<b><u>APÓS</u> a Reforma Trabalhista de 2017</b>
<b>Férias</b>	Até dois períodos maiores que dez dias	Até três períodos, um não inferior a 14 dias e os demais não inferiores a cinco dias
<b>Jornada de trabalho</b>	Oito horas diárias, 44 semanais e 220 mensais (até duas horas extras por dia)	12 horas diárias (desde que com 36 horas de descanso), 44 horas semanais (ou até 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais

<sup>12</sup> Relato da entrevistada B em entrevista à autora.

<sup>13</sup> Relato da entrevistada D em entrevista à autora.

<b>Tempo de deslocamento</b>	Tempo total dentro da empresa e tempo total de deslocamento contam como jornada de trabalho	Tempo total dentro da empresa e tempo total de deslocamento NÃO contam como jornada de trabalho
<b>Descanso ou alimentação</b>	Trabalhador com oito horas de trabalho tem direito a no mínimo uma hora de almoço	Trabalhador com oito horas de trabalho tem direito a no mínimo meia hora de almoço
<b>Remuneração</b>	- Benefícios podem fazer parte da remuneração - Nos casos de remuneração por produtividade, esta está vinculada ao salário mínimo	- Benefícios deixam de fazer parte da remuneração, não contando para encargos trabalhistas e previdenciários - Na remuneração por produtividade, valor pode ser inferior ao piso da categoria e ao salário mínimo
<b>Plano de cargos e salários</b>	Precisa ser homologado pelo Ministério do Trabalho e registrado no contrato de trabalho	Não precisa ser homologado pelo Ministério do Trabalho nem registrado no contrato de trabalho, podendo ser modificado a qualquer hora
<b>Trabalho Intermitente</b>	A categoria “trabalho intermitente” não existia com previsão na legislação	Fica permitida a contratação de trabalhadores sem horário fixo e com pagamento por horas de serviço
<b>Trabalho remoto</b>	Não previsto na CLT	O controle deve dar-se por tarefas e o contrato estipular a responsabilidade sobre os equipamentos que o trabalhador irá utilizar em sua casa para cumprir essas tarefas
<b>Trabalho parcial</b>	Jornada parcial máxima de 25 horas semanais	Jornada parcial máxima de 30 horas semanais ou 26 horas com até seis horas extras
<b>Normas coletivas</b>	- O que for transformado em norma coletiva deve constar no contrato de trabalho - Efeitos das normas coletivas só cessam após novos acordos ou convenções coletivas	- O que for transformado em norma coletiva NÃO precisa constar no contrato de trabalho - Normas coletivas podem ter prazo de validade estipulado, perdendo-se os direitos após esse prazo
<b>Representação dos trabalhadores</b>	Não havia regulamentação para eleição de delegados sindicais	Fica fixado em três o número de representantes em empresas com entre 200 e três mil trabalhadores, cinco representantes nas empresas com mais de três mil e até cinco mil trabalhadores, e sete delegados

		quando a empresa tiver mais de cinco mil funcionários. Esses representantes não precisam ser sindicalizados, bem como os votantes também não são obrigados a sindicalizar-se
<b>Contribuição Sindical</b>	Obrigatória, feita uma vez ao ano através de desconto equivalente a um dia de salário	Opcional
<b>Demissão e rescisão contratual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em caso de demissão, trabalhador deve receber multa integral</li> <li>- Rescisão deve ser homologada no sindicato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilidade de uma demissão “por acordo”, resultando em que o trabalhador receberá metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, podendo movimentar até 80% do valor depositado pela empresa no Fundo. Nesses casos, não há direito ao seguro-desemprego.</li> <li>- Rescisão homologada na própria empresa, com ou sem a presença do sindicato.</li> <li>- Cassação de registros profissionais ou de requisitos para exercer a profissão é acrescentada à lista de possibilidades de demissão por justa causa.</li> </ul>
<b>Ações judiciais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valor em ações envolvendo danos morais é arbitrado pelo Juiz - Trabalhador poderia faltar a até três audiências judiciais</li> <li>- Caso perca a ação, o trabalhador não arca com os custos do processo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criam-se tetos para ações envolvendo danos morais - Trabalhador não pode mais faltar a nenhuma audiência judicial</li> <li>- Caso perca a ação, o trabalhador deverá arcar com os custos do processo</li> <li>- Criação de punições com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização à parte contrária, para quem, de acordo com o entendimento do juiz, agir de má fé durante o processo</li> </ul>
<b>Indenização</b>	Indenização por acidentes de trabalho não têm relação com salário do trabalhador	Em caso de acidente no trabalho, a indenização passa a ser paga de forma proporcional ao salário do trabalhador – ou seja, quem ganha menor salário terá direito a uma indenização menor.
<b>Terceirização</b>	- Pela legislação recém aprovada (lei 13.429/2017), um trabalhador demitido não poderia ser recontratado como 38	- O prazo para recontração como terceirizado após demissão passa a ser de 18 meses - Trabalhador terceirizado deve ter as mesmas condições em relação a itens como atendimento em ambulatório,

	terceirizado em um prazo de 90 dias	alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos
<b>Gravidez</b>	<b>Veto ao trabalho de mulheres grávidas ou lactantes em ambiente de insalubridade</b>	<b>Desde que com atestado médico que ateste não haver riscos, fica liberado o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes de insalubridade</b>
<b>Banco de horas</b>	CLT previa diversas limitações à utilização de banco de horas como instrumento compensatório de trabalho extra	Única limitação é obrigatoriedade de que a compensação aconteça em no máximo seis meses
<b>Multa por falta de registro</b>	CLT estabelecia multa de um salário mínimo regional a empresas por cada trabalhador não registrado	Multa por falta de registro dos trabalhadores passa a ser de R\$ 3 mil para empresas em geral e R\$ 800 para microempresas ou empresas de pequeno porte

Fonte: Haubrich, 2020, p. 36-38. Grifos da autora.

Com esse quadro é possível visualizar a perspectiva em relação as(os) trabalhadoras(es) em contrapartida aos interesses das(os) empregadoras(es).

Para as mulheres, a aprovação da possibilidade de exposição a ambientes insalubres durante a gestação é assustador. A saúde da mulher para o legislador poderia ser exposta mediante atestado médico, em prol do capital. E sim, saúde exposta, pois a insalubridade é um adicional pago justamente para pessoas que estão expostas a riscos a sua saúde.

Para encerrar essa etapa da reflexão, destaca-se que determinados pontos de legislações aprovadas podem ser posteriormente questionados e então podem ser modificados, o que não muda a intencionalidade da legislação. No caso da exposição de mulheres gestantes em ambientes insalubres, foi necessária uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938<sup>14</sup>, para que essa previsão legal fosse discutida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que em 2019 declarou a inconstitucionalidade do

<sup>14</sup> <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>



disposto nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), proibindo o trabalho insalubre em qualquer nível para mulheres grávidas e lactantes.

## 5 GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Para iniciar este capítulo se faz necessário trazer o entendimento de Scott (2017), sobre gênero e todas as interferências que o conceito carrega.

Para a autora o conceito tem duas partes principais e várias subpartes relacionadas. A primeira parte da definição baseia-se na posição que “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos”, e a segunda parte que o gênero é “uma forma primária de significar relações de poder” (Scott, 2017, p. 86). A segunda parte do conceito da autora consiste no fato de que ela acredita que a mudança na organização das relações sociais está relacionada às mudanças das representações de poder.

Como elemento que constitui as relações sociais sobre as diferenças percebidas entre os sexos, primeira parte da definição, o gênero implica em quatro elementos relacionados entre si, entre eles a relação de poder:

O primeiro elemento considera os símbolos culturais sobre a representação da mulher e outras referências. Para Scott (2017) visualizar quais são as representações simbólicas consideradas é determinante para entender o conceito.

Os símbolos culturais são interpretados a partir de normas, e o segundo elemento é justamente as constituições normativas. As normas evidenciam interpretações dos símbolos culturais, que tentam limitar e conter “possibilidades metafóricas”. São conceitos expressos em “[...] doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas e tomam a forma típica de uma oposição binária fixa, que afirma de maneira categórica e inequívoca o significado do homem e da mulher, do masculino e do feminino” (Scott, 2017, p. 86). Afirmações normativas dependem de rejeições ou repressões de outras possibilidades alternativas, a implicação é que essas afirmações sugerem consenso social e não um conflito, emergindo o dominante.

Scott (2017) traz um exemplo na história que trata da “[...] ideologia vitoriana da domesticidade como se ela tivesse sido criada em bloco, e tivesse sido contestada apenas depois disso, invés de ser o objeto constante de grandes diferenças de opinião” (Scott, 2017, p. 87).

Por isso, para a autora esse tipo de análise inclui noção política. E o terceiro elemento é a necessidade de olhar o conceito de gênero não só por uma relação de

parentesco (universo doméstico e família), mas com um olhar mais amplo que incluía percepções do mercado de trabalho, educação e sistema político.

O gênero é construído através do parentesco, mas não exclusivamente; ele é construído igualmente na economia e na organização política, que, pelo menos em nossa sociedade, operam atualmente de maneira amplamente independente do parentesco (Scott, 2017, p. 87).

Assim, o quarto elemento consiste em considerar essa organização política, a partir da legitimação de gênero e sua natureza com as relações de poder, construídas mutuamente, mesmo que de formas particulares. Na construção de poder o gênero é utilizado segundo Scott (2017) literalmente ou analogamente na política para justificar e fazer menção aos governos, seus fracassos ou suas vitórias, para exemplificar a autora destaca que:

As relações de poder entre nações e a posição dos sujeitos coloniais têm sido compreendidas (e então legitimadas) em termos das relações entre homem e mulher. A legitimação da guerra - sacrificar vidas de jovens para proteger o Estado - tomou formas diversificadas, desde o apelo explícito à virilidade (a necessidade de defender mulheres e crianças que de outro modo seriam vulneráveis), até à crença no dever que teriam os filhos de servir a seus dirigentes ou ao rei (seu pai), e ainda as associações entre a masculinidade e o poderio nacional. A alta política é, ela própria, um conceito generificado, pois estabelece sua importância crucial e seu poder público, suas razões de ser e a realidade de existência de sua autoridade superior, precisamente às custas da exclusão das mulheres do seu funcionamento (Scott, 2017, p. 92).

As ligações entre gênero e poder ficam evidentes nos exemplos citados, e fazem parte da definição do conceito. Mas a ênfase colocada no gênero não é explícita, embora cause impacto na sociedade e na organização da igualdade e desigualdade.

A teoria política não reflete simplesmente a organização social. As mudanças nas relações de gênero podem acontecer a partir de considerações sobre as necessidades do estado. Como no caso dos regimes autoritários e o controle sobre as mulheres proibidas de participação na vida política, além disso esses estados criminalizaram o aborto, criaram códigos de vestimentas (especialmente para mulheres), entre outras ações. Não se entende realmente a motivação para esses cerceamentos, mas eles se tornaram parte da construção política e social de gênero.

A referência do poder político tem que parecer segura, para isso a justificativa da construção humana não é tão fidedigna quanto a natural ou divina.

Naturalmente as noções de gênero estabelecem significados, que impactam todos os aspectos da vida em sociedade. Scott (2017) ressalta que estruturas

hierárquicas e a noção de classe têm base em um entendimento geral da relação tida como natural do que é feminino e masculino.

No século XIX, o conceito de classe dependia do gênero para sua articulação. Quando, por exemplo, na França, os reformadores burgueses descreviam os trabalhadores em termos codificados como femininos (subordinados, fracos, sexualmente explorados, como as prostitutas), os líderes trabalhadores e socialistas respondiam insistindo na posição masculina da classe trabalhadora (produtores, fortes, protetores de suas mulheres e crianças) (Scott, 2017, p. 91).

Como demonstrado pela autora, a oposição binária (entre feminino e masculino) e o processo social da relação de gênero são partes das relações de poder, por isso colocar em questão ou mudar algo ameaça todo o sistema. Scott (2017, p. 92) traz como exemplo as mudanças que as relações de emprego das mulheres podem acarretar nas perspectivas de casamento, podendo ser consideradas como “[...] diferentes possibilidades de construção de subjetividades, mas eles também podem ser vividos como novas arenas de atividade para filhas e esposas obedientes”.

Na opinião da autora, já na conclusão de seus pensamentos, para determinar um novo resultado será necessário mudar processos políticos.

Nós só podemos escrever a história desse processo se reconhecermos que "homem" e "mulher" são, ao mesmo tempo, categorias vazias e transbordantes. Vazias, porque não têm nenhum significado último, transcendente. Transbordantes, porque mesmo quanto parecem estar fixadas, ainda contêm dentro delas definições alternativas, negadas ou suprimidas (Scott, 2017, p. 93).

No futuro, as questões acima citadas como determinantes ao entendimento do conceito de gênero serão alteradas, pois novas perspectivas irão emergir. Os estudos de hoje colocarão a mulher em um lugar de visibilidade e o termo terá nova conotação no futuro, além disso, segundo Scott (2017), essa nova história que tem sido construída abrirá novas estratégias políticas para as feministas atuais e do futuro, trazendo reestruturações ao gênero com uma visão de igualdade política e social que inclua não só o sexo, mas também visibilize para a questão de classe e raça.

A partir disso, este capítulo pretende, sem ignorar nenhum dos direitos e conquistas importantes às mudanças sociais já conquistadas pelas mulheres, discorrer especificamente sobre a relação histórica da mulher no que concerne à sua vida profissional e aos aspectos relacionados ao trabalho a partir do século XIX.

## 5.1 Relação histórica do trabalho das mulheres

Para traçar um panorama do histórico do movimento feminista e do caminho percorrido pelas mulheres no mercado de trabalho, busca-se respaldo principalmente em Bruschini (1994), Sueli Carneiro (2011;2019) e bell hooks (2019).

A revolução industrial teve grande impacto na inserção das mulheres no mercado de trabalho, segundo Rodrigues *et al* (2015), a industrialização começou no Brasil na segunda metade do século XIX, com instalações de fábricas têxteis e gêneros alimentícios, principalmente, totalizando um pouco mais de 600 fábricas instaladas gerando aproximadamente 54.000 empregos.

Nesse período, as condições de trabalho eram precárias, trabalhava-se de 14 a 18 horas por dia e seis dias por semana. Nesse período, principalmente na indústria têxtil, as mulheres eram maioria no mercado de trabalho compondo 77% do total dos trabalhadores e trabalhadoras. A mão de obra feminina era preferida pois as mulheres eram mais fáceis de lidar e sua remuneração mais barata, o que era altamente lucrativo para os empregadoras(es) (Rodrigues *et al*, 2015).

Nessa época as mulheres já lutavam por salários maiores e melhores condições de trabalho, porém conseguiam pouca adesão às greves por outras mulheres e nenhuma pelos homens, o que não dava muita visibilidade à luta. Além das dificuldades encontradas por serem operárias, existia ainda uma pressão social, que contribuiu para a diminuição da participação das mulheres no mercado de trabalho.

A substituição da força de trabalho feminina pela masculina não deve ser confundida com falta de capacidade de organização e luta, pelo contrário, as operárias brasileiras, assim como as europeias, lutavam por melhores salários; redução da carga horária - trabalhavam em média 12 horas por dia -; melhores condições de salubridade, além de se posicionarem contrariamente ao assédio sexual e também ao controle disciplinar (Rodrigues *et al*, 2015, p. 6).

As questões que mais impactaram a saída das mulheres do mercado de trabalho estão relacionadas à organização sociofamiliar. Cita Rodrigues *et al* (2015), que teorias defendidas por Cabet, Lombroso e principalmente por Proudhon foram se solidificando em países em processos de industrialização, como o Brasil. Esses teóricos defendiam basicamente um papel bem definido entre homens e mulheres.

Segundo Bandeira (2019), existiu também neste período um aumento nos índices de mortalidade infantil e as mulheres de classe alta, principalmente,

delegavam os cuidados da casa e dos filhos a escravas ou empregadas. Esse dado impactou também para que ideólogos do patriarcado fossem mais incisivos sobre a saída das mulheres do mercado de trabalho e sobre seu retorno aos cuidados do lar.

Então como extensão do homem, a mulher deveria se dedicar à educação dos filhos e à moralidade de sua família, se restringindo à submissão matrimonial. O trabalho passa a ser visto como algo negativo, também pelas mulheres, um abandono aos seus filhos, pois ao sair dos cuidados do lar, elas deixavam seus filhos com terceiros se afastando do desenvolvimento familiar (Rodrigues *et al*, 2015).

Rodrigues *et al* (2015) discorre sobre os estudos de Rago (1997), para quem o pensamento científico tem interferência em relação ao papel da mulher na sociedade brasileira da época. A presença da mulher fora do lar passa a ser restringida e recriminada e o sentimento de culpa pela pressão social pesa nas mulheres, pois havia a ideia de que o trabalho fora de casa destruiria as famílias.

A mulher fica então subordinada à autoridade masculina representada não só pelo seu pai e pelo seu marido, mas também pelo Estado. Os códigos sociais de conduta, as normas como conceitua Scott (2017), ficam mais restritos à participação feminina (Rodrigues *et al*, 2015).

Por outro lado, as mulheres eram vistas como fundamentais no processo e implantação das técnicas de normalização e controle da sociedade, pois cabia a ela a educação dos filhos; e, portanto, era imprescindível instruí-las por meio de pedagogias sociais, de forma que se tornasse reprodutora dos princípios desejados pelo Estado burguês (Rodrigues *et al*, 2015, p. 9).

Com isso, o espaço público foi definido como masculino, enquanto o espaço privado particularmente feminino. A desigualdade de gênero marca a divisão entre o público e o privado pelos domínios estabelecidos em relação às atribuições de cada gênero.

O período em que a mulher esteve fora do mercado de trabalho não é considerado um período de inatividade pois a todo o tempo exercia funções de dona de casa, que é a sua principal função e disponibilidade de força de trabalho, com uma demanda até mesmo social. É possível falar então em inatividade econômica (Bruschini, 1994).

O trabalho doméstico é também um trabalho, se não realizado pela mulher que está fora do mercado de trabalho remunerado, será este remunerado (contratando uma profissional para fazer os serviços de limpeza e cuidados) ou terceirizado (com ajuda de familiares).

Ao falar de divisão sexual de trabalho as autoras Hirata e Kergoat (2007, p. 599) discutem que existe uma crítica acerca dos termos como “conciliação”, “acúmulo” e “dupla jornada” para se referir às mulheres que trabalham fora de casa, e ainda trabalham dentro de seus lares. Pois não é essa a realidade encontrada, apenas as mulheres tentam absorver esses dois trabalhos, o que na maioria das vezes não fica sob a responsabilidade masculina, desta forma, trabalha a mulher duas vezes mais. E mesmo que tenha esta família remunerado ou terceirizado essa demanda, a gestão fica sob a responsabilidade feminina.

O trabalho das mulheres foi uma forma de beneficiar a economia, mais do que as próprias mulheres. Uma pequena parcela dessas mulheres de fato conseguir independência, pois no final das contas foi a economia que “[...] rapidamente ganhou uma grande reserva de mão-de-obra facilmente explorável” (Rocha, 2004, p. 82).

[...] o ingresso da mulher classe média no mercado de trabalho começou na década de 1910 e foi motivado principalmente pelos seguintes fatores econômicos e sociais: a classe média urbana estava esmagada pelas taxas de inflação e pela pressão para consumir os produtos e serviços da economia de mercado que se expandia rapidamente; a passagem gradativa da produção doméstica para o mercado e com isso o declínio do valor econômico do trabalho doméstico das mulheres; a procura por funcionárias no setor de serviços; a adoção pelas próprias mulheres do valor burguês do trabalho, promovendo um desejo de auto-suficiência econômica e realização profissional (Besse, 1999 *apud* Rocha, 2004, p. 80-81).

Há um momento em que o direito ao trabalho das mulheres começa a ser conquistado, mas isso é inicialmente circunscrito a interesses e demandas de mulheres burguesas. De acordo com bell hooks (2019), o movimento feminista inicialmente não olhou para todas as mulheres, principalmente quando o assunto era trabalho. A teoria feminista nos Estados Unidos nasce da necessidade de mulheres brancas, de classe média e alta, que estavam insatisfeitas em seus lugares de donas de casa. Nesse sentido, a luta era por ocupação no mercado de trabalho. Porém, esse movimento ignorava as mulheres que já estavam trabalhando para sustentar suas famílias, isto é, as mulheres atravessadas por outros marcadores identitários.

