



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO, INOVAÇÃO E CONSUMO

JOALLINE CARLA ALVES DO NASCIMENTO

MULHERES EM CENA: uma análise interseccional das práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE

Caruaru
2024

JOALLINE CARLA ALVES DO NASCIMENTO

MULHERES EM CENA: uma análise interseccional das práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo, do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de mestra em Gestão, Inovação e Consumo. Área de concentração: Inovação e Cultura na Gestão dos Negócios Locais.

Orientadora: Profa. Dra. Elisabeth Cavalcante dos Santos

Caruaru
2024

Catalogação na fonte:
Bibliotecária – Nasaré Oliveira - CRB/4 - 2309

N244m Nascimento, Joalline Carla Alves do.
Mulheres em cena: uma análise interseccional das práticas de
gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE. / Joalline
Carla Alves do Nascimento. – 2024.
143 f.; il.: 30 cm.

Orientadora: Elisabeth Cavalcante dos Santos.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco,
CAA, Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo, 2024.
Inclui Referências.

1. Gênero 2. Mulheres. 3. Interseccionalidade (Sociologia).
4. Resistência. 5. Comportamento organizacional. 6. Mulheres e
jornalismo. I. Santos, Elisabeth Cavalcante dos (Orientadora). II. Título.

CDD 658 (23. ed.)

UFPE (CAA 2024-008)

JOALLINE CARLA ALVES DO NASCIMENTO

MULHERES EM CENA: uma análise interseccional das práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo, do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de mestra em Gestão, Inovação e Consumo. Área de concentração: Inovação e Cultura na Gestão dos Negócios Locais.

Aprovada em: 27/02/2024

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Elisabeth Cavalcante dos Santos (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Dra. Josiane Barbosa Gouvêa (Examinadora Externa)
Instituto Federal do Paraná (IFPR) Campus Umuarama

Prof. Dr. Diego Costa Mendes (Examinador Externo)
Universidade Federal de Viçosa (UFV)

Dedico esta pesquisa a todas as mulheres – de qualquer orientação sexual, identidade de gênero, localidade, raça, religião, tipo de corpo, idade, classe social, entre outros marcadores sociais que nos tornam plurais –, sobretudo às sobreviventes e resistentes às práticas de gênero. Em especial, entre estas mulheres, dedico à minha mãe, minha melhor amiga e maior incentivadora, uma sobrevivente livre. Estamos todas juntas!

AGRADECIMENTOS

Para mim, uma das partes mais importantes de qualquer coisa que se faça na vida é agradecer – este foi, é e continuará sendo um dos maiores ensinamentos da minha mãe. Por isso, esta era a parte mais esperada por mim na escrita da dissertação. Por natureza, sou uma pessoa que gosta muito de praticar a gratidão e aprendi a intensificar isso ao longo das minhas quase três décadas de vida. Como me expresso melhor por meio da palavra escrita, esta parte pode ficar maior do que o esperado, mas é de extrema importância para mim. Estes agradecimentos são apenas para quem ajudou/incentivou/acompanhou, de alguma forma, na caminhada até aqui, mesmo que estas pessoas não tenham o real conhecimento disso.

Embora prefira estar longe de templos e igrejas, sou cristã. Por isso, começo agradecendo ao que alimenta a minha fé: Deus e Jesus Cristo. Em Mateus (18:20), Jesus nos diz que se estiverem, no mínimo, dois reunidos em nome d'Ele, ali Ele estará. E é assim que reconheço a minha casa e a minha família: sempre reunidas/os em nome de Deus e de Jesus. Fiz meu projeto para tentar ingressar no PPGIC em meio a uma crise de ansiedade, um dos piores momentos que enfrentei, e Eles estiveram ao meu lado, sempre me ouvindo. Eles sabem o quanto difícil foi e o quanto eu rezei para chegar até aqui. N'Eles encontrei forças também para dar conta das inúmeras leituras, e de trabalhar, estudar e de (tentar) ter uma vida social ao mesmo tempo. Sem todas as forças divinas de Deus, de Jesus e do universo, eu não teria conseguido nada disso.