Enquanto esse sonho utópico de liberdade das mulheres acontecia nos Estados Unidos, no Brasil, as mulheres juntamente com a esquerda lutavam contra o regime da ditadura militar (Hollanda, 2019).

Nos anos 1970 houve uma acentuação de mulheres ingressando no mercado de trabalho, pois nesse período houve uma deterioração dos salários, como solução foi necessário que cada família pudesse aumentar sua força de trabalho, para que

consequentemente aumentasse a renda familiar (Bruschini, 1994). Não foram apenas as mulheres pobres que entraram no mercado de trabalho para aumentar sua renda, mas também mulheres da classe média e mulheres mais instruídas, como destaca Bruschni (1994), pois nesse período também novos produtos foram inseridos no mercado de consumo o que despertou o desejo de adquirir novas coisas.

Desta forma, o trabalho de mulheres de classe média melhorava a renda familiar, rompia o isolamento social e garantia de certa forma uma liberdade da dependência total de seus maridos e uma “autossuficiência econômica” (hooks, 2019, p. 1947). Embora, cuidar da família estivesse “[...] em primeiro lugar para a grande maioria das mulheres, embora trabalhassem. O direito do trabalho era visto como um dever a ser cumprido em benefício da sua família e não de si própria” (Besse, 1999 *apud* Rocha, 2004, p. 82).

É evidente que a inserção de novas pessoas no mercado de trabalho depende de uma rotatividade ou de uma expansão da necessidade de novas contratações, esse último caso é o que aconteceu nos anos 1970.

Segundo Bruschni (1994, p. 184) nos anos 1970, a maioria das mulheres que ingressaram no mercado de trabalho era jovem, sem filhos e que ocupava o papel de filha. A participação das mulheres era maior até 24 anos, após essa idade acontece um “refluxo” das mulheres por conta das responsabilidades familiares.

A falta de políticas públicas para atenção às crianças de 0 a 6 anos, impactou o acesso das mulheres ao mercado de trabalho nesta primeira fase da vida familiar. O trabalho fora de casa depende não só de fatores econômicos, mas também da ocupação da mulher na unidade familiar, que persiste em atribuir as responsabilidades domésticas às mulheres.

A disponibilidade dos indivíduos do sexo feminino para o trabalho depende de uma complexa combinação de características pessoais, como a idade e a escolaridade, de outras relacionadas à família, como o estado civil e a presença de filhos, como ainda das características da própria família, como o ciclo de vida e a estrutura familiar. Mas esses fatores se inter-relacionam também com a condição econômica da família, direcionando as mulheres em cada etapa da vida familiar para os afazeres domésticos ou para atividades econômicas dentro ou fora do lar (Bruschini, 1994, p. 182).

O ingresso no mercado de trabalho e o acesso à universidade mudou o comportamento das mulheres e houve uma queda no número de filhos por mulher. Essa mudança de comportamento foi o que fez com que a mulher persistisse em permanecer no mercado de trabalho, por uma luta por espaço e reconhecimento, pois



os anos 1980 foram marcados por uma crise econômica, que afetou os índices de desemprego no Brasil (Bruschini, 1994).

Segundo Bruschni (1994), nos anos 1980 as indústrias continuavam contratando preferencialmente mulheres solteiras, mas os trabalhos da administração pública, responsável juntamente com a demanda do setor terciário pela alocação da mulher nesse período, preferem mulheres casadas e mais velhas, o que fez com que a participação mais elevada nesse período no mercado de trabalho fosse de mulheres de 30 a 39 anos.

Paralelamente a isto, de acordo com Heloísa Buarque de Hollanda (2019), entre outras estudiosas, há uma virada de chave que começa na academia com um movimento para entender o real lugar das mulheres no mercado de trabalho, o que possibilita alguns ganhos.

O feminismo acadêmico acontece antes do ativismo feminista no Brasil, “como comprovam a presença já na década de 1960 e início da década seguinte, de Heleieth Saffioti, Eva Blay, Carmem Barroso e Neuma Aguiar e seus trabalhos em centros acadêmicos de excelência” (Hollanda, 2019, p. 72). Neste período no Brasil, quando o saber masculino era visto como “[...] sinônimo de saber universal” (Hollanda, 2019, p. 72), existiu uma forte luta contra a discriminação sexual e racial no que diz respeito aos acessos e às vozes de mulheres na academia, particularmente nas ciências sociais. Esse movimento também aconteceu nos Estados Unidos por meio do Women’s Studies (Hollanda, 2019).

Mas esse não era um espaço pacífico. Como estratégia para escrever e falar sobre a condição das mulheres, as estudiosas sempre estavam na linha do Marxismo, desta forma era possível que os estudos feministas se posicionassem em demandas da esquerda, mesmo as questões das mulheres sendo consideradas de menor interesse.

“O objeto de pesquisa “mulher”, por si só, ainda não se constituía como questão legítima para uma tese acadêmica” (Hollanda, 2019, p. 98). Interessante que Heleieth, por exemplo, não se denominava feminista e sim uma mulher de esquerda interessada na condição feminina (Hollanda, 2019).

Já Sueli Carneiro (2019) indica que o movimento de mulheres no Brasil, com maior performance de mobilização social, trouxe muitas melhorias para a vida das mulheres e se tornou referência internacional. Essa potência pode ser ilustrada pela

adesão de cerca de 80% das propostas enviadas para a criação da Constituição Federal de 1988, que mudou a realidade da mulher no Brasil.

Carneiro (2019) destaca também a contribuição na criação do Conselho da Condição Feminina, bem como de Delegacias Especializadas no atendimento às mulheres, de abrigos institucionais para proteção de mulheres vítimas de violência, de treinamento de profissionais da força pública para um atendimento diferenciado em casos de violência contra a mulher. Na lista da autora, tem projetos e ações que foram e vêm sendo referência no nosso país.

O jornalismo marca o desenvolvimento das questões feministas, e em contexto histórico desde os anos 1960 Carmen da Silva, jornalista e psicóloga, autora de artigos da revista *Cláudia*, propunha diálogo em relação a vida cotidiana e o comportamento relacionado a homens e mulheres. Koshiyama e Reimberg (2018) indicam que com bom humor ela conversava com as leitoras com a intenção de ajuda-las a entender e encorajá-las a desafiar padrões opressivos e injustos na sociedade.

Paiva (2016), em publicação na revista *Cláudia*, fala sobre Carmen da Silva e afirma que a autora:

**Tratou sobre infidelidade, anticoncepcionais, aborto, maternidade, orgasmo, sexismo e igualdade de gêneros. Traduziu, como ninguém, as discussões feministas restritas às intelectuais europeias e às líderes americanas.** Tudo com carinho para o público não se assustar.

Foi de extrema importância na vida das mulheres os temas tratados por Carmen Silva que dialogam mensalmente através da revista com as leitoras brasileiras, e que puderam abrir espaço a muitas discussões de assuntos considerados tabus.

Isso demonstra que as mudanças sociais começavam na academia, nas discussões sobre a sociedade e sobre ideia de mudanças potencializadas com ações ativistas, que impactaram também a inserção e a discussão das mulheres no trabalho “É inegável que a crítica feminista sobre as desigualdades no mercado de trabalho teve papel importante na intensa diversificação, em termos ocupacionais, experimentada pelas mulheres” (Carneiro, 2019, p. 842).

Importante destacar que a perspectiva histórica tem bases que seguem caminhos diferentes, dependendo do marcador indenitário que está sendo discutido, por esse motivo se faz importante olhar as mulheres também com recorte de raça,

além de classe e gênero, para conseguir de fato entender o trabalho a partir de vivências e cargas históricas completamente diferentes.

Esta pesquisa não vai de fato analisar o recorte de raça nas sujeitas de pesquisa, mas para entender a mulher em seu contexto histórico se faz necessário abordar o tema para um entendimento mais complexo da realidade das mulheres.

## 5.2 Interseccionalidade, feminismo e trabalho

Aquele homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carruagem, é preciso carregar elas quando atravessam um lamaçal e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carruagem, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou eu mulher? Olhem para mim! Olhem para meu braço! Eu capinei, eu plantei, juntei palha nos celeiros e homem nenhum conseguiu me superar! E não sou uma mulher? Eu consegui trabalhar e comer tanto quanto um homem – quando tinha o que comer – e também aguentei as chicotadas! E não sou uma mulher? Pari cinco filhos e a maioria deles foi vendida como escravos. Quando manifestei minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E não sou uma mulher?<sup>15</sup>

A perspectiva interseccional é um olhar ativo para perceber as várias discriminações e opressões que incidem nos sujeitos. O termo foi cunhado na década de 1980 pela teórica feminista estadunidense Kinberlé Crenshaw (1989). Mas a preocupação com essas questões é anterior assim como mostra o discurso de Sojourner Truth em 1851, citado acima (Lago; Kazan; Thamani, 2018).

Diversas políticas de inserção dos profissionais no mercado de trabalho acabam por operar como filtros raciais. A escolaridade versus a inserção das mulheres no mercado de trabalho é um exemplo, com intensa associação.

Nos anos 1990, “cerca de 64% das mulheres que têm nove anos ou mais de escolaridade são ativas enquanto, no mesmo ano, a taxa de atividade de mulheres que não têm instrução é de 28% e a atividade feminina global não ultrapassa os 39,2%” (Bruschini, 1994, p. 187).

Carneiro (2011) destaca que segundo o IBGE a exigência mínima para preenchimento de vagas no mercado de trabalho tem sido de 11 anos de estudos, esse padrão é alto para o Brasil, uma vez que “a média de escolaridade para brancos é de 6,6 anos de estudos e, para negros, 4,4” (Carneiro, 2011e, p. 113).

---

<sup>15</sup> Discurso intitulado “Não sou eu uma mulher?” na convenção de direitos das mulheres em Akron, Ohio, de Sojourner Truth, mulher negra, em 1851 (Lago; Kazan; Thamani, 2018, p. 127).

A entrevistada A conta que sua mãe, mulher preta, não tinha um nível satisfatório de escolaridade, e isso impactou diretamente na renda da casa, conta que ela e seus irmãos passaram necessidade e destaca que sua mãe já entendia que para quebrar essa realidade seus filhos deveriam estudar.

A mãe da entrevistada estudou até a quarta série “porcamente” como ela conta, pois o intuito sempre foi trabalhar para colaborar com o sustento da sua família. E esse foi um ciclo quebrado por sua mãe, ela sempre incentivou os seus filhos a estudarem e darem o seu melhor<sup>16</sup>.

Essa problemática também se estende à boa colocação no mercado de trabalho e cargos de chefia, que em sua maioria exigem ensino superior para a sua ocupação. Segundo Carneiro (2011b), o Ministério da Educação divulgou em 2000 que entre os formandos das universidades apenas 2,2% são negros enquanto 80% são representados por pessoas brancas.

Visto que pessoas negras são as que mais experimentam desigualdades de educação, esse movimento acaba por excluir as pessoas negras do mercado de trabalho.

Ainda segundo Carneiro (2011b), uma pessoa negra com as mesmas qualificações que uma pessoa branca ganha menos no mercado de trabalho, se contratada, pois nos processos de seleção as pessoas negras são preteridas.

Mas é a cor, principalmente quando associada ao sexo, das características pessoais a que mais interfere na determinação de desigualdades salariais. [...] trabalhadores pretos e pardos ganham, em média, menos do que homens e mulheres brancas, mas são as trabalhadoras não-brancas as mais discriminadas de todos os grupos, tanto na cidade quanto no campo e em qualquer das regiões analisadas (Bruschini, 1994, p. 195).

Esse é um caminho de exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, os impactos são matemáticos, quanto mais pobre menos disponibilidade, menos estudos e oportunidades, menor o número de inserção no mercado de trabalho, que geram necessidades econômicas, levando as mulheres a trabalhos informais e/ou menores salários, que podem cravar a mulher negra sempre no mesmo lugar.

A mulher negra carrega um marcador a mais de subalternidade além do gênero é uma “dupla subvalorização” (Carneiro, 2019, p. 874). Para bell hooks a mulher negra está em uma posição peculiar não só no trabalho sendo ela a base da pirâmide ocupacional, mas também em sua posição social inferior a qualquer outro grupo.

---

<sup>16</sup> Relato da entrevistada A em entrevista à autora.

Mulheres brancas e homens negros dispõem dos dois caminhos. Podem agir como opressores e podem ser oprimidos. Homens negros podem ser vítimas pelo racismo, mas o sexismo os autoriza a agir como exploradores e opressores de mulheres. Mulheres brancas podem ser vitimizadas pelo sexismo, mas o racismo lhe faculta agir como exploradoras e opressoras de pessoas negras (hooks, 2019, p. 532).

Maria Beatriz Nascimento (2019), por sua vez, afirma que a experiência da mulher no mercado de trabalho sofre interferência da sociedade colonial, marcada fortemente pelo patriarcado. Os escravos são a força efetiva de trabalho nesta sociedade. A mulher branca tinha o papel de esposa, dedicada ao cuidado do marido e filhos e destinada ao ócio, um marcador ideológico quando se fala de exploração de trabalho.

Contrariamente à mulher branca, sua correspondente no outro polo, a mulher negra é considerada uma mulher essencialmente produtora, papel semelhante ao do homem negro, isto é, desempenha um papel ativo. Antes de mais nada, como escrava, ela é uma trabalhadora, não apenas nos afazeres da casa grande (atividade que não se limita a satisfazer as vontades dos senhores, senhoras e seus filhos, mas como produtora de alimento para a escravaria), como também no campo, desempenhando atividades subsidiárias do corte e do engenho. A sua capacidade produtiva, determinada pela condição de mulher, e, portanto, mãe em potencial de novos escravos, afirmava a sua função de reprodutora de nova mercadoria para o mercado de mão de obra interno (Nascimento, 2019, p. 675-676).

Mulheres negras vêm experimentando a mesma diversificação de funções sociais, ocupando ainda os mesmo espaços destinados a ela, em serviços em sua maioria domésticos, atribuídos a escravidão é a “herança escravocrata” (Nascimento, 2019, p. 699).

O poder econômico impacta os acessos das mulheres, assim como determina quais mulheres têm mais oportunidades. A mulher branca teve maior acesso ao ensino superior e conseguiu, mesmo que de forma ainda não satisfatória, diminuir a desigualdade entre ela e o homem branco. Mulheres brancas foram inseridas no mercado em cargos burocráticos de nível baixo que exigiam uma qualificação, no entanto mal remunerados. Isso não acontece com a mulher negra, Nascimento (2019, p. 723-724) destaca dois motivos fundamentais:

[...] primeiro, porque a mulher negra ainda não teve acesso à educação suficiente, a fim de qualificar-se para estes tipos de empregos burocráticos. Segundo, porque esses empregos implicam relações públicas ou relações com o público, como o comércio de mercadorias. Neste contexto, o critério racial se faz muito mais seletivo, mantendo a mulher negra nos empregos tradicionais ou, então como operárias industriais.

Carneiro (2011a, p. 121) destaca que pensando na mulher negra no mercado de trabalho, isso se torna mais dramático, pois com a necessidade da “boa aparência” mulheres brancas são preferidas nas promoções e ocupações de bons cargos, “melhor ainda se forem loiras”.

E esse ponto se comunica com a realidade encontrada na entrevista com a Entrevistada E; ela conta que não se sentiu podada ou mesmo negligenciada ao longo da sua carreira, ela se entende como uma mulher branca e para ela esses acessos não foram diretamente negados.

Ela entende que não sofreu por ser mulher no campo, o que poderia se esperar inclusive por ela trabalhar com jornalismo policial, e que não sentiu que ser mulher se tornou uma barreira para que ela pudesse ter sucesso e chegar onde chegou no campo do jornalismo<sup>17</sup>.

Já a entrevistada F não entende ser possível, como mulher, não perceber a diferença e discriminação de gênero. Ela entende que existe a possibilidade de uma mulher não sofrer por ser muito fora da curva, por seus privilégios ou se encontrar em uma triste situação de não conseguir reconhecer quando submetida a esse tipo de situação.

Questionada sobre a sua experiência como mulher no campo e o quanto isso impactou sua realidade, ela destaca que não existe nenhum tipo de experiência de mulheres, no trabalho ou em qualquer outro recorte que não se perceba uma diferença. Destaca ainda, que mulheres que não sentem essa diferença, ou são privilegiadas a ponto de serem fora da curva, ou não conseguem nem reconhecer que sofrem essa discriminação de gênero, o que é muito triste<sup>18</sup>.

A inserção no mercado de trabalho não é para todos uma escolha, principalmente falando do trabalho formal. Bruschini (1994) destaca que nos anos 1980 cerca de 23,3% mulheres que tinham renda familiar per capita de ¼ de salário, em sua maioria não-brancas, estavam no mercado de trabalho formal, já 50% das mulheres com renda familiar per capita superior a três salários mínimos trabalhavam.

Isso tem relevância, pois as mulheres que tem uma renda familiar mais baixa, não consegue, pagar uma terceira pessoa para realizar os cuidados e afazeres domésticos, acabam a depender de familiares e vizinhos, ainda a maioria dessas mulheres encontram-se realizando trabalhos informais, como os trabalhos

---

<sup>17</sup> Relato da entrevistada E em entrevista à autora.

<sup>18</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

domésticos, que trazem uma flexibilidade maior, facilitando a dinâmica familiar, principalmente ao falar em mulheres como chefe da família (Bruschini, 1994).

As mais instruídas são as que trabalham mais fora de casa, porque podem ter atividades mais gratificantes ou bem remuneradas, que compensam os gastos com a infraestrutura doméstica necessária para suprir sua saída do lar (Bruschini, 1994, p. 187).

Com toda a inserção da mulher no mercado de trabalho, o trabalho doméstico que a mulher exercia antes dentro de casa, se tratando de uma mulher de classe média, que não contava com outra mulher que pudesse fazer por ela, foi mais banalizado e desqualificado. O que dificultou ainda mais a realidade da mulher negra no mercado de trabalho.

Seguindo as ideias de Barber, bell hooks entende que para as mulheres negras “[...] trabalhar significava esfregar o chão, lavar banheiros ou pregar botões em jalecos brancos, e tem mais a ver com autopreservação do que com autorrealização” (hooks, 2019, p. 1972).

O trabalho realizado por mulheres negras, em sua maioria trabalhos domésticos, não as libertavam. bell hooks (2019, p. 1972) destaca que Benjamin Barber estava certo ao observar que as mulheres negras não gostavam de seu trabalho pelo tipo de atividade que realizavam, para uma estadunidense negra a liberdade significava poder ser mãe e deixar de trabalhar para viver uma vida “de capitalismo do lar”.

Por esse motivo a importância da abordagem interseccional e a visibilidade de uma perspectiva feminina negra que tem condições específicas, de ser mulher, em sua maioria pobre no Brasil.

Em diálogo com as teorias, destaca-se uma passagem da conversa com a entrevistada A, em que ela fala sobre o ponto de partida das mulheres negras.

A entrevistada conta, que sua mãe sempre dizia, que ela deveria se esforçar três vezes mais, por ser mulher, preta e pobre, para chegar em lugares já disponibilizados sem esforços para outras pessoas que não tinham a sua condição<sup>19</sup>.

bell hooks (2019, p. 540) atribui à mulher negra que “[...] desafia diariamente a estrutura social vigente na ideologia racista, feminista e classista” o papel central de viabilizar uma nova teoria acadêmica e forma de olhar as coisas, uma contribuição

---

<sup>19</sup> Relato da entrevistada A em entrevista à autora.

única e valiosa, que faz uso da perspectiva advinda de sua marginalidade “[...] para criticar a hegemonia do racismo, do sexismo e do classismo, de modo a vislumbrar e criar uma contra-hegemonia” (hooks, 2019, p. 540). Essas iniciativas são necessárias para combater a desigualdade de gênero de maneira interseccional.



## 6 JORNALISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 6.1 Binômio comunicação e trabalho

O binômio comunicação e trabalho é a base teórica desta pesquisa para olhar as relações de trabalho na comunicação, e parte da produção de Roseli Fígaro.

No que diz respeito à aproximação entre trabalho e comunicação, de acordo com Fígaro (2019) e Grohmann (2012), o ponto de partida é a necessidade da comunicação no próprio desenvolvimento do trabalho. Ao pensar pela perspectiva do trabalho, a comunicação é parte integrante do processo de evolução das relações, assim como o trabalho é parte integrante das evoluções do campo comunicacional.

Comunicar o trabalho e trabalhar a comunicação: este é o eixo central, pois, ao trabalharmos, estamos em contato e relação de comunicação com projetos, valores e escolhas, e também em relações de comunicação com as pessoas presentes na atividade real de trabalho (Grohmann, 2012, p. 252).

Dessa forma, ao observar a conexão entre o trabalho e a comunicação, é necessário olhar em sentido amplo, e também na minuciosidade das relações ali estabelecidas. O mundo do trabalho é constituído por “território físico e simbólico no qual uma multiplicidade de relações, saberes, ações, poderes e disputas se materializam” (Fígaro, 2018, p. 179). Essa perspectiva ajuda a compreender melhor situações cotidianas do trabalho concreto que vai além do que está prescrito. É nesse lugar que, segundo Roseli Fígaro (2018, p. 179), se encontra a comunicação.

[...] as relações de comunicação expressam-se nos gestos, movimentos, discursos normativos denotadores da hierarquia e das metas a serem cumpridas/produzidas e também por gestos, movimentos e discursos de contraposição em diferentes escalas e níveis de intervenção e consequência para as lógicas do trabalho, para a vida das pessoas, para a formação das subjetividades e para as relações de poder.

É nessa perspectiva que entendemos o trabalho e a comunicação como complementares em seus processos evolutivos, o que ajuda as(os) pesquisadoras(es) interessadas(os) nesse universo.

Nessa perspectiva, há consequências para as pesquisas no campo da comunicação ao se entender comunicação e trabalho como um processo fundamental da evolução da espécie e do desenvolvimento das forças produtivas. Exige dos pesquisadores investimentos que vão para além da compreensão da relevância econômica dos meios de comunicação e que possam abranger problemáticas – na perspectiva da totalidade histórica – as

formas organizativas da sociedade e suas implicações políticas, éticas, culturais e associativas. Ou seja, abrem-se para as pesquisas do campo da comunicação uma miríade de problemáticas e objetos a serem estudados (Fígaro, 2018, p. 179).

O trabalho é mais do que um processo de produção, é um circuito de relações entre a comunicação e o consumo.

O diferencial do binômio Comunicação e Trabalho para o estudo do jornalista, portanto, é compreender quais os valores, as escolhas e as renormalizações que permeiam o trabalho do jornalista e os discursos sobre o trabalho. Como ele discursa sobre a atividade real de trabalho? E o trabalho prescrito? Como se dá a comunicação no mundo do trabalho dos jornalistas estudados? Como o jornalista enuncia sobre os produtos noticiosos a que têm acesso? Enfim, como é a atividade de comunicação e trabalho destes sujeitos e qual é o lugar da mediação do mundo do trabalho em suas vidas? (Grohmann, 2012, p.79).

A(o) jornalista passa a ser entendido nessa dualidade de cenários, como produtor de notícias e como consumidor dessa mercadoria. O que antes era visto como algo contrário ao capitalismo como novas formas de enxergar o mercado de trabalho, de acordo com Grohmann (2012), hoje faz parte desse mesmo cenário, contribuindo também para o capitalismo, e essa mesma roupagem criticada anteriormente. É a partir dessas considerações que buscaremos olhar para as relações de trabalho no campo do jornalismo.

## 6.2 Trabalho e mudanças legislativas no campo do jornalismo

A profissão do jornalismo e conseqüentemente suas relações de trabalho, vem passando por mudanças nas últimas décadas.

As redações se consolidaram no século passado com base em uma estrutura de reconstrução do mundo do trabalho, com valores capitalistas, diretamente ligadas a um modelo fordista<sup>20</sup>, em sua essência. “Apesar de terem sua origem em fábricas de automóveis, estas características foram aplicadas a todo o setor produtivo possibilitando uma sociedade de produção e consumo de massa” (Thibes, 2017, p. 15).

Dantas (2019) sinaliza que se espera uma máquina de desempenho, e essa pressão para atender um bom desempenho, faz com que a(o) trabalhadora(or) explore

---

<sup>20</sup> Novo sistema de trabalho proposto por Henry Ford em 1914 em sua indústria automobilística no estado de Michigan, nos Estados Unidos. Gounet (2002 *apud* HAUBRICH,2020) explica que tiveram grandes cinco transformações no sistema de trabalho chamado de fordismo, a produção em massa, o parcelamento de tarefas, a linha de produção, a integração vertical da fábrica para padronização de peças e a automatização.

a si mesmo, e “o excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade” (Han, 2015, p. 16-17).

A(o) jornalista(o) em tese assume esse lugar e, para se manter no mercado, acaba vendendo o seu trabalho e o seu tempo, acumulando novas funções e aceitando condições cada vez mais precárias. “O jornalista tem que ser multiplataforma e polivalente, com a exigência de domínio dos mais variados meios e linguagens, assumindo funções desempenhadas antes por outros profissionais” (Grohmann, 2012, p. 32). Mas para Dantas (2019, p. 74), esse processo não seria exatamente uma novidade.

Quando as condições de trabalho estão abaladas, acreditamos que está instalado o processo de precarização laboral, entendido aqui como um conjunto de fatores relativos às condições de trabalho que faz com que a prática profissional apresente dificuldades no seu pleno exercício. Sustentamos a visão de que a precarização do trabalho jornalístico vem desde o surgimento da profissão, quando ela ainda não passava de um ofício secundário.

Por outro lado, o que se vê hoje é um modelo de trabalho toyotista<sup>21</sup>, com novas demandas e formas de trabalhar, que demandam ‘autonomia’, flexibilidade e ‘liberdade’ no desenvolvimento das atividades, que complicaram a nuance da qualidade de vida no trabalho, uma vez que mascaram o trabalho precarizado sem garantias. O que movimenta a vida e as relações da trabalhadora e do trabalhador nesse momento é “o hipercapitalismo [que] transforma todas as relações humanas em relações comerciais. Ele arranca a dignidade do ser humano, substituindo-a completamente pelo valor de mercado” (Han, 2018, p. 127 *apud* Dantas, 2019, p. 60).

Os avanços tecnológicos mudaram as formas de produção jornalísticas típicas dos anos 1990. Redações com muitos profissionais, jornais impressos com grandes tiragens e anúncios que custeavam as produções deram lugar à dinâmica da Internet e da digitalização. É nesse cenário que indícios de um trabalho mais flexível ganha forma. Segundo Thibes (2017), aparecem novas demandas e novos modelos de profissionais com capacidades multifuncionais, como apontado anteriormente por

---

<sup>21</sup> Haubrich (2020) e Lima (2010) explicam que com a grande concorrência, os japoneses pautados pelos estudos, entenderam que o fordismo não iria funcionar na medida de proporcionar uma posição competitiva às automobilísticas japonesas, dessa forma, cria-se o modelo do toyotismo. O ponto de destaque desse modelo é a flexibilidade que segundo Haubrich (2020, p. 64), “frente à rigidez do fordismo, é uma das marcas principais”. Ainda segundo os autores, desse modelo, começa-se o processo de terceirização, a fábrica se torna responsável pela menor parte da produção em geral, as(os) trabalhadoras(es) assumem um novo perfil individualizado, adaptável, polivalente e flexível, pois o mesmo funcionário assume a responsabilidade pela linha de produção, operando diversos tipos de máquinas e também produzindo diferentes produtos.

Grohmann (2012). Isso tudo será observado tanto nas redações, quanto nos trabalhos informais e freelancers, como observa a entrevistada F.

Existiu uma redução das redações, pois existem muitos outros meios de se trabalhar a notícia e também por conta de uma crise de publicidade, pois antes a única forma de divulgação era pela televisão, rádio ou jornal impresso, já hoje em dia as opções são vastas, sem contar que as ferramentas de divulgação disponibilizadas pelas próprias redes sociais ajudam a direcionar o público que recebe a publicidade, o que é menos custoso e mais direcionado.

Segundo a entrevistada F, é uma mudança econômica que afetou um setor, as redações tiveram que dar um jeito de conseguir dinheiro. A tecnologia facilitou, por exemplo, que profissionais possam trabalhar com celular em mãos, para fotos, vídeos e entrevistas, porém em outros tempos seria humanamente impossível um único profissional realizar essas três funções no mesmo evento. Mas essa é a realidade de hoje, um único profissional cobrindo um evento e realizando todas essas demandas. A oferta de trabalho é por profissionais polivalentes para maior administração desses custos, e a(o) empregada(o) tem aceitado esse tipo de trabalho para e manter ativo no mercado<sup>22</sup>.

O pedido era por trabalho autônomo e livre. Foi entregue uma instabilidade nas relações de trabalho, na perspectiva dos autores consultados por nós. Essa flexibilização soa como uma insegurança cada vez maior para a trabalhadora e trabalhador. A cobrança por produtividade aumenta o que é um ponto positivo para a(o) empregadora(or), que assume esse novo formato de contratação nas redações do século XXI. Porém para as(os) profissionais do jornalismo, os contratos tornam suas relações cada vez mais frágeis.

Esta flexibilidade, então, acabou por transportar aos assalariados e subcontratados o peso das incertezas do mercado, com mão-de-obra maleável, seja em termos de horário, de jornada de trabalho ou de emprego (como empregos temporários, precários ou trabalho autônomo) (Grohmann, 2012, p. 32-33).

Não dá para descansar, o lema é produtividade até porque o pagamento é feito por produção. Mas como fica a identidade da(o) profissional nesse novo contexto que o campo apresenta?

Todo a(o) profissional está com a sua identidade relacionada ao ethos – conjunto de costumes e características de determinada coletividade – da profissão. O ethos do jornalismo relaciona a profissão a um trabalho em prol da justiça social e do compromisso público, mesmo que sua prática esteja também relacionada aos poderes econômicos e políticos. Assim, por um lado a credibilidade jornalística se estabelece

---

<sup>22</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

por esses compromissos sociais historicamente assumidos, por outro lado é pertinente lembrar que sua prática sofre diversas interferências.

Mesmo quando se proclama imparcial, o jornalismo é uma forma de construção da realidade e não mera reprodução dos acontecimentos. Evidentemente a objetividade é necessária, pois a captação e transmissão fiel dos fatos é a base da credibilidade, mas isso não basta: é necessária a intervenção da subjetividade na composição do fato. O juízo ético, a ideologia, a opinião são pré-condições da abordagem dos fenômenos. Por precisar oferecer os dados devidamente ambientados, o jornalista não é uma testemunha isenta (Ribeiro, 2001, p. 10 *apud* Dantas, 2019, p. 53).

A identidade da(o) jornalista também está ligada ao seu olhar para o mundo, e o sentido que é atribuído ao trabalho. O reconhecimento do trabalho pela sociedade e por si próprio muda a forma de olhar o campo, observa-se que mesmo existindo “uma concepção romântica da profissão na qual os jornalistas podem ser vistos como os cães de guarda da sociedade e a imprensa como um quarto poder” (Dantas, 2019, p. 51), o discurso de flexibilidade que tem sobrecarregado as(os) profissionais, não dá a elas(es) mecanismos para agregar valor e desenvolver suas funções com poder de transformação. Cumprir uma pauta com a qual não há identificação ou ficar travado em burocracias limitantes à expressão daquilo em que acredita, interfere também na qualidade da entrega do trabalho (Koshiyama; Reimberg, 2018).

No campo do jornalismo, não se fala em trabalho imparcial e neutro, o que se busca é objetividade e o compromisso com a verdade factual (Bucci, 2019), o que implica uma apuração cuidadosa das informações, que impactam no bom trabalho entregue. E é essa qualidade na entrega, esse tempo e autonomia para uma apuração cuidadosa, que pode ser prejudicada, com a precarização das relações de trabalho; como ressaltam Grohmann (2012) e Bulla (2015). E essa demanda aumenta, com a regulamentação dos trabalhos flexíveis pela reforma trabalhista de 2017.

As mudanças vão mudando a cultura do trabalho e as percepções das(os) trabalhadoras(es). A reforma trabalhista regulamentou mudanças já percebidas antes no jornalismo, em pesquisas do ano de 2012 e 2013 a precarização e flexibilização no trabalho já aparecem como questões latentes (Koshiyama; Reimberg, 2018).

Grohmann (2012) questiona se a(o) jornalista realmente entende seu lugar nas relações de trabalho, o autor cita a dificuldade dessas(es) profissionais discursarem sobre o seu trabalho real. “[...] o frila, mais do que o propulsor da volta de um “jornalismo romântico”, seria aquele mais “ajustado às novas tendências do mercado”, e que conseguiria viver melhor em um mundo de “portfólios” e não de “carreiras””

(Grohmann, 2012, p. 257). É essa sensação que a flexibilização implica, principalmente quando regulamentada.

Os pesquisados [jornalistas] sentem desconforto com uma atividade regular, trabalhando em um único lugar, em horário comercial. A palavra da ordem é “liberdade”, que, por vezes, remonta a um ideal jornalístico construído a partir do ideário iluminista. No entanto, ao lado de “liberdade”, a palavra “insegurança” ronda os passos dos entrevistados, inclusive na “redação” (Grohmann, 2012, p. 256).

Grohmann (2012, p. 261-262), na conclusão de sua pesquisa de campo, ao esclarecer pontos das entrevistas, discorre sobre um ponto que merece ser destacado:

No embate dialógico, na relação com os meios de comunicação, especialmente os jornalísticos, os jornalistas lembram-se de sua própria atividade de trabalho. Na recepção, inclusive, pode-se chegar a insights que podem mudar a visão de mundo dos sujeitos sobre alguma questão. Os valores e os dramas da atividade de comunicação e trabalho são revelados na recepção, ao falar sobre o trabalho do “outro”.

Com as novas formas de trabalho estabelecidas no cenário atual, a aprovação da Reforma Trabalhista confirma a tendência de precarização nas relações de trabalho, trazendo vários novos aspectos que aparentemente têm a intenção de atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – principal regulamento jurídico trabalhista do país. A Reforma foi apresentada teoricamente para atender às novas relações de trabalho, mais dinâmicas e flexíveis, que beneficiariam as(os) empregadas(os) e empregadoras(es). Porém, Sobrinho (2019) destaca que as mudanças apresentadas como forma de alcançar igualdade e flexibilidade nas relações trabalhistas, na verdade, representaram perda de direitos que foram duramente conquistados pelas(os) trabalhadoras(es) e que tem impactos na vida da(o) trabalhadora(or) brasileira(o).

Dancosky, Mick e Rocha (2022, p. 8-9) mostra que houve impacto nos vínculos de trabalho de 2012 a 2017, ano da reforma trabalhista, “em quase todas as opções do questionário (com vínculo: carteira assinada e cargo comissionado, e sem vínculo: pessoa jurídica (PJ), *freelancer*, empresário e com contrato de prestação de serviço)” o número foi menor em 5 anos, o que indica uma diminuição nos cargos disponibilizados na profissão de jornalista. O que demonstra que o mercado tem reduzido contratações, para as mesmas demandas de trabalho, exigindo profissionais flexíveis e polivalentes.

Em entrevistas realizadas para a dissertação, essa diminuição dos postos de trabalho e o aumento da demanda por profissionais multifuncionais foram mencionados.

A entrevistada B diz que desde que entrou na empresa a equipe foi drasticamente reduzida, mas, a demanda é a mesma, o que implica em um acumulado de funções<sup>23</sup>.

Já a entrevistada C, sobre profissionais polivalentes, entende que hoje em dia existe uma necessidade de se vender diferente para cada vaga que vai submeter seu currículo, que com ela mesmo aconteceu assim. Apenas a formação específica não é suficiente para ingressar no mercado de trabalho<sup>24</sup>.

A redução de vínculos empregatícios com carteira assinada foi de 40,9% para mulheres e 57,9% para homens no campo (Dancosky; Mick; Rocha, 2022), o que reflete também pelas mudanças da reforma trabalhista de 2017, que autoriza na nova redação agir livremente da(o) empregadora(or) sem comprovação ou atitude antecedente à demissão coletiva, antes condicionada à negociação coletiva prévia com sindicato da categoria, e a terceirização da atividade principal da empresa, o que também não era antes permitido.

Outra mudança que impactou o campo do jornalismo foi a não obrigatoriedade da contribuição sindical, que enfraqueceu os sindicatos e, ainda, a não obrigatoriedade da participação dos sindicatos de categoria em acordos de banco de horas ou homologação de rescisão de trabalho. O texto da lei sugere uma equiparação da(o) empregadora(or) com a(o) empregada(o), o que de fato não existe, pois a(o) empregada(o) será sempre a parte vulnerável de uma negociação trabalhista.

Embora a sindicalização no jornalismo já não fosse obrigatória, medidas da reforma trabalhista afetaram também as(os) profissionais, possibilitando maior flexibilização nos contratos de trabalho e uso de banco de horas, precarização do trabalho via negociações sem atender à legislação trabalhista e distanciamento do sindicato nas homologações das rescisões de contrato (Dancosky; Mick; Rocha, 2022, p. 9).

Além de afetar o trabalho, esse movimento neoliberal tem outras implicações para o campo do jornalismo, de acordo com Roseli Fígaro (2019, p. 10).

No entanto, a democracia liberal, de onde origina a base deontológica do jornalismo, acabou. O neoliberalismo, como ideologia política que pretende fazer a gestão da sociedade de alto a baixo, do cidadão, agora “homem-empresa”, ao Estado mínimo a serviço do mercado, incrementa uma ação de desdemocratização (DARDOT; LAVAL, 2014) da sociedade brasileira, cujos resultados estamos sentindo na política e na vida cotidiana.

---

<sup>23</sup> Relato da entrevistada B em entrevista à autora.

<sup>24</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

Para a entrevistada F trata-se de um retrocesso que, por meio da reforma trabalhista, tem a intenção de mudar o pensamento da(o) trabalhadora(or).

Houve um retrocesso enorme aos direitos trabalhistas, e que não é apenas uma questão legislativa e sim um processo de mudança de pensamento, é a alienação que muda a forma de olhar as relações de trabalho, a sensação para ela é que muitas pessoas sentem que é bom não estar “coberto por direitos”, com um discurso de liberdade. É uma questão de ideologia<sup>25</sup>.

Essa mudança de olhar afeta os novos tipos de contratação. O discurso de liberdade e de produtividade traz um tom positivo às novas modalidades de trabalho. A contratação PJ, por exemplo, que deveria ser um negócio entre empresas, passa a ser uma contratação CLT mascarada sem nenhuma garantia, mas que garante uma remuneração mensal maior. “Ser PJ garante um dinheirinho a mais, embora tenha que cumprir uma carga horária e tenha responsabilidades como se tivesse um vínculo CLT”<sup>26</sup>.

O “homem-empresa” é a regra do mercado atual, profissionais polivalentes e multifuncionais, que atendam altas demandas, estando cada vez mais à mercê da(o) empregadora(or). Esse cenário tem números ainda mais alarmantes quando observamos a disparidade do gênero nas relações de trabalho no geral e no jornalismo, o que será discutido a seguir.

---

<sup>25</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.

<sup>26</sup> Relato da entrevistada E em entrevista à autora.



## **7 PROFISSIONAIS MULHERES E OS DESAFIOS ENCONTRADOS NO JORNALISMO**

Esse tópico busca olhar a profissional mulher no jornalismo e os desafios com base histórica que ainda refletem no campo. O recorte do campo do jornalismo comunica-se com os estudos de Paula Melani Rocha, para dialogar sobre a importância de um olhar interseccional para entender as evoluções e para que seja possível relacionar a disparidade de mulheres no jornalismo – não somente, mas principalmente, no que diz respeito às condições de trabalho proporcionadas pela base colonizadora que permeia o campo do jornalismo.

Yannoulas (2011) traz o estudo da feminização, conceito que vai ao encontro do que está sendo discutido desta pesquisa. Feminização consiste em compreender como as mulheres têm ocupado os espaços no mercado de trabalho, nas universidades e demais espaços sociais e quais os desafios e os passos que podem ser apresentados para se conquistar resultados diferentes a partir de estudos de gênero interseccionais.