Não sei nem como colocar em palavras o quanto eu agradeço à minha amada mainha, Zélia, minha melhor amiga e companheira de filmes de romance, jogos de futebol, vôlei, tênis e, claro, fofocas. Nem todas as palavras do mundo seriam suficientes, na verdade. Eu sempre digo que eu fui muito abençoada por ter nascido de uma professora (e às vezes fico pensando se é por isso que quero lecionar também). Mainha nunca mediu esforços para garantir a minha educação e a do meu irmão, e sempre, sempre, sempre nos incentivou a estudar e a sermos pessoas de bem. Ela trabalhou por anos, dentro e fora de casa, e sempre foi uma mãe presente, desde o auxílio nas atividades e semanas de prova até as tardes no parquinho e nas nossas brincadeiras em casa. Ela não somente foi uma das inspirações desta pesquisa, além de principal incentivadora, como a maior razão da pessoa que me tornei e me torno todos os dias. Obrigada por tudo, mainha!

À pessoa que divide o topo do meu coração com mainha, meu sobrinho, João, o meu “lindo sempre”, que assistiu a inúmeras aulas comigo e esteve do meu lado quando, pensando unicamente na minha saúde mental, resisti e pedi demissão do emprego no qual estava há quase

8 anos – ele quis estar perto de mim para me dar força e foi uma das maiores demonstrações de amor que já recebi. João é o maior presente que Deus poderia enviar para a minha família. Ele é “especial” não somente por ter nascido com paralisia cerebral, mas por ser um dos seres humanos mais lindos, inteligentes, de sorriso contagiante e olhinhos brilhantes que eu já tive o prazer de conviver.

Aos meus três pais: Carlos (em memória), meu pai; João Carlos, meu irmão-pai; e José Cícero, meu “paidrasto”. Painho nos deixou há quase 25 anos. Como era muito pequena, não tenho muitas lembranças dele, mas as que permanecem na minha memória são muito especiais. Eu aprendi a amá-lo por meio do que mainha sempre fala dele e eu sei que ele vive no meu coração e nas canções de The Beatles que eu ouço todos os dias. Isso me faz ter a certeza de que ele estaria muito orgulhoso de mim se ainda estivesse conosco. Meu irmão assumiu a função de pai mesmo antes do nosso partir. Ciumento e protetor como um bom leonino, ele é um dos melhores pais que já vi em ação, seja comigo ou com meu sobrinho. Meu “paidrasto” está na minha vida há 18 anos e é um pai para – literalmente – toda obra. Ele é, sem dúvidas, a pessoa mais solícita que eu conheço, sempre está pronto para ajudar a todas e todos, sem exceção.

Quanto à minha família, ainda estendo meu agradecimento à minha vovó Iracema, uma mulher que nunca frequentou a escola e tem três filhas professoras. Isso diz muito de vovó: ela sempre entendeu o poder transformador da educação mesmo sem ter tido aulas e aprendeu a ler sozinha para ajudar as filhas nas atividades da escola. Vovó foi vítima de muitas práticas opressoras de gênero, das sutis às mais explícitas. Embora não tenha resistido a nenhuma delas, foi firme ao levantar e defender a bandeira da educação – a mesma que me trouxe até aqui.

À minha orientadora, a professora Elisabeth Santos, popularmente – e não por acaso – conhecida entre suas/seus orientandas/os como Beth maravilhosa, rs, por ter tido paciência, mudado horários, planos de disciplina e não ter me abandonado até aqui, nem mesmo estando do outro lado do oceano (só para resumir o que ela fez por mim, rs), muito obrigada! Lembro que quando defendi meu projeto para ingressar no PPGIC, ainda em 2021, ela estava na banca e meu coração escolheu Elisabeth como orientadora na hora – só faltava a aprovação. Sempre disse à minha família, amigas/os e turma: eu não poderia ter orientadora melhor que Beth. Os estudos dirigidos eram metade desabafos, fofocas, docinhos e trocas de experiências, e metade discussões acadêmicas. Se há quem diga que não tem como ser amiga/o da/o orientadora/o, eu sempre estarei aqui para dizer que é possível. Beth é um presente da vida! E eu sou extremamente feliz por ter tido uma ariana, como eu, como guia nessa parte tão importante da minha história acadêmica.