No campo do jornalismo, como destaca Dancosky, Mick e Rocha (2022, p. 10) “o vínculo entre feminilização e precarização do trabalho está longe de ser uma exclusividade do jornalismo, mas nele a persistência da masculinização estrutura as assimetrias de gênero nas trajetórias profissionais das jornalistas”. Outro aspecto específico do campo do jornalismo que reforça a visão de mundo patriarcal, colonizadora, racista, machista e classista é a ideia que permeia o princípio da neutralidade e universalidade. De acordo com Fabiana Moraes e Márcia Veiga e Silva (2019, p. 2), esse princípio se constitui numa identidade de sujeito universal “homem, branco, heterossexual, ocidental” que “contribuem para a manutenção dos sistemas classificatórios (HALL, 1995) que transformam diferenças em desigualdades”.

Para refletir sobre a presença feminina no campo do jornalismo, parte-se da discussão da não exigência do diploma e de seus impactos específicos para as mulheres, para que seja possível compreender o cenário atual do campo, incluindo os impactos da reforma trabalhista de 2017.

### **7.1 Não exigência do diploma e impactos na relação de gênero**

O jornalismo, em sua maioria, sempre foi um negócio familiar, porém inicialmente, diferente do que temos hoje, não eram grandes empresas de comunicação, e sim pequenos negócios de garagem. O trabalho em si nos primórdios da profissão era precarizado, por não ser uma profissão levada a sério, “os colaboradores que atuavam nos periódicos viam nessa atividade muito mais uma vitrine para seus trabalhos literários, um degrau para a vida pública, uma forma de expor seus pensamentos e convicções, ou mesmo “um bico””. Com o passar do tempo, o que eram empresas familiares se tornaram grandes empresas de comunicação e foi apenas no início do século XX que se iniciou um processo de valorização do profissional da imprensa no Brasil (Bandeira, 2019, p. 43).

Destaca Bandeira (2019, p. 43) que o ponto de partida se deu em 1908 com a criação da Associação Brasileira de Imprensa (ABI), que reivindicava melhores condições no campo e sugeriu que fosse aberta uma escola de jornalismo. A escola superior de Jornalismo se concretizou em 1943 quando Getúlio Vargas definiu que o curso seria ministrado na Faculdade Nacional de Filosofia, depois de um decreto que criou essa possibilidade em 1938. Antes disso, percebe-se um avanço na inclusão de uma “cátedra”, disciplina específica de jornalismo em uma Universidade, não identificada pela autora, em 1935 no Rio de Janeiro. A primeira faculdade específica de jornalismo, Cásper Líbero, foi criada em 1947.

A faculdade de jornalismo foi uma das portas de acesso da mulher na profissão. Embora elas tivessem de se conformar com pequenos espaços que sobravam uma vez que ainda em meados de 1940, “o mercado era cativo dos homens filhos de aristocratas rurais, de burgueses em ascensão econômica e de políticos. Ou seja, sobrava pouco espaço de trabalho para os rapazes da classe média. Menos ainda para as mulheres” (Bandeira, 2019, p. 44), a quantidade de mulheres na faculdade de jornalismo era significativamente grande para a época, compondo o percentual de 50% das(os) formandas(os).

As mulheres encontraram dificuldades na inserção no campo profissional, além da sociedade da época acreditar que jornalismo era uma profissão que se fazia por vocação, não necessitando de conhecimentos universitários, Bandeira (2019) ao citar a experiência de Ramos (2010) destaca as barreiras encontradas pelas mulheres na época:

Para as que entrevam no mercado, a dificuldade aparecia de duas formas: porque era mulher e, portanto, era tratada como mais frágil, menos capaz; e

porque era formada, numa época em que se dizia que o jornalismo não carecia de conhecimento universitário, e sim de vocação (Bandeira, 2019, p. 44).

Após esse período, o curso de jornalismo começou a ser criado em outras cidades como Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Santos. Durante o período de regime militar brasileiro o diploma começa a ser exigido e nota-se que a profissão do jornalismo avançou de forma significativa, embora a ditadura militar seja marcada historicamente pela censura à mídia (Bandeira, 2019; Dantas, 2019).

Com a exigência do diploma a(o) profissional passou a ter seu registro no Ministério do Trabalho, emitido a partir da apresentação do diploma acadêmico da graduação em jornalismo. O pico de registros aconteceu somente na década de 1990, período da redemocratização do Brasil, regulamentada pela Constituição Federal de 1988, que deu fim ao período do regime militar (Dantas, 2019; Thibes, 2017).

Tratando das solicitações do registro da profissão, o diploma do ensino superior deixou de ser obrigatório, após decisão do Supremo Tribunal Federal em 2009. Oito dos nove ministros votaram a favor da não obrigatoriedade do diploma. Dentre as motivações da decisão está o fato de entenderem que a exigência do diploma é resquício das intenções do regime militar, que controlava quem tinha acesso à produção de notícia, afastando os políticos e demais pessoas contrárias ao governo da imprensa na época. Outra justificativa usada pelos ministros do STF é a necessidade de preservar ideais, entendendo assim que a não obrigatoriedade democratizaria a informação. Eles mencionam ainda o fato de o diploma não ser uma exigência Constitucional. Os ministros evidenciam que a decisão não é voltada ao campo de trabalho, podendo as empresas de comunicação definirem os meios e requisitos de contratação, se tratava portanto, de uma decisão em âmbito Constitucional. O único ministro que votou contra, entende que a(o) profissional do jornalismo deve ter formação técnica pois as suas produções afetam diretamente a vida da sociedade em geral (STF..., 2009).

Desta forma, com a não obrigatoriedade desde 2009, o registro poderá, em tese, ser concedido aos profissionais que comprovarem atuação na área do jornalismo. “Há quem diga, que na prática não houve mudanças no mercado, mas acreditamos que foi pelo menos um retrocesso em termos de regulamentação e organização da profissão” (Dantas, 2019, p. 50).

Os dados do mercado de trabalho do jornalismo corroboram com o que afirma Dantas (2019), afinal a entrada na profissão continua sendo de uma maioria de profissionais com diploma. O perfil profissional de jornalistas de 2021 demonstra que 91,9% das(os) entrevistadas(os) têm formação em jornalismo ou em comunicação com habilitação em jornalismo (Perfil..., 2021). Ainda, afirma Nonato e Santiago (2023), que das(os) entrevistadas(os) a maioria possui nível superior em jornalismo - 90,3% ou considerando as formações de Comunicação no geral observa-se o percentual de 94,6%. “Esses números simbolizam que a qualificação profissional especializada ainda se apresenta como condição necessária ao jornalismo” (Nonato; Santiago, 2023, p. 106) mesmo que a normatização legal da profissão no Brasil não exija diploma de ensino superior em jornalismo para o exercício profissional.

Hoje com a nova demanda de profissionais multiplataforma, ter as qualificações alinhadas a demanda do mercado tem um peso maior que a formação inicial da(o) profissional, sendo uma necessidade do capital absorver profissionais que tenham essas habilidades, como flexibilidade e adaptação, mesmo assim no campo do jornalismo “note-se que o trabalhador continua a se definir pela identidade profissional estabilizada, sobretudo pelo diploma universitário” (Moliani; Zacariotti; Nava, 2023, p. 151).

## **7.2 Perspectivas atuais do trabalho no jornalismo – impactos da reforma trabalhista no campo**

Pensar o gênero no mundo do trabalho do jornalismo é a forma de refletir para além do quantitativo de mulheres que hoje compõe as redações jornalísticas. É uma maneira de ajudar a compreender as relações de trabalho e de poder que se constituem com a chegada e atuação feminina nessa profissão que por tantos anos esteve atrelada ao universo masculino (Bandeira, 2019, p. 212).

Antes mesmo das relações de trabalho formal, ou dos contratos de trabalho a partir de uma formação acadêmica, existe um momento anterior que já marca o campo do jornalismo com o trabalho precarizado. Esse olhar veio a partir das entrevistadas e de suas primeiras experiências no mercado de trabalho, assim observa-se que a pressão já está presente nas relações de trabalho desde a inserção das alunas no mercado por meio do estágio.

Esse vínculo de estágio é regido por lei específica<sup>27</sup>, não discutida nesta pesquisa. Porém com tantos relatos, demonstra-se os parâmetros que são percebidos na realidade da vivência das estagiárias, com base no que preconiza a lei de estágio.

O objetivo do estágio é inserir a(o) aluna(o) no mercado de trabalho para observação e aprendizado que possa complementar sua formação, como dispõe o primeiro artigo da lei.

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008, art. 1º).

A lógica do trabalho precarizado para as mulheres do campo já está sendo percebida nesse primeiro contato, seja pela demanda de trabalho e cobrança que não divergem dos profissionais já formados com contratos informais ou não, ou pela própria perspectiva de que é necessário estar sempre correndo para que o currículo se torne competitivo no futuro.

A entrevistada C destaca diversas percepções nesse sentido:

Ela entende que, como estagiária, a cobrança está além de suas funções e que sente que está aceitando mais do que deveria, pois a demanda é sempre delegada enquanto você está “aguentando”, e hoje ela entende que acabou assumindo tarefas demais, que poderia sim, ter pegado mais leve. Ela ressalta que nunca foi obrigada a fazer nenhum trabalho fora de suas funções, mas que implicitamente ela sabia que isso teria um peso no seu futuro na emissora<sup>28</sup>.

E que essa pressão do mercado acaba tirando a leveza dos estudos, acaba gerando uma ansiedade, pois no período de férias ela está sempre pensando em como melhorar o seu currículo, em fazer novos cursos, para não ficar para trás. E que essa percepção bateu bem forte pra ela, pois na época de ensino médio, sem essa experiência profissional, ela conseguia de fato ter férias e desligar a vida dos estudos por um período<sup>29</sup>.

Essa pressão e a normalização dada aos vínculos de estágio são benéficos para a empresa que contrata mão de obra barata, com força de vontade e com esperança de uma efetivação.

A entrevistada D destaca que sua experiência de estágio foi boa, mas que sentiu a necessidade de abrir mão dos estudos para tentar uma efetivação.

<sup>27</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)

<sup>28</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

<sup>29</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

Sua experiência foi boa, mas ao final ela entendeu que existia uma chance de efetivação, para isso reprovou no TCC da faculdade, estendendo o tempo de formação por mais um semestre, pois implicitamente entendia que devia se esforçar mais. Se dedicou, estudou e focou integralmente suas energias no seu objetivo, que infelizmente não se concretizou ao final do período do estágio, ela apenas conseguiu estagiar por mais um mês e meio na empresa<sup>30</sup>.

Já em outra experiência de estágio a empresa trabalhava com o quadro de funcionários com cerca de 70% de estagiárias(os), o que mostra nitidamente a precarização dessas relações e, segundo ela, a preferência da empresa por contratação dessa mão de obra barata:

Em relação ao quadro de funcionários, cerca de 70% eram estagiárias (os). No setor que ela trabalhava tinham 25 pessoas trabalhando, dentre elas cinco coordenadores e três analistas, as outras 17 pessoas eram estagiárias. Dos 17 estagiários e estagiárias apenas três foram efetivados durante o tempo que ela estava na empresa. Ela comenta que essa desproporção era ainda maior em outros setores.

Ao final do período de estágio, oito estagiários e estagiárias, dentre eles a entrevistada D, estavam apreensivos para uma possível contratação. Nenhum deles foi contratado. Após dois meses do término dos contratos uma estagiária foi chamada de volta e foi efetivada como analista Jr – CLT.

Ela entende que esse é um movimento da empresa para contratar mão de obra barata o que cria uma pressão logo no primeiro contato com o mercado, com a oportunidade de estágio<sup>31</sup>.

A entrevistada B diz nunca ter sido tratada como uma estagiária, hoje como coordenadora de uma equipe ela entende que por conta do enxugamento das redações a estagiária vai ser demandada como uma profissional efetiva da equipe, mas que tenta compensar e garantir de alguma forma que os direitos não sejam violados.

Ao ser questionada sobre o seu tempo como estagiária, ela discorre sobre nunca ter sido tratada como uma, o mercado exige dos estagiários o mesmo de um repórter efetivo, é como uma cultura presente no campo, e os mesmos não cumprem apenas a carga horária proposta. Ela entende que ter feito o seu melhor e ter trabalhado além do que era obrigação de sua função como estagiária foi o que a fez ter destaque e chegar aonde chegou, mas entende que esse processo só privilegia a empresa, e que o mercado é assim.

Hoje ela entende que não deve tratar seus estagiários dessa forma, mas reforça que é complicado considerando que o enxugamento das redações é real após a reforma trabalhista e houve um acúmulo de funções. Então, o estagiário que trabalha fora do horário, para cobrir um acontecimento, por exemplo, que é recorrente na área que ela trabalha, ganhará um dia de folga, e os dois trabalham nessa parceria<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Relato da entrevistada D em entrevista à autora.

<sup>31</sup> Relato da entrevistada D em entrevista à autora.

<sup>32</sup> Relato da entrevistada B em entrevista à autora.

A experiência da entrevistada C também está alinhada a essa percepção sobre o mercado de trabalho. Como efetiva, hoje, ela percebe que a estagiária querer ser tratada como estagiária é algo malvisto no mercado; espera-se que elas entreguem mais, que suportem a demanda para terem alguma chance de efetivação.

Como efetiva, ela evita passar aos estagiários demandas que não são de sua competência, e começa a ter consciência do quanto além de suas funções ela foi submetida. E que o estagiário que faz apenas o que está dentro de suas responsabilidades não é bem-visto, e não tem as mesmas oportunidades de estagiários que se desdobram e trabalham, inclusive, além de suas jornadas de seis horas diárias. Então em relação aos direitos trabalhistas, ela entende que há uma falha, mas que o estagiário escolhe suportar<sup>33</sup>.

Evidente que a lógica do trabalho precarizado está presente no vínculo de estágio do campo do jornalismo, principalmente para as mulheres. O que também é observado nos demais vínculos pós formação acadêmica das profissionais.

### **7.2.1 A precarização ligada a feminização no jornalismo**

O capitalismo se apropria do discurso de liberdade e autonomia para que as pessoas sintam a necessidade de contar as suas próprias histórias e se sintam vencedoras. A grande questão é que esse é um movimento neoliberal, que mascara com esse discurso inspirador o real caráter político das mudanças sociais no trabalho que não consideram os marcadores identitários, como gênero e raça, em seus discursos meritocratas. Esse movimento se intensificou desde a crise do capitalismo em 2008 “acelerando privatizações, desregulamentação financeira, redução de proteções sociais e flexibilização do trabalho” (Dancosky, 2023, p. 28) e essas mudanças tiveram respaldo na reforma trabalhista de 2017.

Estudos realizados em 2021 pela Rede de estudos trabalho e identidade dos jornalistas (Retij-SBPJor), chega à conclusão que a precarização do trabalho no campo do jornalismo se acentuou, “quanto aos tipos de contratação, reduziu o volume de vínculos CLT e as formas precárias chegam a 24% (frilas, prestação de serviços sem contrato, PJ e MEI)” e a jornada de trabalho superior a 8 horas é alarmante, sendo realidade da vida de 42,2% dos jornalistas respondentes, o que é reflexo das novas modalidades de trabalho inseridas pela reforma trabalhista. Essa mesma pesquisa

---

<sup>33</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

demonstra que as mulheres são maioria no campo compondo um percentual 57,8% das respondentes (Perfil..., 2021).

Dancosky (2023) destaca que a precarização do trabalho está ligada a feminização do jornalismo, pois com base em Nicoletti (2019) ela discorre que o trabalho precarizado está relacionado à falta de estrutura, instabilidade na relação de trabalho, acúmulo de funções e a uma rotina intensa, em que se nota falta de tempo e de autonomia para trabalhar a notícia de forma satisfatória, possibilidade de adoecimento, remuneração baixa e a exposição ao risco de assédio e violência no ambiente de trabalho, o que se observa muito mais no contexto das profissionais do sexo feminino.

Uma hipótese explicativa para isso, no caso do jornalismo, é que a feminização produzida pela inserção de mulheres na profissão não foi, ainda, suficiente para desencadear mudanças estruturais, de modo que os valores seguem sendo masculinizados, influenciando nos comportamentos, nas relações e nas visões de mundo (Dancosky, 2023, p. 32).

No mercado, não se observa um crescimento de mulheres em cargos mais altos “nas contradições horizontal e vertical da pirâmide profissional, as mulheres são maioria na base da pirâmide” (Moura; Rocha; Damian-Galliar; Le Cam, 2018 *apud* Dancosky; Mick; Rocha, 2022, p. 7).

Neste aspecto existem dois pontos a serem discutidos, sendo o primeiro relacionado ao quanto as mulheres têm maior responsabilidade com os cuidados, o que exige uma força de trabalho não remunerada e acaba interferindo nas suas escolhas profissionais. E o segundo tem relação em como o campo enxerga a mulher e como absorve essa mão de obra marcada por sua feminilidade.

Atualmente, as mulheres ainda se culpam, muitas vezes, ao retornar aos seus trabalhos após a maternidade. A percepção de que a mulher tem a maior responsabilidade com os afazeres domésticos e com a criação de seus filhos implica em decisões institucionais e causa certa pressão nas mulheres.

A decisão de aceitar uma oportunidade de emprego que a leve a um nível hierárquico maior, mas que em contrapartida traga mais responsabilidade e demande mais disponibilidade, acaba sendo uma difícil decisão, “ou seja, não se trata de discriminação direta, e sim de um contexto cultural da sociedade, que modifica o acesso de mulheres e homens a posições profissionais” (Bandeira, 2019, p. 170).



Hirata e Kergoat (2007) destacam o espanto em perceber que as mulheres por mais conscientes dessa opressão que estejam nos tempos atuais, ainda se submetem a lidar com a responsabilidade dessas demandas domésticas.

E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade (Hirata; Kergoat, 2007, p. 607).

Um estudo divulgado pela OIT em outubro de 2024 destaca que em 2023 748 milhões de pessoas acima dos 15 anos estão fora do mercado de trabalho por responsabilidades com cuidados não remunerados. Desse total 40 milhões eram homens e 708 milhões eram mulheres. Na América Latina 47% das mulheres citam os cuidados como o principal motivo para estar fora da força de trabalho remunerada. “Mulheres assumem uma parte desproporcional das responsabilidades de cuidados, o que impede a sua participação na força de trabalho” (Trabalho..., 2024).

A experiência da entrevistada B dialoga com esses apontamentos das pesquisas mencionadas. Ela fala sobre o medo que sente ao pensar em aumentar sua família.

Ela entende que, como mulher, o campo é mais temeroso, e diz já ter visto colegas de trabalho serem demitidas pois engravidaram, por exemplo, e completa dizendo que tem receio do mesmo acontecer com ela no futuro, caso decida ser mãe.

Ela destaca que quando ingressou no campo havia poucas mulheres, mas hoje esse quadro está mudando, embora, na empresa em que trabalha, em cargos de liderança e em cargos de diretoria, o número de mulheres é baixo ou dependendo do setor inexistente<sup>34</sup>.

Dancosky (2023) relata a dificuldade de conciliar rotina de trabalho com cuidados familiares vivenciada pelas repórteres. Isso acaba influenciando na permanência das mulheres nas empresas de comunicação, pois em uma carreira que demanda cada vez mais esforços e sacrifícios, é necessário jogo de cintura para dar conta de suas tarefas profissionais e demandas familiares, o que evidencia que a questão de gênero impacta sim, a segurança e estabilidade do trabalho das mulheres no campo do jornalismo.

A entrevistada B, que exerce um cargo de liderança, aponta que o trabalho está cada vez mais exigindo sacrifícios, que acaba por diminuir o tempo para a vida privada

---

<sup>34</sup> Relato da entrevistada B em entrevista à autora.

em sua rotina. Essa realidade vem associada ao discurso de parceria, que nitidamente só tem benefício para a empresa, pois a recíproca não é verdadeira.

Ao ser questionada sobre os seus direitos, ela diz que trabalha muito e, como exerce um cargo de liderança, ela não bate ponto, então o ideal seria trabalhar 8 horas diárias, mas isso não acontece, ela está sempre à disposição. Ela comenta ainda que essa proposta de não registrar o ponto, vem acompanhada de um discurso de parceria, assim sempre que ela precisar pode sair mais cedo, ou tirar algum dia de folga, mas ela frisa que essa possibilidade é irrisória, como que ela fala ao seu superior que irá para a casa depois de quatro horas de trabalho, com o discurso que a demanda está fraca? Então esse lema só serve para que o funcionário esteja sempre à disposição, exercendo suas funções além do saudável<sup>35</sup>.

O mercado de trabalho ainda hoje é marcado por mulheres julgadas por sua “feminilidade” (Dancosky; Mick; Rocha, 2022, p.10). De um lado, se julga, na contratação, mais que qualificações, são observados requisitos pessoais que possam, na visão da(o) contratante, impactar negativamente o desempenho da mulher, como, por exemplo, a idade e se tem filhos. Por outro lado, se contratadas, expectativas são criadas a partir de suas entregas, não considerando suas especificidades e jornadas múltiplas.

A entrevistada A fala sobre isso:

Tanto o trabalho CLT quanto o freelancer são lugares difíceis para as mulheres, pois para o mercado a mesma importância atribuída às capacitações profissionais. É dada a questões pessoais como ter ou não filhos, ser ou não casada, ser jovem ou não, entre outras questões que são irrelevantes para candidatos homens. “Se usa muito os comportamentos femininos para cercear espaços para mulheres no mercado”, há uma crença que a mulher é mais complicada, mais sensível.

O mercado não quer se prender às mulheres, principalmente pelo regime CLT, pois ela pode engravidar, ou vai faltar muito para ficar com os filhos, ela não é tão simpática, ela é chata, entre outros pontos. E esse comportamento pode ser visto no caso de freelancer também, será que ela tendo filho, será que vai conseguir se comprometer com a entrega? Será que ela vai estar disponível? E quando ela estiver de TPM?

Para ilustrar, compartilha como as pessoas a veem, uma pessoa brava, por ela ser mais séria e discreta, e ao olhar para o homem com uma mesma postura, a ele é atribuído adjetivos positivos, ele é profissional, ele é focado. Então a mulher com uma mesma postura é taxada como chata e brava, por aderir posturas que são positivas aos homens, se espera outro tipo de comportamento e postura das mulheres, e é sempre sobre o seu pessoal, sobre a instabilidade, a TPM e nunca sobre o seu profissional e suas qualificações. A mulher pode ser brava, ou simpática e isso não vai interferir nas suas entregas profissionais<sup>36</sup>.

Além disso, não se observa uma equiparação salarial como destaca Roseli Fígaro (2018, p. 578):

<sup>35</sup> Relato da entrevistada B em entrevista à autora.

<sup>36</sup> Relato da entrevistada A em entrevista à autora.

A reivindicação de salários iguais para o mesmo tipo de função, profissão entre homens e mulheres, bem como a ascensão a cargos na hierarquia das carreiras, sempre foi tema da luta feminista, e ainda é válida na atual conjuntura. No trabalho jornalístico alguns desses aspectos têm se alterado para melhor, visto que os postos de trabalho vêm sendo ocupados pela maioria de mulheres, muito embora os salários permaneçam muito baixos.

Embora na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em textos inseridos pela reforma trabalhista de 2017, exista a previsão legal ao salário igualitário sem distinção.

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 2017, cap. II, art. 461).

Nos três primeiros parágrafos deste artigo, todos modificados pela reforma trabalhista de 2017, são estabelecidas as regras para que seja considerada a equiparação salarial. Porém, no segundo e no terceiro parágrafos, encontra-se a brecha, usada pelo mercado para manter a discriminação das profissionais mulheres.

Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (Brasil, 2017, cap. II, art. 461, §§§ 1º, 2º e 3º).

A passagem da lei possibilita que, em caso de a empresa ter um plano de carreira, os salários podem divergir e o empregador pode usar como critério o “merecimento”.

A entrevistada C destaca que para as mulheres as conquistas são mais sofridas, “em relação ao esforço dedicado por homens e mulheres para o crescimento profissional, ela usa sua experiência e a de colegas, e destaca que existe um sofrimento para alcançar boas colocações profissionais”. Enfatiza que “como mulher tem que correr mil vezes mais, para alcançar um crédito mínimo, e que o campo ainda é muito difícil para a inserção de mulheres”<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

Essas situações geram um movimento no campo de trabalho, e quanto mais alto o cargo dentro de uma organização, e mais status a ele é atribuído, mais homens são observados ocupando esses lugares, ou seja, “se o comportamento [das gestoras] confirma os estereótipos acerca das mulheres, elas não são vistas como líderes apropriadas” (Steiner, 2014, p. 626 *apud* Dancosky; Mick; Rocha, 2022, p. 10).

Uma vez no mercado de trabalho, em geral, as mulheres enfrentam condições mais desfavoráveis, com maior representação em empregos informais, maior vulnerabilidade e maior exposição a trabalhos precários. Isso, somado às taxas de desemprego mais baixas, afeta a renda das mulheres, sua saúde, segurança e autonomia social. Globalmente, para cada dólar de renda do trabalho que os homens ganham, as mulheres ganham apenas 51 centavos (Artigo..., 2024).

Na opinião da entrevistada C, a mulher tem que pensar mais para se aventurar no mercado de trabalho, pois os homens são preferidos às vagas, mesmo com menores qualificações, o que fez com que ela aceitasse o trabalho efetivo. “O medo de não conseguir melhores colocações nesse momento, por observar a situação de outras colegas, que tem muita experiência e um ótimo currículo perdendo vagas para homens com menos qualificações<sup>38</sup>”.

Para Dancosky (2023) esses dois fatores, a responsabilidade com cuidados e com a família e o olhar do mercado marcado por valores masculinizados, refletiram no afastamento de jornalistas mulheres do campo do jornalismo.

Foi o que ocorreu com as jornalistas brasileiras, que nos últimos anos abandonaram mais a profissão do que seus colegas homens, seja por demissões, por dificuldades de reinserção em empregos na mídia após deixarem um posto, seja pelo alto nível de exigência da profissão, que dificulta a conciliação entre o trabalho no jornalismo e a vida pessoal (Dancosky, 2023, p. 32).

Os homens continuam em maior número em cargos de chefia e isso é sentido no campo, as entrevistadas B e C, respectivamente, destacam esse ponto.

Na diretoria da empresa, por exemplo, de seis diretores, uma é mulher, algum tempo atrás a empresa teve uma CEO melhor, mas hoje esse cargo é de um homem, ela destaca que em 10 anos esse é o contexto e não houve movimentações, inclusive na diretoria, a sensação é que não há espaços para mulheres. No entendimento da entrevistada B, a mulher tem que se provar o tempo todo, para conseguir demonstrar o seu potencial<sup>39</sup>.

Sobre cargos de liderança ela entende que há um equilíbrio, que não é “obviamente” observado no setor de tecnologia. Ela conta que tem uma das mulheres que trabalha com ela, está na empresa há 12 anos e que nunca foi

---

<sup>38</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

<sup>39</sup> Relato da entrevistada B em entrevista à autora.

promovida, e o atual coordenador do setor caiu de paraquedas no cargo, e não tem a mesma experiência que sua colega de trabalho, ela entende e não diminui o mérito dele, mas questiona a escolha da empresa em relação a essa situação. Ainda, destaca que em reuniões essa funcionária é indicada como representante da empresa, mas o reconhecimento de fato não existe. Ela não consegue enxergar um plano de carreira, ou um crescimento nesse setor, “existe um limite”<sup>40</sup>.

Os observáveis trazidos acima têm um recorte específico de gênero, mas, se considerarmos também as questões de classe e raça, as disparidades seriam ainda maiores, pois essa realidade é mais difícil para as mulheres negras e pobres. Ser uma profissional mulher é estar sempre em contato com uma dominação histórica e com a consequente discriminação. Por isso, o olhar interseccional também é necessário para compreender melhor o campo de trabalho do jornalismo.

### 7.2.2 A importância de um olhar interseccional no campo

De acordo com Sueli Carneiro (2011d, p. 128), 79,4% das mulheres negras estão no mercado de trabalho exercendo trabalhos manuais, 51% estão exercendo o trabalho doméstico e 28,4% “são lavadeiras, passadeiras, cozinheiras, serventes”. Os dados apresentados pela autora são baseados na publicação “*Brasil, gênero e raça*” de 2006 do Ministério do Trabalho e Ministério da Justiça.

No artigo *Trajetória educacional e realização socioeconômica das mulheres negras* (grifo nosso), Márcia Lima (1995, p. 495) mostra que 48% das mulheres pretas e 30,5% das mulheres pardas estão exercendo serviços domésticos e que a expansão do mercado de trabalho não teve impacto significativo para elas. Quase 30 anos depois não se observa grandes mudanças no campo para mulheres negras, por isso entender o feminino em todas as suas facetas é a melhor estratégia para compreender o ponto de partida de cada uma das mulheres.

A mulher jornalista também sofre a discriminação e a dominação no trabalho, tal qual a maioria das mulheres no mundo. Os estudos feministas classistas apontam que essa realidade só pode ser superada de maneira a compreender-se a complementaridade da luta das mulheres com as lutas mais gerais por igualdade e emancipação. E, nesse sentido, o conceito de feminismo interseccional contribui para a compreensão de como o tema do gênero é interseccionado pelas questões de classe e raça/etnia (Fígaro, 2018, p. 586-587).

---

<sup>40</sup> Relato da entrevistada C em entrevista à autora.

Segundo artigo de opinião publicado pela OIT em 8 de março de 2024 – Dia Internacional da Mulher, no Brasil as mulheres negras marcam um quadro de desigualdade nos trabalhos realizados e também em diferenças salariais. “Segundo o IBGE, as mulheres recebem remuneração 20,7% inferior à dos homens (R\$2.636 contra R\$3.326). Quando tomamos as mulheres negras, a remuneração média é de R\$2.007 - 54,1% menor que a dos homens não negros” (Artigo..., 2024).

No artigo “Nós?” de Sueli Carneiro (2002, online), escrito em resposta à Juíza Federal Mônica Sifuentes que escreveu artigo contrário à adoção de cotas para os afro-descendentes nas universidades, a autora debate o atraso histórico das mulheres no campo de trabalho e o reflexo nas diferenças salariais:

[...] o fato de homens entrarem mais cedo do que as mulheres no mercado de trabalho com prejuízos para a sua permanência no sistema educacional e que, apesar disso, os estudos recentes sobre a mulher no mercado de trabalho revelam que elas precisam de uma vantagem de cinco anos de escolaridade para alcançar a mesma probabilidade que os homens têm de obter um emprego no setor formal. Para as mulheres negras alcançarem os mesmos padrões salariais das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudos, elas precisam de mais quatro anos de instrução, ou seja, de oito a onze anos de estudos. Essa é a igualdade de gênero e de raça instituída no mercado de trabalho e o retorno que as mulheres, sobretudo as negras, têm do seu esforço educacional.

É importante entender no jornalismo o “teto de vidro gênero/raça/classe” (Moura; Costa, 2018, p. 197), o que impacta o trabalho e a vida das jornalistas negras brasileiras. Observa-se uma concentração vertical das mulheres no campo profissional, o que demonstra uma barreira implícita que impede que mulheres negras cheguem a altos cargos e posições de decisões dentro do campo, é como se tivesse realmente um teto de vidro que dificulta que elas tenham ascensão profissional (Moura; Costa, 2018).

A entrevistada A, sinaliza que sua mãe sempre a aconselhou a “se esforçar três vezes mais, por ser mulher, preta e pobre, para chegar em lugares já disponibilizados sem esforços para outras pessoas que não tinham sua condição”. Sinaliza o quanto é solitário o campo do jornalismo para mulheres pretas, sobretudo da sua idade. “O campo do jornalismo é um lugar muito solitário para mulheres pretas, relata que só conhece mais duas que são chegadas a ela, que tiveram oportunidades e conhecem o dia a dia das ruas”<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Relato da entrevistada A em entrevista à autora.

A pesquisa Mulheres no Jornalismo Brasileiro levanta dados para identificar e analisar o assédio contra mulheres no campo do jornalismo. A pesquisa se baseia em entrevistas com mulheres jornalistas e, no material de divulgação dos resultados do estudo, são apresentadas recomendações para tratar casos de assédio. Ainda com base nessas entrevistas, o estudo reforça que há uma percepção da disparidade de gênero e de raça no campo profissional do jornalismo, especialmente quando se olha para o topo da pirâmide.

Contudo, elas tendem a perceber desproporção em favor dos homens nos cargos de liderança – como editores, coordenadores, diretores etc: apenas 19,4% apontaram haver proporções iguais de homens e mulheres nessas posições, enquanto 65,4% alegaram haver mais homens em cargos de poder e somente 15% disseram haver mais mulheres. No tocante à cor ou raça, o quadro é dramaticamente desigual. Um total de 94,5% das respondentes disseram haver mais pessoas brancas do que negras em seus veículos. Nos cargos de liderança, esse percentual foi de 95,6% (Mazotte; Toste, 2017, online).

A entrevistada D relata essa percepção no campo.

Em relação aos cargos mais altos, ela comenta que não se vê muitas mulheres, nem pessoas negras no geral. Compartilha que estendendo essa conversa com uma amiga de descendência japonesa, observaram que não existia representatividade para outras nacionalidades, nem pessoas indígenas. Os altos cargos eram ocupados em sua maioria por homens brancos, héteros e cisgêneros, tendo apenas dois homens negros, e uma mulher<sup>42</sup>.

Roseli Fígaro (2018) reverbera os resultados da pesquisa realizada pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal em 2016 que teve a participação de 535 jornalistas. O estudo do sindicato foi desenvolvido por meio de um questionário disponibilizado no site da instituição, cujos principais resultados são:

A pesquisa revela que 77,9% das respondentes afirmaram ter sofrido assédio moral por parte de chefes e/ou colegas de trabalho; 44,7% asseguraram ter sofrido violência durante o trabalho de cobertura jornalística; 78,5% responderam ter sofrido com atitude machista por parte de entrevistados; 70,7% disseram acreditar que foram excluídas de uma pauta por serem mulheres; 61,5% declararam já ter vivido situação em que o colega de trabalho recebe maior salário desempenhando igual função; e 86,4% das respondentes consideraram que mulheres negras têm menos oportunidade no jornalismo (Fígaro, 2018, p. 581).

Mulheres estão, em sua maioria, submetidas a situações desconfortáveis e aceitando muitas coisas “para manter o emprego” (Fígaro, 2018, p. 582), esses são

---

<sup>42</sup> Relato da entrevistada D em entrevista à autora.

fatores históricos que demandam uma compreensão dos desafios que vão para além da resistência da mulher no jornalismo.

[...] é necessário que essa mulher jornalista tenha clareza sobre a relevância e os compromissos do jornalismo com a melhoria das condições de vida das maiorias. Os desafios profissionais são grandes. Elas não querem menos. Querem respeito em relação ao seu ser e ao seu fazer. O modo de produção do sistema do capitalismo financeiro e informacional coloca para as mulheres jornalistas o desafio de compreender a luta feminista no contexto e na relação com as lutas gerais por emancipação (Fígaro, 2018, p. 586).

Para a entrevistada F, ser mulher demanda “um gasto de energia para se impor e para conquistar o respeito, ser ouvida e para segurar o machismo em todas as suas formas violentas, seja no assédio moral ou sexual”<sup>43</sup>.

Dancosky (2023, p. 40) destaca que “entender o que o jornalismo está se tornando no Brasil implica em saber quais corpos o produzem”. Então para a mulher, ainda mais no campo do jornalismo, entender o lugar que se está e os desafios que serão encontrados é essencial não apenas para enfrentar e construir um ambiente de trabalho melhor para sua categoria, como para contribuir com uma sociedade em que haja um mercado profissional mais saudável e equitativo.

---

<sup>43</sup> Relato da entrevistada F em entrevista à autora.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa era entender quais impactos a reforma trabalhista de 2017 trouxe ao mercado de trabalho do jornalismo com um olhar voltado para as condições de trabalho das mulheres do campo.

Nesta pesquisa, foram feitos recortes geracionais para entender se a perspectiva de cada profissional mudaria de acordo com o tempo que ela está inserida no campo. Importante destacar que cada profissional tem a sua especificidade e embora existam experiências que se correlacionam e que comprovam a hipótese desta pesquisa, cada profissional tem a partir de suas vivências um olhar único para as suas relações de trabalho.

Diante dos pontos inseridos pela reforma trabalhista de 2017 e discutidos nesta pesquisa foi possível inferir que:

1. em relação às formas flexíveis de trabalho, **no primeiro recorte** (formadas a mais de 20 anos), a entrevistada F entende os impactos negativos dessas mudanças nas relações de trabalho, entende que é um retrocesso que perpetuará o sofrimento nas relações de trabalho. Já a perspectiva da entrevistada E é que essas mudanças podem ser positivas, e que a profissional deve escolher o que melhor lhe atender. **No segundo recorte** (formadas após o ano de 2009), a entrevistada B entende os malefícios, mas está ciente de que é uma tendência que pede por adaptação, já a entrevistada A, como empresária, entende que as mudanças são necessárias para solucionar antigos problemas. **No terceiro recorte** (formadas após a reforma trabalhista de 2017), as entrevistadas C e D demonstram uma naturalidade ao falar sobre as formas de trabalho flexível e as associam à ideia de que se trata apenas de um outro vínculo empregatício. Mas entendem o impacto que isso gera nas relações de trabalho.
2. em relação às relações de gênero no mercado de trabalho, **no primeiro recorte**, a entrevistada E não sente o impacto, nem mesmo enxerga essa situação nas relações que observa, por não ser parte da sua realidade. Já a entrevistada F percebe isso na sua trajetória e no entorno, e destaca que a discriminação não é algo questionável, a mulher que não enxerga possivelmente não consegue identificar isso no dia a dia, o que é muito

triste. **No segundo recorte**, a entrevistada B ao observar seu lugar no campo entende que para alcançar certos lugares ela deve ter uma ótima entrega, pois no caso da mulher, existe uma pressão para que se comprove a competência. A entrevistada A, por sua vez, corrobora esse entendimento, especialmente ao falar sobre como uma mulher preta tem de se esforçar três vezes mais para alcançar seus objetivos. **No terceiro recorte**, as entrevistadas C e D demonstram a percepção evidente sobre a discrepância no campo do jornalismo, elas entendem que existe uma discriminação e que é facilmente observada nas relações de trabalho.

3. em relação às mudanças nas oportunidades disponibilizadas no mercado de trabalho do jornalismo, todas entendem que existem uma demanda por profissionais multiplataformas e polivalentes e que as relações de trabalho se modificaram.
4. sobre a contratação PJ, **no primeiro recorte**, as opiniões das jornalistas se dividem. A entrevistada F entende como um trabalho precarizado sem garantias, e a entrevistada E uma forma de ganhar mais dinheiro. **No segundo recorte**, a entrevistada B entende que há prejuízos e negligências de direitos trabalhistas, mas sinaliza que terá que se adaptar para se manter no mercado, já a entrevistada A não acredita mais no regime CLT, entendendo que a melhor forma de trabalhar com qualidade de vida e liberdade é contratando profissionais PJ. **No terceiro recorte**, temos apenas a perspectiva da entrevistada D que entende que os direitos são negligenciados, mas que enxerga benefícios pela remuneração maior.
5. em relação ao tempo livre e o tempo destinado ao trabalho, ficou evidente em todas as falas que o foco neste momento é estar sempre em estado de produtividade mesmo que isso possa afetar o tempo destinado a outros afazeres, como o lazer. As experiências das entrevistadas demonstram esse estado de alerta e produtividade: a estudante que utiliza suas férias acadêmicas para consolidar seu currículo com a finalidade de garantir um nível satisfatório de competitividade; a outra entrevistada que estendeu o período da graduação para se dedicar a uma promoção; as entrevistadas que entendem a disposição ao trabalho como algo que “está na veia” e que cria a expectativa de entrega até mesmo nos dias de folga; as entrevistadas que se dizem estar sempre de sobreaviso. Esses são movimentos

entendidos como necessários para tentar mitigar os impactos trazidos pelas novas disposições legais.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe impactos negativos para a vida das trabalhadoras no campo do jornalismo, a precariedade legalizada pelo novo texto da lei já é percebida no campo. Mas esse é um movimento que vem se desenvolvendo de uma maneira perversa, é mais que uma mudança legislativa, é um movimento para que o olhar sobre as relações de trabalho se relativize e a trabalhadora assuma a narrativa da liberdade e da meritocracia em relação a sua trajetória profissional como se fosse um ponto que dependesse de fato apenas dela e de suas escolhas.