À minha mãe de coração (com a aprovação de mainha, rs), ex-professora da faculdade, amiga e instrutora de yoga, minha namasteacher, tia Helen. Falar de Helen é falar de luz. Ela sempre diz que eu fui e sou uma aluna exemplar, mas como não, com ela na minha vida? Foi no yoga ou durante os amorosos cafés na casa dela que ri, chorei, desabafei da vida, dividi acontecimentos incríveis e também os piores. E tia Helen sempre esteve lá, dando carinho, colo e também “lapadas”, tal qual Osho sempre faz com a gente, rs. Gratidão IMENSA, tia! Namastê! Aqui, ainda agradeço a todas/os que integram a salinha mais amada e aconchegante do país Caruaru, o Karuna Yoga, especialmente a Girlaynne, que entende muitíssimo bem as dificuldades para se fazer pesquisa neste país, e a Jael, uma das minhas referências no bom jornalismo e meu doutorando preferido da Universidade de Lisboa.

Também estendo meu agradecimento ao meu ex-professor da graduação em jornalismo, Tenaflae Lordêlo, que se dispôs a me ajudar na construção do projeto para submeter à seleção do PPGIC, além de me indicar para um emprego nesse meio tempo; e a Sérgio Rêgo, meu ex-professor do colégio, que sempre me incentivou a seguir neste caminho acadêmico e foi uma das pessoas que mais me falou sobre o poder transformador da educação. À minha terapeuta, Bartyra Mota, que me aguentou durante muitas situações. Sem ela e suas agulhinhas mágicas, eu também não teria conseguido passar pelas crises de ansiedade enquanto eu tentava conciliar meu trabalho com o mestrado e todas as adversidades que enfrentei até aqui. Muito obrigada por tudo! À Joanna, como ela mesma diz, uma “deusa linda e maravilhosa”, rs, por acreditar em mim e por toda a sua torcida e palavras de apoio, seja nas nossas sessões de mentoria ou em uma conversa nas redes sociais.

Às minhas amigas e aos meus amigos que estiveram presentes, de longe ou de perto, me deram força e compartilharam as delícias e as dores da amiga mestrandona/trabalhadora brasileira: Paulinha, que, não canso de dizer e agradecer, cuidou de mim no trabalho quando mais precisei; Rodrigo, meu primeiro pupilo; Caio, que está comigo nos piores e melhores momentos há mais de uma década; Elton, a quem eu amo odiar; Elivelton, minha melhor companhia de Londres; e Kamylla, a minha “Chicó” e melhor dupla. Com os seis, dividi fofocas (muitas), lágrimas (igualmente muitas) e momentos felizes (que também foram muitos). Obrigada por fazerem parte da minha vida e, Elivelton, prometo terminar de ver a nossa The Crown agora, rs.

Meu muitíssimo obrigada também a Nanda, minha amiga de muitos e muitos anos, pelos desabafos, a companhia nos shows de Backstreet Boys e RBD, bandas que tanto marcaram a nossa infância/adolescência, e, principalmente, por ter me indicado a maravilhosa ferramenta que me ajudou na transcrição das entrevistas desta pesquisa. Às minhas pupilas e meu pupilo, ex-estagiárias/o e hoje amigas/o, por quem tenho um enorme carinho: Giovanna, Yuri, Laís,

Hanna e Ana Zélia, que, podem não ter tido a devida noção na época, mas foram a calmaria no meio da tempestade em muitos momentos.

Às/aos minhas/meus queridas/os amigas/os da família Guilherme de Lima: Edgard, Scarlett, Kelma, Stéphannie e, o meu preferido, o pequeno Miguel. Eles me ajudaram de diversas formas: ouvindo meus desabafos, indo ao cinema, me dando conselhos, acompanhando minha trajetória, ajudando a preparar um currículo, dividindo doces, brincando de carrinho ou mesmo tomando um café ou um chá numa tarde de domingo. Em especial, a Edgard e Kelma, que ajudaram a tranquilizar meu coração em um fim de semana de dezembro, dois dias antes da divulgação do resultado da seleção de mestrado, em 2021. Não tenho como esquecer aquele sábado regado a doces, desabafos e decorações natalinas.

As 17 entrevistadas, por compartilharem suas vivências enquanto jornalistas, seja como profissionais graduadas e/ou como estagiárias. Sei que algumas das histórias eram delicadas para se compartilhar com outra pessoa, mas todas fizeram isso de bom grado. Da maioria, ouvi de volta que a entrevista foi “quase uma sessão de terapia” e que “foi bom partilhar com alguém” – jamais esqueçam que estamos juntas! Ao professor Diego Mendes e à professora Josiane Gouvêa, por todas as valiosas contribuições dadas durante a avaliação desta dissertação.