Destaca-se que as percepções das entrevistadas são atravessadas pela lógica capital versus trabalho consolidada na contemporaneidade, e historicamente, pelo interesse do capital. Em outros termos, a visão sobre a relação entre homem e natureza, isto é, sobre sua capacidade laboral se estabelece de forma tendenciosa de acordo com os interesses do capital, mesmo quando as sujeitas e sujeitos desse olhar ou desse entendimento são trabalhadoras(es). Numa espécie de movimento político, de convencimento, as trabalhadoras passam a se adaptar às condições estabelecidas pelos contratos e legislação vigente, deixando de questionar e tomando para si a responsabilidade de seu sucesso e de suas conquistas.

Esta pesquisa evidenciou o quanto as mudanças provocadas pela reforma são prejudiciais e contribuem para o corte de custos e para uma maior autonomia das empresas. É uma mudança ideológica e algumas trabalhadoras sem perceber que são instrumentos do capital acabam falando como se fossem detentoras dele, tanto ao ter a falsa ilusão de que um vínculo PJ possa tirá-las do lugar de trabalhadora(or) para o lugar de empregadora(or), quanto na constante e quase ininterrupta disposição da profissional ao trabalho; é como se essa atitude compensasse, em prol de um sucesso futuro, a disponibilidade permanente hoje.

Com a demanda de trabalho cada vez mais acelerada e com o aumento da pressão pela entrega e pela disponibilidade, o tempo livre das trabalhadoras se torna cada vez menor, afetando a vida privada. O peso é maior porque as mulheres precisam arcar com uma jornada múltipla, absorvendo a responsabilidade com os cuidados da família. Além disso, ainda há o sentimento muitas vezes implícito de culpa que atinge não só as relações de trabalho, mas também, a saúde das mulheres.

A pressão na vida das mulheres é sempre maior e, por isso, partilho da indignação de Hirata e Kergoat (2007) ao destacarem que, nós mulheres, mesmo

entendendo que a sociedade gera essa pressão e demanda muito maior para as mulheres, acabamos absorvendo o excesso de trabalho e continuamos a nos responsabilizar e a nos culpar, porventura, pelo não sucesso total nas atividades.

Esse estudo foi desafiador, seja pelo impacto social do tema escolhido, seja pelas descobertas que a estratégia metodológica proporciona. A entrevista aberta provoca muitas sensações, assim como permite que novas ideias sejam conhecidas a partir da fala das entrevistadas. Por isso, além dos pontos específicos da reforma trabalhista, outros resultados relacionados foram encontrados.

Não houve tempo nesta pesquisa para aprofundar os impactos na saúde das entrevistadas, mas é um assunto de extrema importância, que merece ser estudado, visto que essa pressão no trabalho somado ao sentimento de culpa irá provocar, se já não está causando, doenças mentais e físicas às mulheres que escolhem atuar no mercado de trabalho.

A partir da experiência desta pesquisa, fica evidente que, para as mulheres, o ponto de partida é outro, o olhar interseccional nos mostra que o campo está marcado por uma luta das mulheres para se inserir no mercado de trabalho e para alcançar alguma equidade de oportunidades, são gradações de dificuldades encontradas que atravessam as vivências e as oportunidades no campo. O ponto de partida de cada pessoa determina o quanto ela deve caminhar até chegar no ponto pretendido. Alguns entendem que ter foco e se dedicar basta para que as pessoas cheguem aos lugares almejados, mas, nesta pesquisa, ficou claro que existem barreiras sociais que impactam as trabalhadoras.

É importante entender a discriminação de classe associada à discriminação de raça. Pesquisas recuperadas nesta dissertação evidenciam que mulheres pretas, por diversos fatores, têm um ponto de partida diferente, com mais camadas de discriminação a serem ultrapassadas. Além disso a inserção da mulher no mercado de trabalho depende da análise de muitos pontos, elas são submetidas a questionamentos específicos que dizem respeito a sua capacidade técnica, sua aparência física e seu comportamento, bem como são cobradas em relação a suas responsabilidades com o cuidado com a família o que implica em uma interferência na decisão sobre a maternidade. O “teto de vidro” é essa barreira invisível, mas real que, associada a essas camadas de discriminação, gera uma força gravitacional que mantém a maioria das mulheres na base da pirâmide e que dificulta a ascensão profissional, especialmente, das mulheres pretas.

Na cidade de Sorocaba, recorte territorial desta pesquisa, senti dificuldade de encontrar jornalistas negras para as entrevistas. No momento das buscas dos currículos no LinkedIn, mesmo não sendo o recorte desta pesquisa o marcador identitário “raça”, percebi essa ausência. Ao relatar essa frustração para minha orientadora, ela me apontou outro fator que eu já havia percebido de forma isolada, isto é, não havia relacionado com essa ausência de profissionais negras no LinkedIn. Na Universidade em que eu trabalho e sou estudante de Mestrado, essa ausência também é significativa. A Universidade de Sorocaba, bem como a cidade de forma geral, ainda formam poucas mulheres jornalistas pretas, o que se aplica também a várias outras áreas do conhecimento. Mesmo que em outras cidades e estados essa realidade tenha tido algum avanço, essa constatação destaca a importância das cotas raciais para que cada vez mais a presença de mulheres pretas seja representativa nas universidades para que haja um reflexo no mercado de trabalho. No campo do jornalismo, essa representatividade tem um fator importante, como Dancosky (2023) bem salientou, afinal identificar que corpos estão produzindo jornalismo nos permite entender como e com qual olhar ele tem sido produzido.

Por fim, com humildade, me coloquei como entrevistadora em um campo, por mim, inicialmente desconhecido. Consegui, a partir do olhar de interação sugerido por Cremilda Medina, direcionar as entrevistas e obter valiosas experiências para esta pesquisa. Espero ter afetado as entrevistadas da mesma forma que em todas as entrevistas sai afetada. Devolvo ao campo e principalmente às mulheres jornalistas que tive a honra de conhecer e de entrevistar, os resultados desta pesquisa, que eles possam agregar em seus conhecimentos e promover novas discussões sobre as relações de trabalho para as mulheres no campo do jornalismo.

## REFERÊNCIAS

ALTA da desigualdade chega a 17 trimestres consecutivos, aponta FGV Social, FGV, 27 ago. 2019 Disponível em:

[https://portal.fgv.br/noticias/alta-desigualdade-chega-17-trimestres-consecutivos-aponta-fgv-](https://portal.fgv.br/noticias/alta-desigualdade-chega-17-trimestres-consecutivos-aponta-fgv-social#:~:text=A%20pesquisa%20mostrou%20que%20a,concentra%C3%A7%C3%A3o%20da%20s%C3%A9rie%20hist%C3%B3rica%20brasileira.)

[social#:~:text=A%20pesquisa%20mostrou%20que%20a,concentra%C3%A7%C3%A3o%20da%20s%C3%A9rie%20hist%C3%B3rica%20brasileira.](https://portal.fgv.br/noticias/alta-desigualdade-chega-17-trimestres-consecutivos-aponta-fgv-social#:~:text=A%20pesquisa%20mostrou%20que%20a,concentra%C3%A7%C3%A3o%20da%20s%C3%A9rie%20hist%C3%B3rica%20brasileira.) Acesso em: 18 nov. 2024

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** – o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho** [recurso eletrônico]. São Paulo: Cortez Editora, 2015.

ARTIGO de opinião: A longa e sinuosa estrada rumo à igualdade de gênero, Organização Internacional do Trabalho, 08 mar. 2024 Disponível em:

<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/artigo-de-opinioao-longa-e-sinuosa-estrada-rumo-igualdade-de-genero.> Acesso em 18 nov. 2024

BANDEIRA, Ana Paula Bornhausen da Silva. **JORNALISMO E FEMINIZAÇÃO DA PROFISSÃO: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal**. Tese. (Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal de Pernambuco) – Universidade Federal de Pernambuco - Recife, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 28 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Institui a Reforma trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 26 dez. 2024.

BUCCI, Eugênio. **Existe democracia sem verdade factual?** Barueri (SP): Estação das Letras e Cores, 2019.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Revista Estudos Feministas**, pp. 179-199, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1590/%25x>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16102>. Acesso em 23 out. 2024.

BULLA, Olívia. **A Evidência dos Números no Discurso Jornalístico Através das Relações de Comunicação e Trabalho**. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo de Comunicações e Artes – São Paulo, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. Tradução Denice Barbosa Catani. São Paulo: Editora Unesp, 2004

CARNEIRO, S. Mulheres em movimento: contribuições do feminismo negro. *In* Interseccionalidades: Pioneiras do feminismo negro brasileiro [recurso eletrônico]. Holanda, Heloisa Buarque (Org.). **Pensamento Feminista Brasileiro formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019

CARNEIRO, S. Construindo cumplicidades. *In* **Racismo, Sexismo e desigualdade no Brasil**. Consciência em debate. Benedito, Vera lúcia (coord.) – São Paulo: Selo Negro, 2011a, pp. 119-122

CARNEIRO, S. Nós?. *In* **Racismo, Sexismo e desigualdade no Brasil** Consciência em debate. Benedito, Vera lúcia (coord.) – São Paulo: Selo Negro, 2011b, pp. 100-102

CARNEIRO, S. O combate ao racismo no trabalho. *In* **Racismo, Sexismo e desigualdade no Brasil** Consciência em debate. Benedito, Vera lúcia (coord.) – São Paulo: Selo Negro, 2011c, pp. 109-112

CARNEIRO, S. O matriarcado da miséria. *In* **Racismo, Sexismo e desigualdade no Brasil** Consciência em debate. Benedito, Vera lúcia (coord.) – São Paulo: Selo Negro, 2011d, pp. 127-130

CARNEIRO, S. Trabalho e exclusão racial. *In* **Racismo, Sexismo e desigualdade no Brasil** Consciência em debate. Benedito, Vera lúcia (coord.) – São Paulo: Selo Negro, 2011e, pp. 113-116

CARNEIRO, Sueli. **Nós?**. Portal Geledés, 2002. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/nos-por-sueli-carneiro/>. Acesso em 06 ago. 2024.

DANCOSKY, A. K., MICK, J., & ROCHA, P. M. (2022). Masculização e

desfeminização no jornalismo em crise no Brasil (2012-2017). *Revista Estudos Feministas*, 30(2).

<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n275032>

DANCOSKY, A. K. **RISCO BIOGRÁFICO E TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE JORNALISTAS NO BRASIL: uma análise longitudinal feminista de 3 mil currículos do LinkedIn**. Tese. (Programa de Pós- graduação em Jornalismo) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC - Florianópolis, 2023.

DANTAS, Juliana Bulhões Alberto. **O IMPACTO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DA PRECARIZAÇÃO DA PROFISSÃO NA VIDA DO JORNALISTA**. Tese. (Programa de Pós- graduação em Comunicação) – Universidade de Brasília – UnB Faculdade de Comunicação - Brasília, 2019.

DUARTE, Jorge. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação** / Jorge Duarte, Antonio Barros – organizadores.- 2. Ed. – 8. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2015.

FÍGARO, Roseli. **As relações de comunicação e as condições de produção no trabalho de jornalistas em arranjos econômicos alternativos às corporações de mídia**. SBPJor – Associação Brasileira de Pesquisadores em Jornalismo. 17º Encontro Nacional de Pesquisadores em Jornalismo Universidade Federal de Goiás (UFG) – Goiânia (GO), Novembro de 2019.

FÍGARO, Roseli. **Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas** – USP. Galaxia (São Paulo, online), ISSN 1982-2553, n. 39, set-dez., 2018, p. 177-189. São Paulo (SP), Brasil. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-255435905> Acesso em 15 jun. 2023.

FÍGARO, Roseli. **Trabalho comunicacional: aspectos de comunicação e trabalho como atividade humana e como mercadoria**. Apresentação. Eptic, v. 17, n. 1, pp. 64-66, 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, pp. 13-52.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Prefácio. *In Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, pp.05-07.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das Culturas**. – 1.ed, 13.reimpr. – Rio de Janeiro : LTC, 2008

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. José Dari Krein, Roberto



Véras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, pp. 199-223.

GROHMANN, Rafael do Nascimento. As classes sociais na comunicação: sentidos teóricos do conceito. Tese. (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo de Comunicações e Artes – São Paulo, 2016.

GROHMANN, Rafael do Nascimento. **Os Discursos dos Jornalistas Freelancers sobre o Trabalho: comunicação, mediações e recepção**. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo de Comunicações e Artes – São Paulo, 2012.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Trad. Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HAUBRICH, Alexandre. **O DEBATE PÚBLICO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL: Embates discursivos na disputa entre trabalho e capital**. Tese (Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Informação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução Fátima Murad. **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n.132, pp.595-609, set./dez. 2007 3 DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 29 out. 2024.

HOLLANDA, H.B. Introdução. *In* Interseccionalidades: Pioneiras do feminismo negro brasileiro [recurso eletrônico]. Hollanda, Heloisa Buarque (Org.). **Pensamento Feminista Brasileiro formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

hooks, bell. (2019) **Teoria feminista: da margem ao centro** [recurso eletrônico]. (Tradutor Rainer Patriota) (1ª ed.). Perspectiva.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva - Consequências da reforma trabalhista *in* Dossiê – sociedade, trabalho e sindicalismo na contemporaneidade. **Tempo Social, revista de sociologia**, v. 30, n. 1, pp. 77-104, Jan-Apr 2018. DOI:

<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Disponível em:

[scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt](https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt). Acesso em: 31 out. 2024

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Véras de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. *In* **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. José Dari Krein, Roberto Véras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, pp. 127-155.

KOSHIYAMA, A. M.; REIMBERG, C. O. **Sentido do trabalho, sofrimento e prazer para as trabalhadoras jornalistas**. Universidade de São Paulo. *In*: Intercom –

Desigualdades, relações de gênero e estudos de jornalismo/ Organizadores: Leonel Aguiar, Marcos Paulo da Silva e Monica Martinez – São Paulo, SP: Life Editora, 2018.

LAGO, C.; KAZAN, E.; THAMANI, M. **Jornalismo e estudos de gênero: e a interseccionalidade, onde está?**. Universidade de São Paulo. *In*: Intercom – Desigualdades, relações de gênero e estudos de jornalismo/ Organizadores: Leonel Aguiar, Marcos Paulo da Silva e Monica Martinez – São Paulo, SP: Life Editora, 2018.

LIMA, Cláudia do Carmo Nonato. **Comunicação e Mundo do Trabalho do Jornalista: o perfil dos jornalistas de São Paulo a partir da reconfiguração dos processos produtivos da informação**. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo de Comunicações e Artes – São Paulo, 2010.

LIMA, M. Trajetória Educacional e Realização Sócio-Econômica das Mulheres Negras. **Revista Estudos Feministas**, 3(2), pp. 489-495, 1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/%25x>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16467>. Acesso em 08 ago. 2024.

MARX, Karl. **O capital crítica da economia política** – Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. Boitempo Editora, São Paulo, 2011.

Mazotte, N., & Toste, V. (Coord.). (2017). **Mulheres no Jornalismo Brasileiro**. Disponível em: <https://www.mulheresnojornalismo.org.br/>. Acesso em 06 ago. 2024.

MEDINA, Cremilda de Araújo. **ENTREVISTA – O diálogo possível**. São Paulo: Editora ática, 2002.

MEDINA, Cremilda de Araújo. **A arte de tecer o presente: Narrativa e Cotidiano**. São Paulo: Summus, 2003.

MEDINA, Cremilda de Araújo. **Novas manifestações, velhos paradigmas**. MATRIZES. Ano 7 – nº2 jul./dez. 2013 – São Paulo, pp. 37-47.

MOLIANI, J.A; ZACARIOTTI, M.E.C; NAVA, M. O jornalista fora da mídia e o risco de estar fora do jornalismo. BARROS, Janaina Visibeli; NICOLETTI, Janara; LIMA, Samuel Pantoja (org.). **O trabalho de jornalistas no Brasil: Desigualdades, Identidades e Precariedades**. 1. ed. Florianópolis, SC: Editora Insular, 2023. E-book (PDF; 2,54 Mb). ISBN 978-85-524-0396-8.

MOURA, D. O.; COSTA, H. M. R. **Mulheres jornalistas e o “teto de vidro gênero/raça/classe” a tensionar a carreira das jornalistas negras brasileiras**. Universidade de São Paulo. *In*: Intercom – Desigualdades, relações de gênero e estudos de jornalismo/ Organizadores: Leonel Aguiar, Marcos Paulo da Silva e Monica Martinez – São Paulo, SP: Life Editora, 2018.

NASCIMENTO, B. A mulher negra no mercado de trabalho. *In* Interseccionalidades: Pioneiras do feminismo negro brasileiro [recurso eletrônico]. Hollanda, Heloisa Buarque (Org.). **Pensamento Feminista Brasileiro formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

NASCIMENTO, M.F.; ROVIDA, M.F A reforma trabalhista brasileira de 2017 – Uma análise da cobertura do Jornal Cruzeiro do Sul. **Revista Pauta Geral-Estudos em Jornalismo**, Ponta Grossa, v.11.e122318, pp.266-281, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5212/RevistaPautaGeral.v.11.22318>. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/pauta/article/view/22318/209209218982>. Acesso em: 30 out. 2024.

NONATO, Cláudia; SANTIAGO, Abinoan. Mais acesso, poucas oportunidades: o perfil de jornalistas negros e negras após uma década de pesquisas sobre o mundo do trabalho. BARROS, Janaina Visibeli; NICOLETTI, Janara; LIMA, Samuel Pantoja (org.). **O trabalho de jornalistas no Brasil: Desigualdades, Identidades e Precariedades**. 1. ed. Florianópolis, SC: Editora Insular, 2023. E-book (PDF; 2,54 Mb). ISBN 978-85-524-0396-8.

PAIVA, Letícia. Mulheres extraordinárias: Em CLAUDIA, Carmen Silva ajudou a criar o feminismo brasileiro. **CLÁUDIA**. São Paulo, 28 out. 2016. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/noticias/mulheres-extraordinarias-em-claudia-carmen-silva-ajudou-a-criar-o-feminismo-brasileiro>. Acesso em: 30 out. 2024.

PERFIL do Jornalista, Rede de Estudos trabalhos e identidade dos jornalistas - RETIJ/SBPJOR. *In* 19º Encontro Nacional de Pesquisadores/as em Jornalismo. Universidade Federal de Santa Catarina, 2021.

PERUZZO, C.M.K. Apontamentos para epistemologia e métodos na pesquisa em Comunicação no Brasil. **Comunicação e Sociedade**. vol. 33, pp. 25-40, 2018. DOI: 10.17231/comsoc.33(2018).2905. Disponível em: <https://revistacomsoc.pt/index.php/revistacomsoc/article/view/1053>. Acesso em 31 jul. 2024

PÍLULAS da CLT – Contratação do Autônomo. AASP. 05 ago. 2019. Disponível em: <https://www.aasp.org.br/noticias/contratacao-do-autonomo/>. Acesso em: 18 nov. 2024

ROCHA, P.M. **AS MUHERES JORNALISTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO: O PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO E FEMINIZAÇÃO DA CARREIRA**. Tese. (Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais) – Universidade Federal de São Carlos – São Paulo, 2004.

RODRIGUES, *et al.* O trabalho feminino durante a revolução industrial. XII Semana da Mulher, mulheres, gênero, violência e educação – UNESP, 2015. Disponível em: <https://www.inscricoes.fmb.unesp.br/publicacao.asp?codTrabalho=MTI5MDU=>. Acesso em: 18 out. 2024.

SCHERER, Clóvis. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In* **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**.

José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, pp. 179-199.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 28 out. 2024.

STF decide que diploma de jornalismo não é obrigatório para o exercício da profissão. Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, 2009. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/stf-decide-que-diploma-de-jornalismo-nao-e-obrigatorio-para-o-exercicio-da-profissao/1365753>. Acesso em: 18 nov. 2024.

THIBES, André Caetano. **O freelancer como estratégia de precarização do trabalho jornalístico: um estudo sobre profissionais de grandes redações de São Paulo**. Dissertação. (Programa de Pós-Graduação em Jornalismo Linha de Pesquisa Jornalismo Cultura e Sociedade) – Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis, 2017.