Dois agradecimentos igualmente importantes são para meu ex-chefe – o melhor e mais humano que tive – e amigo, Taiguara, que mesmo a 248 km de distância sempre demonstrou carinho e apoio a todas as minhas empreitadas. Eu não seria metade da profissional que sou hoje se não fosse por ele. Sempre no meu coração, chefe Tai! O segundo é à minha prima de coração, Juliana. Ela foi minha colega de trabalho e me deu um teto e uma família quando passei um mês no Recife a trabalho. Foi em uma conversa cheia de indignação com Ju que surgiu uma parte da ideia desta pesquisa.

Aos amigos e às amigas com os/as quais trabalhei por muitos anos, e/ou que acompanharam parte da minha caminhada no mestrado: Almir Vilanova, Amanda Dantas, Geisebel Santos, Anderson Melo, Rodrigo Vieira, Gleydson Onofre, Everton Freitas, Thiago Henrique, Magno Wendel, Franklin Portugal, Matheus Guerra, Adelson Siqueira, Robson Santos, Juca Nicéas, Abel Alves, Tannia Marinho e meu compadre, Edivaldo Coelho, por todo o apoio, conversas construtivas, risadas e desabafos. Vocês sempre terão um lugar especial no meu coração. Aqui também preciso lembrar de Bonifácio Souza, o meu querido Boninho. Ele esteve presente na redação no momento em que eu soube que tinha sido aprovada na seleção do PPGIC, no dia 13 de dezembro de 2021. Meu primeiro abraço foi nele, um dos maiores corações da empresa na qual trabalhei. Falando no meu compadre, aproveito para agradecer

aqui ao meu afilhado, Joaquim, por suas brincadeiras, pelo seu coração puro e por todas as vezes que “brigou” ao dizer que meu nome não é Joalline, mas sim “Dinda”.

À equipe do g1 Pernambuco, da Globo Recife, por acreditar em mim quando tudo parecia estar perdido, pela partilha, por ter me ensinado tanto em apenas um mês e por entender a importância desse mestrado para mim. Deste time gigante, agradeço especialmente a Bruno Marinho, Pedro Alves, Luiza Mendonça e Juliana Cavalcanti. Aproveito para agradecer à minha ex-companheira de g1 à distância, Katherine Coutinho, com quem pude aprender bastante durante os anos em que pegávamos cedinho no batente. À minha ex-chefe, Leila, por sua humanidade, empatia e por sempre ter me incentivado a nunca parar de estudar. E, claro, a Cláudio Rodrigues, que acreditou em mim primeiro na minha caminhada no jornalismo, e à minha ex-professora/coordenadora da graduação, Rosangela Araujo, que nunca deixou de perguntar sobre o andamento dessa pesquisa e me apoiar nesta caminhada.

À minha pequena-grande antiga equipe de trabalho, Lafaete Vaz, Hayale Guimarães e Mavian Barbosa, com quem passei mais tempo e que acompanhou de perto tanto o meu desejo de ingressar na área acadêmica como também quase um ano do mestrado e me ajudou sempre que foi possível, com trocas de horário e emprestando um ombro (ou os dois) quando eu precisava chorar minhas pitangas. Às/ao maravilhosas/o “orientandes” de Beth, que sempre deram força e estiveram presentes em ricos momentos de partilha, sejam pessoais ou acadêmicas. Gratidão especialmente a Pâmela, Stéfanni, Ítalo e Iraílma, estando esta última marcada na minha vida como a minha primeira aluna durante o meu período de estágio docência na disciplina “Diversidades e Diferenças nas Organizações”.

Ainda agradeço às integrantes da Secretaria de Políticas para Mulheres de Caruaru, em nome da querida secretária, Luana Marabuco, que me forneceram dados importantes e me receberam tão bem quando fui lá. Também dentro da Prefeitura de Caruaru, agradeço ao meu chefe, Thiago Azevedo, secretário de Comunicação, pelo convite para trabalhar na equipe de jornalistas da gestão municipal, pela confiança que deposita em mim e por me liberar sempre que precisei participar de alguma atividade acadêmica (ou ir para algum show, rs). Aos integrantes da Fundação de Cultura, em especial a Vítor, minha dupla da comunicação; e da URB, por compreenderem minha ausência física nos momentos em que precisei me dedicar à pesquisa. Estendo esse agradecimento ao professor, historiador e coordenador de Museus e Bibliotecas de Caruaru, George Pereira, por me ajudar com a indicação de um livro para referenciar uma parte deste estudo.

À CAPES, por viabilizar o PPGIC no campus Agreste da UFPE, possibilitando a interiorização do ensino público; ao Centro Acadêmico do Agreste, por disseminar educação

de qualidade; ao Grupo Vivências, o melhor grupo de pesquisa e extensão de todos, do qual faço parte, por mostrar que o ambiente universitário vai muito além das salas de aula; e à minha turma, a quarta do PPGIC, que proporcionou momentos importantes de partilha, desabafos, risos e lágrimas, tanto nas aulas online como nas presenciais, e nos nossos maravilhosos lanches compartilhados. Em especial, agradeço às meninas do “Café com Fuxico”, Mariana, Adriana e Karina, com quem pude estreitar laços na universidade.

Agradeço também às/aos professoras/es do PPGIC e do curso de Administração, sobretudo àquelas/es com as/os quais eu tive mais contato: Sébastien Antoine, José Lindenberg, Elielson Damascena, Nelson Fernandes, Marianny Brito, Rodrigo Cavalcanti, Myrna Lorêto e Ana Márcia; e à Mayara Santos, da Secretaria do PPGIC, por ser sempre atenciosa e solícita ao me ajudar nos processos burocráticos (e por compartilharmos nossas experiências em shows do Coldplay, rs). Aqui, aproveito para agradecer também ao professor Diego Gouveia, do curso de Comunicação Social do CAA, pelos convites para participar das aulas, nas quais eu pude trocar conhecimento com as/os futuras/os comunicadoras/es, e por ter me apoiado no desenvolvimento desta pesquisa. Muito obrigada a todas e todos, sempre serei muitíssimo grata por tudo!

Hey, Jude, não fique mal
Pegue uma canção triste e torne-a melhor
Lembre-se de deixá-la entrar em seu coração
Então você pode começar a melhorá-la

Hey, Jude, não tenha medo
Você foi feita para ir lá e conquistá-la
No minuto em que você a deixar te atingir
Então você começa a melhorá-la

E sempre que você sentir dor
Hey, Jude, vá com calma
Não carregue o mundo nos seus ombros
[...]
Então coloque para fora e deixe entrar
Hey, Jude, comece
Você está esperando por alguém com quem realizar as coisas
E você não sabe que essa pessoa é exatamente você?
Hey, Jude, você serve
O movimento que você precisa está nos seus ombros
(LENNON; McCARTNEY, 1968, grifos meus, tradução minha)

“A verdadeira coragem é ir atrás de seu sonho mesmo quando todos dizem que ele é impossível.” (Cora Coralina)

“Enquanto mulheres usarem poder de classe e de raça para dominar outras mulheres, a sororidade feminista não poderá existir por completo.” (hooks, 2018, p.30)

RESUMO

Durante as minhas leituras para me aprofundar nas teorias que me guiaram nesta pesquisa, pude perceber que há uma lacuna interseccional quanto aos estudos das práticas organizativas de gênero que têm a interseccionalidade enquanto ferramenta teórico-metodológica. Isso porque, comumente, as mulheres não-brancas, com deficiência, de classe baixa, de corpo que foge do padrão hegemônico e que não seguem o padrão heterocisnormativo, são excluídas das pesquisas. Ao mesmo tempo, também identifiquei que há uma negligência das práticas de gênero nos Estudos Organizacionais (EOR). Desta forma, esta pesquisa teve como objetivo compreender como as práticas de gênero acontecem dentro de organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE, a partir de uma análise interseccional das vivências de mulheres jornalistas/estudantes de jornalismo. Do ponto de vista teórico, recorri aos Estudos Baseados em Prática (EBP), sobretudo a partir de Theodore Schatzki; e aos estudos de gênero, com o foco voltado para as mulheres, principalmente levando em consideração as discussões de Judith Butler e Joan Scott. Quanto à metodologia adotada para a operacionalização desta pesquisa, ontologicamente, parti do ponto de que as práticas constituem a realidade social e, consequentemente, as organizações; epistemologicamente, recorri à perspectiva construtivista, com inspiração no pós-estruturalismo; o paradigma desta pesquisa é o interpretativista e também as teorias da prática, a partir de uma análise interseccional; adotei a abordagem metodológica qualitativa e de caráter exploratório, com a entrevista semiestruturada e em profundidade e o diário de campo como instrumentos de coleta; e, por fim, analisei os dados a partir da análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin. No total, entrevistei 17 mulheres. Como principais resultados, identifiquei 11 categorias de análise/elementos constituintes das práticas de gênero. Foram as/os seguintes: ingressar em área predominantemente masculina; hostilidade; microagressões; silenciamento e invisibilidade; assédio e objetificação; manipulação; sobrecarga; pagamento de salários diferentes; racismo; homofobia, bifobia e transfobia; e resistências. Concluo que contribuí com o preenchimento da lacuna interseccional e também com o fortalecimento da importância – e da necessidade – que as pesquisas sobre as práticas de gênero têm nos EOR, além de propor estudos futuros sobre a mesma temática, sobretudo com mulheres que possuam marcadores sociais da diferença menos privilegiados socialmente.