TRABALHO de cuidados não remunerado impede 708 milhões de mulheres de participar do mercado de trabalho, Organização Internacional do Trabalho, 29 out. 2024 Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/trabalho-de-cuidados-n%C3%A3o-remunerado-impede-708-milh%C3%B5es-de-mulheres-de#:~:text=Estima%2Dse%20que%20708%20milh%C3%B5es,do%20Cuidado%20e%20do%20Apoio>. Acesso em 18 nov. 2024

### APÊNDICE A – DIÁRIO DE CAMPO

Identificação da entrevistada	Idade	Vínculo empregatício	Ano formação
A	40 anos	Empresária	2011
B	31 anos	Coordenadora – CLT	2014
C	20 anos	Jornalista arquivista - CLT	Estudante
D	23 anos	Social Media - PJ	2024 <sup>44</sup>
E	48 anos	Gestora Produção de conteúdo - PJ	1999
F	48 anos	Assessoria de comunicação - CLT	1999

O diário de campo é um espaço em que logo após a entrevista, a pesquisadora coloca em suas palavras as informações captadas no documento, posteriormente áudios gravados nas entrevistas foram escutados e informações antes não mencionadas foram inseridas. Esse movimento possibilita considerar no processo a subjetividade e as percepções da autora.

Importante destacar que as informações apresentadas abaixo são denominadas “observáveis”, como já indicado, de acordo com a ideia apresentada por Cicilia Peruzzo (2018)<sup>45</sup>.

<sup>44</sup> Entrevistada D concluiu o curso em Julho de 2024.

<sup>45</sup> PERUZZO, C.M.K. Apontamentos para epistemologia e métodos na pesquisa em Comunicação no Brasil. **Comunicação e Sociedade**. vol. 33, pp. 25-40, 2018. DOI: 10.17231/comsoc.33(2018).2905. Disponível em: <https://revistacomsoc.pt/index.php/revistacomsoc/article/view/1053>. Acesso em 31 jul. 2024

## Entrevistada A

Dia 30 de Abril de 2024 às 10h realizei minha primeira entrevista com a Jornalista A, mulher preta, 40 anos, proprietária de uma empresa de comunicação na cidade de Sorocaba.

Nos encontramos no Co.working do Bandeiras, em Votorantim, e ela me levou a um lugar bem gostoso de frente para um lago. Foi ali, naquela vista linda, ao ar livre que conversamos.

Sinalizei que era minha primeira entrevista e expliquei que era uma entrevista aberta sobre a trajetória profissional dela. Combinamos que ela começaria falando e eu a interromperia caso tivesse alguma dúvida ou se quisesse fazer alguma pergunta.

Ela começou contando sua história de vida. Nascida no Estado do Paraná, veio para o Estado de São Paulo com mais ou menos 1 ano de idade, para morar na cidade de Cerquillo, sua família liderada por uma mulher preta, sua mãe, que estava separada de seu pai. Ela e seus irmãos passaram por algumas dificuldades, inclusive para se alimentar, e ela compartilhou que de alguma forma o gatilho da escassez, por essa situação, fazia parte da sua vida até hoje.

Ela conta que na sua família materna existia uma crença de que o mercado e as oportunidades estavam direcionados aos homens, então os homens da família tinham a oportunidade de estudar e as mulheres, por não serem absorvidas pelo mercado, trabalhavam na roça.

A mãe da entrevistada estudou até a quarta série “porcamente” como ela conta, pois o intuito sempre foi trabalhar para colaborar com o sustento da sua família. E esse foi um ciclo quebrado por sua mãe, ela sempre incentivou os seus filhos a estudarem e darem o seu melhor.

A entrevistada conta que sempre foi cobrada para entregar boas notas e incentivada a ler livros. Ela trabalhava, “fazia uns bicos” para ajudar no sustento da casa desde sua adolescência, mas ela nunca poderia justificar uma nota ruim por conta dessa jornada dupla, pois sua mãe priorizava a dedicação aos estudos, pois acreditava que eles levariam seus filhos a lugares melhores. Sua mãe sempre dizia que ela deveria se esforçar três vezes mais, por ser mulher, preta e pobre, para chegar em lugares já disponibilizados sem esforços para outras pessoas que não tinham a sua condição.

A entrevistada entende que naquele momento sonhar era algo muito particular de quem não tem preocupações e objetivos do dia a dia para cumprir. O que ela tinha

eram objetivos, ajudar nas despesas, comprar um tênis, atender uma necessidade, tapar um buraco. Ainda ressalta que esse lugar de sonho tem muito a ver com o quanto nos vemos em papéis da sociedade. Ela fala que nunca se identificou com ninguém igual a ela em nenhuma posição que pudesse sonhar e esta é a importância da representatividade.

Ela fez curso técnico em administração. Ela entende esse movimento como um padrão das pessoas que não sabem o que querem fazer. Ela também fez curso técnico em química e se identificou com essa área, ela conta que amou muito o trabalho em laboratório, mas essa esperança foi frustrada pois escutou muitas negativas nas suas tentativas de inserções neste campo, pois laboratório era lugar de homem. Então colocou na cabeça que faria engenharia química pois ela tinha certeza que não rejeitariam uma engenheira.

Em um dia decidiu “bem Maria vai com as outras” se inscrever em um vestibular em Salto para estudar com alguns amigos, a proposta era que todos estudassem juntos. Na fila, quando viu que não tinha opção de cursar Engenharia química, pensou em fotografia, mas também não era um curso oferecido na lista, então ela decidiu por Jornalismo, o critério de escolha, foi por conter matérias de fotografia e como ela gostava de ler e escrevia bem, entendeu que poderia fazer algum sentido.

Em sua experiência em sala de aula, como uma aluna caloura, se deu conta do quanto estava atrasada, pois o jornalismo não fazia parte do seu mundo, ela não sabia quem eram os principais jornais ou âncoras. Ainda na praxe das perguntas iniciais em uma sala de aula vê as pessoas contando as histórias bonitas de como foi a escolha por cursar jornalismo. Ela então inventou muitas mentiras, não iria contar que escolheu na fila. Um fato engraçado é que seus amigos contam versões diferentes dessa história, de como ela escolheu jornalismo, mas nenhum sabe da verdade.

Ela se dedicou três vezes mais, e logo entendeu a dinâmica das coisas, ela saiu de um emprego CLT e foi estagiar para entender mais o campo.

Recebeu uma proposta de vir trabalhar em Sorocaba como estagiária, no Bom Dia, e ela recusou inicialmente pois morava em Cerquilha e estudava em Salto, seria uma loucura essa logística, mas seu professor ligou na sua casa, lhe deu um sermão, dizendo que a oportunidade estava batendo em sua porta, e então ela foi.

Ela conta que o jornal era uma faculdade fora da faculdade, ensinava muitos macetes e formas de escrever e contar a história, ela disse que é possível falar sobre

neve em dia de 40 graus, e isso ela aprendeu lá, e agrega profissionalmente até hoje em sua profissão, em seu dia a dia no trabalho.

Trabalhava inicialmente com factual, nas ruas, cobria os acontecimentos, crimes, acidentes, um local machista, trabalhava com policiais e pessoas que não davam a ela muita credibilidade. Na segunda pauta ela chega no local e era um acidente de moto em que uma pessoa morreu no local, tinha um líquido vermelho no chão e ela chega ao bombeiro e pergunta, qual era a causa da morte, e ele disse: “perda de massa encefálica”, em um tom de obviedade. Naquele momento ela decidiu se aprofundar nesses estudos, ela estava decidida a chegar no local dos acontecimentos tendo bagagem para identificar a causa da morte e assim foi feito, entendeu que nosso cérebro é líquido e que a massa encefálica fica gelatinosa apenas após a morte, e muitas outras coisas. Entendeu também sobre os crimes, drogas e muitas outras coisas que faziam parte do seu dia a dia. Assim ela foi construindo seu nome e entendendo que deveria ter bons contatos e relações.

No dia da entrega do seu TCC, ela estava começando seu primeiro dia no portal de notícias que fez uma proposta mais interessante, e foi uma oportunidade desafiadora que não durou muito tempo, pois pela primeira vez, segundo ela, alguém cobriu sua oferta, e o Bom Dia a chamou de volta, lhe dando liberdade de trabalhar como quisesse.

Ela se identificava com jornalismo investigativo, denúncia especificamente, ela apurava os fatos, ia em operações policiais na periferia, se camuflava para falar com moradores, denunciava bandidos e até policiais corruptos, e disse que construiu uma relação de confiança e credibilidade o que, garantiu que ela nunca sofresse uma ameaça da polícia por denunciar alguns policiais.

Ela trabalhava 20h por dia, frenética. Então chegou as tão sonhadas férias. Nas suas férias ela percebeu que o mundo continuou sem ela, seu amigos fizeram viagens, foram a bares e se encontravam e ela não estava mais nesses lugares e nem era convidada, e mesmo se fosse, ela não compareceria. Então começou a perceber que o que ela fazia profissionalmente não tinha um propósito, como ela disse, ela nunca ousou sonhar, e o que ela queria?

Ela afirma que foi bom ter percebido as coisas, pois se algum de seus amigos tivesse verbalizado essa situação, ela diria que eles não estavam entendendo seu trabalho. Então ela estava decidida a voltar das férias e tentar novos caminhos. Casualmente o jornal estava sendo vendido a outra empresa, e todos os funcionários



seriam demitidos e recontratados. E isso era tudo o que ela precisava, sair com todos seus direitos trabalhistas, para novos rumos. E assim ela fez.

Ela viajou mais ou menos por um mês, e não sabia por onde começar. Ela então foi intuitivamente até o Sebrae e foi desafiada a abrir seu CNPJ. O que causou medo, pois o lugar de sonhar e de empreender é de pessoas brancas. Mas ela deu a cara a tapa. Ela relata que vem de uma estrutura de segurança, pessoas CLT e concursados, toda a sua rede familiar e contatos estavam nesse lugar, em seu ciclo não haveria quem comprasse seus serviços. Conta ainda que foi um susto para sua família, eles acharam uma loucura esse movimento de empreender.

Então ela começou a divulgar seus serviços, e ainda com a cabeça CLT achou que ficaria rica após fechar com seu primeiro cliente grande, mas não foi bem assim, esse cliente lhe deu um calote e então, ela teve que aprender a se estruturar.

Hoje ela não acredita no regime CLT.

Entende a legislação turva para o empreendedor, principalmente se quisesse ter um funcionário home office, ou híbrido, por exemplo, pois se ele se machucasse em casa a empresa seria responsável.

Desta forma, ela encontra na contratação PJ o trabalho em parceria, garantindo a satisfação e qualidade de vida dos seus funcionários, possibilitando a modalidade híbrida, e a entrega por projetos sem necessariamente atender a uma carga horária rígida.

Ela não entende que teve seus direitos violados quando trabalhava 20h por dia, ela trabalhava, pois queria fazer seu nome e esse era o lugar e o momento de construir isso. Era a sua escolha, e consequência dessa escolha foi se submeter a essa carga horário e demanda excessiva de trabalho.

Entende que o campo do jornalismo é um lugar muito solitário para mulheres pretas, relata que só conhece mais duas profissionais, com os mesmos marcadores identitários, que tiveram oportunidades no campo e assim, conhecem também o dia a dia das ruas.

Ela entende que tanto o trabalho CLT quanto o freelancer são lugares difíceis para as mulheres, pois para o mercado a mesma importância atribuída às capacitações profissionais. É dada a questões pessoais como ter ou não filhos, ser ou não casada, ser jovem ou não, entre outras questões que são irrelevantes para candidatos homens. “Se usa muito os comportamentos femininos para cercar

espaços para mulheres no mercado”, há uma crença que a mulher é mais complicada, mais sensível.

O mercado não quer se prender às mulheres, principalmente pelo regime CLT, pois ela pode engravidar, ou vai faltar muito para ficar com os filhos, ela não é tão simpática, ela é chata, entre outros pontos. E esse comportamento pode ser visto no caso de freelancer também, será que ela tendo filho, será que vai conseguir se comprometer com a entrega? Será que ela vai estar disponível? E quando ela estiver de TPM?

Para ilustrar, ela compartilha como as pessoas a veem, uma pessoa brava, por ela ser mais séria e discreta, e ao olhar para o homem com uma mesma postura, a ele são atribuídos adjetivos positivos, ele é profissional, ele é focado. Então a mulher com uma mesma postura é taxada como chata e brava, por aderir posturas que são positivas aos homens, se espera outro tipo de comportamento e postura das mulheres, e é sempre sobre o seu pessoal, sobre a instabilidade, a TPM e nunca sobre o seu profissional e suas qualificações. A mulher pode ser brava, ou simpática e isso não vai interferir nas suas entregas profissionais.

Ainda, na visão da entrevistada a mulher é vista e é entendida pelo mercado como um ser inferior. “Precisamos analisar currículos, e não o sexo das pessoas”.

E ela finaliza dizendo que quanto mais altos os cargos, mais responsabilidade a eles são atribuídas e mais difícil de encontrar mulheres, pois elas são cortadas muito antes do processo de seleção.

### **Entrevistada B**

Dia 17 de Maio de 2024 às 10h45 da manhã por meio de uma chamada de vídeo pelo WhatsApp, realizei a entrevista com a Jornalista B, mulher branca, 31 anos, que ocupa hoje o cargo de coordenadora - cargo de liderança em um portal de notícias.

A entrevistada trabalha como jornalista desde 2011 tendo sido estagiária em diversas empresas de comunicação.

A entrevistada B começa falando de suas experiências como estagiária e o que a fez chegar até o portal. Ela trabalhou como jornalista comercial por três anos, repórter de esportes e editora na empresa, ocupando hoje o cargo de coordenadora do portal de notícias, que engloba quatro regiões, cobertura de 318 cidades. Ela está na empresa desde 2014 e o cargo que ela está agora foi criado para ela. Ela é a primeira mulher a ocupar esse cargo.

Ao ser questionada sobre o seu tempo como estagiária, ela discorre sobre nunca ter sido tratada como uma, o mercado exige dos estagiários o mesmo de um repórter efetivo, é como uma cultura presente no campo, e os mesmos não cumprem apenas a carga horária proposta. Ela entende que ter feito o seu melhor e ter trabalhado além do que era obrigação de sua função como estagiária foi o que a fez ter destaque e chegar aonde chegou, mas entende que esse processo só privilegia a empresa, e que o mercado é assim.

Hoje ela entende que não deve tratar seus estagiários dessa forma, mas reforça que é complicado considerando que o enxugamento das redações é real após a reforma trabalhista e houve um acúmulo de funções. Então, o estagiário que trabalha fora do horário, para cobrir um acontecimento, por exemplo, que é recorrente na área que ela trabalha, ganhará um dia de folga, e os dois trabalham nessa parceria.

Mas destaca que os colegas de trabalho não veem os estagiários que questionam seus direitos com bons olhos, e diz que esses já perdem a possibilidade de serem efetivados. Existe uma brincadeira interna de chamar os estagiários que fazem apenas suas funções e respeitam seu horário de trabalho de “funcionários públicos”, da mesma forma que os questionamentos de estagiários, também não são bem-vistos e a ideia da gestão é sempre desligar essa pessoa, para evitar futuros problemas. Diz que existe um conflito no dia a dia, no que é lei e o que é obrigação relacionada ao trabalho.

Ela entende que, como mulher, o campo é mais temeroso, e diz já ter visto colegas de trabalho serem demitidas pois engravidaram, por exemplo, e completa dizendo que tem receio do mesmo acontecer com ela no futuro, caso decida ser mãe.

Ela destaca que quando ingressou no campo havia poucas mulheres, mas hoje esse quadro está mudando, embora, na empresa em que trabalha, em cargos de liderança e em cargos de diretoria, o número de mulheres é baixo ou dependendo do setor inexistente. Na diretoria da empresa, por exemplo, de seis diretores, uma é mulher, algum tempo atrás a empresa teve uma CEO melhor, mas hoje esse cargo é de um homem, ela destaca que em 10 anos esse é o contexto e não houve movimentações, inclusive na diretoria, a sensação é que não há espaços para mulheres. No entendimento da entrevistada B, a mulher tem que se provar o tempo todo, para conseguir demonstrar o seu potencial.

Ao ser questionada sobre a relevância da sua opinião no cargo que exerce, diz que sente que seu colega na mesma posição tem mais relevância em suas opiniões e é consultado mais vezes para contribuir, mas que ela não sabe dizer se é algo com raiz machista, ou, se está relacionado ao fato de ele ter mais tempo no cargo de coordenador.

Sobre a reforma trabalhista, ela diz que desde que entrou na empresa a equipe foi drasticamente reduzida, mas a demanda é a mesma, o que implica em um acumulado de funções, e diz que esse é um ponto no qual os estagiários são tratados como funcionários, por conta da alta demanda e falta de pessoal. Diz que a Pejotização chegou na empresa, e setores estão mandando os funcionários embora e recontratando como PJ. Ela entende que o medo de perder o emprego faz com que as pessoas acabem aceitando esse novo vínculo trabalhista, e o benefício do aumento salarial é uma falsa ilusão que acaba por negligenciar direitos trabalhistas. Este movimento está acontecendo com todos os cargos de chefia, ainda não chegou nela, mas chegou no seu superior, e esse já sinalizou que a intenção da empresa é que esse movimento a alcance.

Ela tem a consciência que esse movimento negligencia direitos trabalhistas e apesar da promessa de aumento de salário, ela não vê vantagens, comparado a perda de direitos. Eles estão “precarizando” é o termo que ela utiliza, e destaca que esse movimento é vantajoso para a empresa.

Ela trabalha com hard news, notícias diárias e intensas, cerca de 80% das coberturas são policiais. Ela ama o que faz, desde os 13 anos ela queria ser jornalista,

gosta de escrever, contar histórias e se sentir útil de alguma forma, embora seja um trabalho exaustivo mentalmente, mesmo que fisicamente ela trabalhe sentada. Ela acaba abdicando de finais de semana, trabalha aos domingos das 08h da manhã às 18h da noite. Ela já entende que precisará de um trabalho mais tranquilo no futuro.

Ao ser questionada sobre os seus direitos, ela diz que trabalha muito e, como exerce um cargo de liderança, ela não bate ponto, então o ideal seria trabalhar 8 horas diárias, mas isso não acontece, ela está sempre à disposição. Ela comenta ainda que essa proposta de não registrar o ponto, vem acompanhada de um discurso de parceria, assim sempre que ela precisar pode sair mais cedo, ou tirar algum dia de folga, mas ela frisa que essa possibilidade é irrisória, como que ela fala ao seu superior que irá para a casa depois de quatro horas de trabalho, com o discurso que a demanda está fraca? Então esse lema só serve para que o funcionário esteja sempre à disposição, exercendo suas funções além do saudável.

### Entrevistada C

Dia 13 de julho de 2024 na padaria Real no alto da Boa Vista, em Sorocaba, me encontrei para uma conversa com a Jornalista C, mulher branca, 20 anos, que iniciará no próximo semestre o 6º semestre da faculdade de jornalismo, mas que já atua no cargo de jornalista arquivista efetiva, com vínculo empregatício regido pela CLT, desde fevereiro de 2024, após dois anos de estágio na mesma rede regional de televisão. Ela trabalha de segunda a sexta e nos sábados e feriados é esquema de rodízio, geralmente ela trabalha um ou dois sábados no mês.

A entrevistada relata que aceitou o emprego efetivo, pelo nome da empresa e porque a função que exerce dá uma certa flexibilidade, e o trabalho não tem uma carga que ela leve para casa, o que possibilita que ela continue estudando e se dedicando aos estudos, coisa que um outro trabalho, na redação por exemplo, não possibilitaria.

Ela disse que trabalhar em um grande emissora, já quebra de certa forma as expectativas que ela carregava, pois o olhar é sempre romantizado, e trabalhar de fato em uma grande emissora é desafiador. Mas, ela gostou muito da fase do seu estágio, como seu setor é mais tranquilo e flexível possibilitou que ela conseguisse conhecer outros setores e ter contato com outras áreas.

Ela entende que, como estagiária, a cobrança está além de suas funções e que sente que está aceitando mais do que deveria, pois a demanda é sempre delegada enquanto você está “aguentando”, e hoje ela entende que acabou assumindo tarefas demais, que poderia sim, ter pegado mais leve. Ela ressalta que nunca foi obrigada a fazer nenhum trabalho fora de suas funções, mas que implicitamente ela sabia que isso teria um peso no seu futuro na emissora.

Como efetiva, ela evita passar aos estagiários demandas que não são de sua competência, e começa a ter consciência do quanto além de suas funções ela foi submetida. E que o estagiário que faz apenas o que está dentro de suas responsabilidades não é bem-visto, e não tem as mesmas oportunidades de estagiários que se desdobram e trabalham, inclusive, além de suas jornadas de seis horas diárias. Então em relação aos direitos trabalhistas, ela entende que há uma falha, mas que o estagiário escolhe suportar.

Sobre profissionais polivalentes ela entende que hoje em dia existe uma necessidade de se vender diferente para cada vaga que vai submeter seu currículo,

que com ela mesmo aconteceu assim. Apenas a formação específica não é suficiente para ingressar no mercado de trabalho.

E que essa pressão do mercado acaba tirando a leveza dos estudos, acaba gerando uma ansiedade, pois no período de férias ela está sempre pensando em como melhorar o seu currículo, em fazer novos cursos, para não ficar para trás. E que essa percepção bateu bem forte pra ela, pois na época de ensino médio, sem essa experiência profissional, ela conseguia de fato ter férias e desligar a vida dos estudos por um período.

Sobre a situação das mulheres na empresa que trabalha e como ela mesma se entende nesse lugar, ela explica que na organização interna o setor que ela trabalha faz parte do guarda-chuva da tecnologia, que no geral, os outros setores estão equilibrados entre homens e mulheres, mas que no setor que ela está, a maioria é homem, ela não soube numerar ao certo, mas disse que o setor conta com “mais de vinte funcionários” e dentre eles apenas quatro mulheres contando com ela, nenhuma em cargo de chefia.

Ela fala que foi exposta a muitos comentários desnecessários por trabalhar em um setor de sua maioria masculina, que o clima é tipo de uma roda de amigos, e que eles não se policiam em relação aos assuntos. E ela hoje trabalha de fone para evitar ficar escutando certo tipo de coisa, que ela nem teria o interesse de saber.

Em cargos de liderança ela entende que há um equilíbrio, que é “obviamente” não é observado no setor de tecnologia. Ela conta que uma das mulheres que trabalha com ela está na empresa há 12 anos e que nunca foi promovida, e o atual coordenador do setor caiu de paraquedas no cargo, e não tem a mesma experiência que sua colega de trabalho. Ela entende e não diminui o mérito dele, mas questiona a escolha da empresa em relação a essa situação. Ainda, destaca que em reuniões essa funcionária é indicada como representante da empresa, mas o reconhecimento de fato não existe. Ela não consegue enxergar um plano de carreira, ou um crescimento nesse setor, “existe um limite”

Em relação ao esforço dedicado por homens e mulheres para o crescimento profissional, ela usa sua experiência e de colegas, e destaca que existe um sofrimento para alcançar boas colocações profissionais. Entende que como mulher tem que correr mil vezes mais, para alcançar um crédito mínimo, e que o campo ainda é muito difícil para a inserção de mulheres, o que conflita com a imagem em sala de aula, que em sua maioria é ocupada por estudantes mulheres.

Ela ainda comenta que um dos motivos que também a fizeram aceitar o trabalho efetivo foi o medo de não conseguir melhores colocações nesse momento, por observar a situação de outras colegas, que tem muita experiência e um ótimo currículo perdendo vagas para homens com menos qualificações. Em sala de aula é nítido o quanto os meninos têm um leque de opções de estágios e novas oportunidades, enquanto as mulheres se encontram em um lugar não confortável e inseguro enquanto a uma boa colocação profissional.

Compartilha que a sua qualidade de vida está sendo de certa forma afetada, e que essa experiência no CLT tem sido exaustiva, e que compromete sim o tempo dedicado aos estudos.

Ela ainda comenta que a experiência na área fez com que ela repensasse o futuro na profissão, que ela ainda quer ser repórter, entende ser o sonho de todo jornalista, mas que não tem mais a vontade fixa de ser em uma grande emissora, ela quer fazer jornalismo, e estuda a possibilidade de ir para a área acadêmica, que é o que mais interessa profissionalmente para ela.



### Entrevistada D

A Jornalista D, mulher branca, 23 anos, trabalha como freelancer e mesmo não tendo atualizado seu LinkedIn me informou que na segunda-feira posterior a entrevista começaria a trabalhar em uma grande agência de comunicação com contratação PJ.

Nos encontramos no shopping Cianê na cidade de Sorocaba- SP, às 10h10 no dia 20.09.2024 – sexta-feira.

A entrevistada D começou a sua jornada na área de comunicação no segundo semestre do curso de jornalismo, ela tinha uma clara convicção que não gostaria de trabalhar com hard notícia, nem mesmo na televisão, e sempre se viu trabalhando em áreas da saúde, cultura - as chamadas pautas frias. No segundo semestre em contato com algumas matérias, se encontrou na área de mídias digitais o que a encorajou a fazer alguns cursos e se aperfeiçoar na área, voltando seu conhecimento à comunicação empresarial.

No seu primeiro estágio em uma agência a entrevistada D conta que teve acesso a grandes clientes, pois ao longo do período do estágio, a empresa foi vendida a uma grande rede, o que possibilitou que ela tivesse acesso a clientes de grande porte o que contribuiu muito com o seu conhecimento. Ela comenta que chegou a acompanhar estratégias para as provas do BBB – Big Brother Brasil, reality da emissora Globo, estratégias desenvolvidas para o Ifood, entre outros clientes.

Em relação ao quadro de funcionários, cerca de 70% eram estagiárias (os). No setor que ela trabalhava tinham 25 pessoas trabalhando, dentre elas cinco coordenadores e três analistas, as outras 17 pessoas eram estagiárias. Dos 17 estagiários e estagiárias apenas três foram efetivados durante o tempo que ela estava na empresa. Ela comenta que essa desproporção era ainda maior em outros setores.

Ao final do período de estágio, oito estagiários e estagiárias, dentre eles a entrevistada D, estavam apreensivos para uma possível contratação. Nenhum deles foi contratado. Após dois meses do término dos contratos uma estagiária foi chamada de volta e foi efetivada como analista Jr – CLT.

Ela entende que esse é um movimento da empresa para contratar mão de obra barata o que cria uma pressão logo no primeiro contato com o mercado, com a oportunidade de estágio

Após essa experiência, ela foi contratada também como estagiária em outra agência de comunicação, desta vez, pequena. Sua experiência foi boa, mas ao final ela entendeu que existia uma chance de efetivação, para isso reprovou no TCC da

faculdade, estendendo o tempo de formação por mais um semestre, pois implicitamente entendia que devia se esforçar mais. Se dedicou, estudou e focou integralmente suas energias no seu objetivo, que infelizmente não se concretizou ao final do período do estágio, ela apenas conseguiu estagiar por mais um mês e meio na empresa.

Em relação a função de estagiária, a entrevistada D comenta que as atividades são as mesmas de um analista Junior, o que muda é apenas o tempo de trabalho, que são duas horas a menos, e a demanda acaba sendo menor, por conta do tempo de trabalho diário de cada vínculo.

Entende que o estágio por 2 anos (o permitido por lei) é muito tempo, considerando ser uma mão de obra barata para a empresa.

Ao longo do seu tempo como estagiária não foi exposta a nenhuma situação constrangedora por ser mulher, ela diz que no seu setor especificamente de social media, a maioria eram mulheres ou homens homossexuais, tendo apenas um homem hétero na equipe, o que facilita e deixa a convivência mais leve neste ponto.

Em relação aos cargos mais altos, ela comenta que não se vê muitas mulheres, nem pessoas negras no geral. Compartilha que estendendo essa conversa com uma amiga de descendência japonesa, observaram que não existia representatividade para outras nacionalidades, nem pessoas indígenas. Os altos cargos eram ocupados em sua maioria por homens brancos, héteros e cisgêneros, tendo apenas dois homens negros, e uma mulher.

Em relação as mudanças nos vínculos empregatícios, diz que percebeu no período de quase dois meses que entregou currículos e analisou vagas, que a oferta está muito maior para contratos PJ, e que acaba sendo mais atrativo. Enquanto uma vaga com vínculo CLT paga R\$ 1.400,00 (mil quatrocentos reais) para um Analista Jr. na segmento de Social Media, com convênio e algumas outras coisas, com contrato PJ é possível ganhar R\$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais).

Ela entende que vai trabalhar como um funcionário com vínculo CLT, com horário para entrar e sair e com as mesmas responsabilidades, e não terá estabilidade, nem alguns direitos assegurados no CLT, como 13º, férias, e FGTS. Mesmo assim, pra ela em número é mais vantajoso.

Em relação a sua experiência como freelancer, ela sente que foi natural, pois é uma demanda que pode fazer de casa. Ela pretende continuar, mas precisa entender

ainda como será o novo trabalho para saber se dará conta de continuar com esses trabalhos em paralelo.

## Entrevistada E

Entrevista realizada no dia 20.09.2024 às 18h415 pelo Skype por conta da agenda cheia da entrevistada. A Jornalista E, mulher branca, 48 anos, responsável hoje por uma equipe de jornalistas em uma faculdade da cidade, que cuida dos conteúdos veiculados em uma rede de televisão de campinas. A entrevistada E também trabalha como docente.

A entrevistada contou a sua trajetória profissional. Na sua época o estágio não era obrigatório na graduação de jornalista, porém ela entendia necessário realizá-lo.

A entrevistada teve larga experiência em jornalismo policial, o que é a sua grande paixão até hoje, ela adorava ir as ruas. Entende que foi um desafio entender a linguagem da área policial e compreender como as coisas aconteciam, mas destaca que com humildade sempre conseguiu que delegados e policiais te explicassem como as coisas funcionavam, o que foi contribuindo para que tivesse um ótimo relacionamento com todos e que o seu conhecimento profissional fosse expandido.

Ela sempre se cobrou para dar o melhor e sempre evoluir, destaca que existia uma colega de trabalho que sempre colocava coisas diferentes na sua matéria, e ela começou a entender a importância de ter contatos e fontes. Então começou a construir também uma rede de confiança que pudesse complementar o seu trabalho como jornalista.

Ela destaca que ser jornalista é ir as ruas, e estar sempre atenta aos acontecimentos, mesmo em um dia de folga, é necessário que um bom jornalista entenda o seu papel que “está na veia” e apure informações e trabalhe com os acontecimentos.

A entrevistada E trabalhou muitos anos em um veículo de comunicação de jornal impresso, e foi desligada quando ao migrar para o portal digital, não conseguiu uma realocação.

Como mulher a entrevistada E comenta que nunca sentiu uma dificuldade no campo, muito pelo contrário, sempre que se deparava com alguma barreira ela se esforçava e conseguia o que queria e sempre fazia o que precisava ser feito.

Ela entende que não sofreu por ser mulher no campo, o que poderia se esperar inclusive por trabalhar com jornalismo policial, e que não sentiu que ser mulher se tornou uma barreira para que ela pudesse ter sucesso e chegar onde chegou no campo do jornalismo.

Quando questionada em relação as novas configurações de trabalho, e como ela entende essas modificações ao longo dos anos, já que ela tem anos de experiência profissional, ela entende que é subjetivo, que cada pessoa tem uma perspectiva a depende de suas intenções.

Para ela ser PJ garante um dinheirinho a mais, embora tenha que cumprir uma carga horária e tenha responsabilidades como se tivesse um vínculo CLT.

A entrevistada E destaca que grandes redes optam por trabalhar ainda com regime CLT, mas que com o tempo tudo tende a ser PJ. E sugere que as(os) jornalistas tem nas mãos o poder de escolher seus trabalhos a partir da sua disposição em relação aos regimes de trabalho.

Ela entende que os direitos trabalhistas têm sempre que ser respeitados.

Em relação a sua equipe, entende que deve existir um entendimento do campo que eles trabalham, e o tipo de trabalho, então estar à disposição e sempre a postos é importante, por isso a importância de amar aquilo que faz, mas, que sempre compensa a carga horária, caso seja necessário trabalhar mais em um dia para cobrir um acontecimento.

Em relação a tecnologia e ao avanço na profissão, ela entende que todos terão que se adequar e que todas as áreas passarão por essa transição.

### Entrevistada F

A entrevistada F, mulher branca, 48 anos, foi escolhida como uma profissional freelancer, como descreve suas atividades profissionais no LinkedIn, mas na entrevista, que aconteceu no dia 04.11.2024 às 19h30 no Mercado Campolim em Sorocaba, ela conta que recentemente voltou a ter um vínculo CLT em uma instituição da área pública relacionada a política, na área de assessoria de comunicação.

Ela conta sobre seu engajamento em movimentos sociais e voluntariado, participou da primeira e única conferência de comunicação do Brasil. Também foi dirigente sindical do sindicato dos jornalistas da região de Sorocaba.

A entrevistada F tem grande parte de sua trajetória marcada por trabalhos com vínculo CLT, no último ano trabalhou como freelancer com pequenos trabalhos, mas logo, teve uma realocação no mercado de trabalho formal.

Formada em Jornalismo na faculdade metodista de Piracicaba desde 1999 a entrevistada F levou um tempo para se colocar no mercado de trabalho de Sorocaba, conseguindo seu primeiro emprego em 2003. Ela relata que toda sua experiência foi voltada a entidades e campanhas políticas, trabalhou com assessoria de imprensa, o que hoje se denomina como assessoria de comunicação pois não mais se limita a imprensa.

Ela relata que nunca quis trabalhar nas empresas tradicionais pois tinha críticas a elas. Então essas críticas a levou a procurar outros ramos, trabalhou no diretório do partido dos trabalhadores de Sorocaba por mais ou menos 3 anos, no sindicato dos professores de escola particular, e paralelamente trabalhou no sindicato dos rodoviários por 15 anos.

Questionada sobre a sua experiência como mulher no campo e o quanto isso impactou sua realidade, ela destaca que não existe nenhum tipo de experiência de mulheres, no trabalho ou em qualquer outro recorte que não se perceba uma diferença. Destaca ainda, que mulheres que não sentem essa diferença, ou são privilegiadas a ponto de serem fora da curva, ou não conseguem nem reconhecer que sofrem essa discriminação de gênero, o que é muito triste.

Destaca que como mulher é necessário sempre fazer mais, entregar mais, há um gasto de energia para se impor e para conquistar o respeito, ser ouvida e para segurar o machismo em todas as suas formas violentas, seja no assédio moral ou sexual. Para ela a verdade é que a mulher tem que estar o tempo todo em alerta.

Ela entende que na trajetória profissional como mulher ela teve que enfrentar alguns obstáculos e não teria que fazer se fosse homem.

Em relação as oportunidades e novas relações de trabalho, ela entende que diminuir direitos trabalhistas prejudica todas as pessoas, independente de gênero, mas obviamente, como a mulher é menos privilegiada, ela sofre mais os impactos das mudanças legislativas nas relações de trabalho.

A entrevistada F entende que houve um retrocesso enorme aos direitos trabalhistas, e que não é apenas uma questão legislativa e sim um processo de mudança de pensamento, é a alienação que muda a forma de olhar as relações de trabalho, a sensação para ela é que muitas pessoas sentem que é bom não estar “coberto por direitos”, com um discurso de liberdade. É uma questão de ideologia.

Ela entende que é um grande equívoco das(os) trabalhadoras(es) não entenderem os malefícios, pois quem tem que correr atrás para sobreviver “somos nós” que de certa forma estão distorcendo a realidade. Mesmo a pessoa que abre seu próprio negócio, é uma trabalhadora ou trabalhador, pois o negócio não anda sem força de trabalho.

Para explicar a entrevistada F fez uma analogia que diz compartilhar com familiares, segundo ela todos as(os) trabalhadoras(es) estão no mesmo patamar, mesmo os que trabalham em seu próprio negócio, alguns com mais privilégio que outros, o empresário pode estar de classe executiva em um avião, ela estará na classe econômica, e talvez tenha pessoas em um lugar ainda mais apertado, mas estão todos no mesmo avião, se o avião cair, todos caem. E é essa visão que falta para todos.

Em relação aos avanços tecnológicos, ela cita José Alberto “Pepe” Mujica Cordano, ex-presidente do Uruguai para explicar os pontos positivos e negativos que observa, “a gente tem uma baita de uma ferramenta só que não estamos à altura dela quanto humanidade, então estamos usando pessimamente de uma forma horrenda, quando a gente podia estar usando de uma forma muito boa”.

Explica que antes existia um monopólio / oligopólio das grandes emissoras em relação aos espectros, por onde passavam as ondas de comunicação, para que a informação chegasse até o telespectador. Isso era limitado e somente as grandes empresas de comunicação tinha concessões desses espectros. E a crítica, sempre foi que a sociedade não tinha a sua parcela de espaço para se comunicar.

Isso de certa forma foi resolvido com a tecnologia, que abriu esse espaço para todas as pessoas. E hoje muitas jornalistas trabalham e veiculam boas e necessárias

informações por esses meios, em órgãos não oficiais. Acontece que de qualquer forma esses espaços não são nossos “do Brasil”, as ferramentas não são nossas – meta, facebook, whatsapp, Instagram, tiktok, nem mesmo as decisões sobre as informações. Além disso, hoje se tem o algoritmo que também limita o acesso e a propagação de certas informações. Existe possibilidade de comunicar a todos, mas não chega para todos.

É sempre uma questão econômica na percepção da entrevistada F, existe uma demanda econômica aos regimes autoritários, o que incentiva o financiamento de propagação de fake News e um não trabalho para impedir que isso aconteça, o que beneficia a classe dominante e a extrema direita.

Ela ainda retrata que [...] as empresas jornalísticas são enviesadas, e não tratam a verdade dos fatos, e sim a versão que eles querem divulgar sobre os fatos. Destaca que não existe imparcialidade da profissional do jornalismo, mesmo que as regras e os procedimentos do jornalismo sejam seguidos, a notícia será divulgada pelo viés de quem comanda o espaço. A imprensa tradicional na opinião dela, não necessariamente trabalha com a verdade, ela pode ocultar informações e mentir se necessário para fazer o recorte político e para divulgar de acordo com a classe que representa. Ela entende a notícia como uma ferramenta de convencimento, uma ferramenta política, e é desse lugar que vem as fake News, que fragiliza ainda mais a sociedade.

Para ela as notícias da reforma da previdência, por exemplo, foram dadas a partir do viés do empresário, de quem comanda, de quem realmente iria se beneficiar com as mudanças. Esses espaços não são dados a classe trabalhadora. Ela ainda destaca, que um mesmo tema é tratado de forma diferente, pelo site da Cufe e pelo G1, são notícias completamente diferentes.

Sobre a relação da tecnologia com o trabalho precarizado, ela ressalta a citação do ex-presidente do Uruguai, e fala que a tecnologia é boa, a tecnologia não tem “culpa” em relação aos trabalhos precarizados, mas sim os movimentos que aconteceram com a sua chegada. Existiu uma redução das redações pois existem muitos outros meios de se trabalhar a notícia e também por conta de uma crise de publicidade, pois antes a única forma de divulgação era pela televisão, rádio ou jornal impresso, já hoje em dia as opções são vastas, sem contar que as ferramentas de divulgação disponibilizadas pelas próprias redes sociais ajudam a direcionar o público que recebe a publicidade, o que é menos custoso e mais direcionado.



Segundo a entrevistada F é uma mudança econômica que afetou um setor, as redações tiveram que dar um jeito de conseguir dinheiro. A tecnologia facilitou por exemplo, que profissionais possam trabalhar com celular em mãos, para fotos, vídeos e entrevistas, porém em outros tempos seria humanamente impossível um único profissional realizar essas três funções no mesmo evento. Mas essa é a realidade de hoje, um único profissional cobrindo um evento e realizando todas essas demandas. A oferta de trabalho é por profissionais polivalentes para maior administração desses custos, e a(o) empregada(o) tem aceitado esse tipo de trabalho para e manter ativo no mercado.

Essa tendência afeta as redações, mas está em todos os lugares, as contratações passam a ser PJ, precarizando ainda mais as condições de trabalho, e trazendo a redução de custos para a empresa.

Para a entrevistada F o profissional PJ é a(o) trabalhadora(or) precarizado, pois trabalha como um profissional CLT, com horário para entrar e sair, com as entregas determinadas, ou seja, não é um prestador de serviços apenas. É um funcionário com todas suas características, porém sem direitos.

A questão é que segundo ela teriam outras formas de reduzir custos e de garantir a saúde e bem-estar da(o) trabalhadora(or), mas esse movimento vem de tempo, existe um estudo para que essas aprovações aconteçam, e a classe dominante A aprovação da reforma trabalhista é parte dessa tendência de precarização e segundo a entrevistada F estamos nos perdendo, não estamos encontrando o caminho de volta, e ao longo desse caminho tudo será muito mais sofrido, e não é natural normalizar o sofrimento.