Palavras-chave: práticas organizativas; gênero; mulheres; interseccionalidade; resistências; organizações de atuação jornalística.

ABSTRACT

During my readings to delve deeper into the theories that guided me in this research, I realized that there is an intersectional gap in studies of gender organizing practices that use intersectionality as a theoretical-methodological tool. This is because non-white women, women with disabilities, women from lower classes, women with bodies that do not follow the hegemonic pattern and who do not follow the heterocisnormative pattern, are often excluded from academic research. At the same time, I also identified that there is a neglect of gender practices in Organizational Studies (OS). Thus, this research aimed to understand how gender practices take place within journalistic organizations in Caruaru-PE, based on an intersectional analysis of the experiences of women journalists/journalism students. From a theoretical point of view, I used Practice-Based Studies (PBS), especially from the point of view of Theodore Schatzki; and gender studies, with a focus on women, mainly considering the discussions of Judith Butler and Joan Scott. As for the methodology adopted to carry out this research, ontologically, I started from the point of view that practices constitute social reality and, consequently, organizations; epistemologically, I used the constructivist perspective, inspired by post-structuralism; the paradigm of this research is interpretivist and also theories of practice, based on an intersectional analysis; I adopted a qualitative methodological approach of an exploratory nature, with semi-structured, in-depth interviews and field diaries as collection tools; and finally, I analyzed the data using the content analysis proposed by Laurence Bardin. In total, I interviewed 17 women. As the main results, I identified 11 categories of analysis/elements that make up gender practices. They were as follows: entering a predominantly male area; hostility; microaggressions; silencing and invisibility; harassment and objectification; manipulation; overload; payment of different salaries; racism; homophobia, biphobia and transphobia; and resistance. I conclude that I have contributed to filling the intersectional gap and also to strengthening the importance - and need - for research into gender practices in EOR, as well as proposing future studies on the same subject, especially with women who have less socially privileged social markers of difference.

Keywords: organizational practices; gender; women; intersectionality; resistance; journalistic organizations.

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Número de mulheres vítimas de violência doméstica familiar no interior de Pernambuco | 28 |
| Quadro 2 – Número de mulheres vítimas de violência doméstica familiar em Caruaru | 28 |
| Quadro 3 – Número de mulheres vítimas de violência em Caruaru | 29 |
| Quadro 4 – Posicionamento/localização da pesquisa | 59 |
| Quadro 5 – Perguntas de pesquisa e orientadoras, e as mulheres da pesquisa | 60 |
| Quadro 6 – Entrevistas da pesquisa | 63 |
| Quadro 7 – As jornalistas entrevistadas e seus marcadores sociais da diferença | 65 |
| Quadro 8 – Etapas da Análise de Conteúdo | 70 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|--------|---|
| AC | Análise de Conteúdo |
| BDTD | Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| EBP | Estudos Baseados em Prática |
| EOR | Estudos Organizacionais |
| FIES | Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IBICT | Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia |
| MS | Ministério da Saúde |
| ODS | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PCD | Pessoa com deficiência |
| PIB | Produto Interno Bruto |
| PPGA | Programa de Pós-Graduação em Administração |
| PPGIC | Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo |
| PROPAD | Programa de Pós-Graduação em Administração |
| PROUNI | Programa Universidade para Todos |
| RH | Recursos Humanos |
| SDS | Secretaria de Defesa Social |
| SIM | Sistema de Informações de Mortalidade |
| SPM | Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres |
| SVS | Secretaria de Vigilância em Saúde |
| TDAH | Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade |
| UFPE | Universidade Federal de Pernambuco |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 18 |
| 1.1 | CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA | 20 |
| 1.2 | JUSTIFICATIVAS | 30 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO | 35 |
| 2.1 | ESTUDOS BASEADOS EM PRÁTICA | 35 |
| 2.2 | A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO | 40 |
| 2.3 | BREVE HISTÓRICO DA INTERSECCIONALIDADE | 50 |
| 3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 57 |
| 3.1 | LOCALIZAÇÃO DA PESQUISA | 58 |
| 3.2 | CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA | 61 |
| 3.3 | INSTRUMENTOS DE COLETA | 62 |
| 3.4 | AS ESTUDANTES E JORNALISTAS DA PESQUISA E OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO | 65 |
| 3.5 | TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES COLETADAS | 67 |
| 3.6 | TÉCNICA ANALÍTICA: ANÁLISE DE CONTEÚDO | 68 |
| 4 | APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS | 72 |
| 4.1 | O INÍCIO DO JORNALISMO NO “PAÍS” DE CARUARU E AS PESSOAS QUE O COMPÕEM | 72 |
| 4.1.1 | Os marcadores sociais da diferença de quem integra o campo jornalístico | 73 |
| 4.1.2 | A trajetória de vida das mulheres jornalistas/estudantes de jornalismo | 78 |
| 4.2 | ELEMENTOS CONSTITUINTES DAS PRÁTICAS DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES DE ATUAÇÃO JORNALÍSTICA DE CARUARU-PE | 81 |
| 4.2.1 | Ingressar em área predominantemente masculina | 81 |
| 4.2.2 | Hostilidade | 85 |
| 4.2.3 | Microagressões | 90 |
| 4.2.4 | Silenciamento e invisibilidade | 97 |
| 4.2.5 | Assédio e objetificação | 101 |
| 4.2.6 | Manipulação | 108 |

| | | |
|---------------|---|------------|
| 4.2.7 | Sobrecarga | 109 |
| 4.2.8 | Pagamentos de salários diferentes | 111 |
| 4.2.9 | Racismo | 113 |
| 4.2.10 | Homofobia, bifobia e transfobia | 114 |
| 4.3 | OUTROS ELEMENTOS IDENTIFICADOS | 118 |
| 4.4 | A CONSTITUIÇÃO DAS PRÁTICAS DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES | 120 |
| 4.5 | MULHERES EM CENA: AS RESISTÊNCIAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES, OS ENSINAMENTOS DAS VIVÊNCIAS FEMININAS E OS ESTÍMULOS PARA SEGUIR NA PROFISSÃO | 122 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 126 |
| | REFERÊNCIAS | 129 |
| | APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA | 141 |
| | APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 143 |

1 INTRODUÇÃO

A sociedade na qual vivemos é composta por muitas verdades absolutas. Entre as muitas, aqui vou destacar algumas que predominam, principalmente, sobre as mulheres e os homens, comumente divididos nestes dois grandes grupos. Elas costumam ouvir desde cedo que precisam aprender a cozinhar se quiserem ter um marido no futuro, enquanto eles são ensinados que o homem que é homem de verdade não pode chorar ou expor os sentimentos. As meninas não podem xingar e nem falar alto. Para os meninos, a “lei” é contrária: homens xingam e podem falar no tom que desejarem. Mas todas essas “verdades” não passam de construções sociais, já que todos os seres humanos nasceram para ser livres, únicos e plurais ao mesmo tempo.

Eu fui criada por uma mulher forte, que buscou não determinar rótulos nem para mim e nem para o meu irmão, que é 12 anos mais velho do que eu. Meu pai morreu quando eu tinha cinco anos de idade, mas ele também não dava muita importância para estas determinações da sociedade. Na minha casa, antes de eu nascer, minha mãe, meu pai e meu irmão dividiam os afazeres domésticos. Depois que nasci e quando cresci, embora nunca tenha sido meu forte, confesso, sempre busquei ajudar também. Nasci em uma família fã de esportes. Minha mãe foi a responsável por me “catequizar” como são paulina e me ensinar as regras do futebol, desde o pênalti ao famoso impedimento que nós, mulheres, geralmente precisamos explicar o que é para provarmos que entendemos do esporte – como se isso fosse algo necessário. Como resposta, anos depois, descobri o tênis e foi a minha vez de ensinar as regras à minha mãe.

Fui privilegiada por não ter tido tanto contato com as práticas de gênero, em um sentido negativo, dentro do meu núcleo familiar. Não havia coisas de menino e coisas de menina, o que se sobressaía era a vontade e o que pertencia a cada um. Eu jogava bola com meu irmão na garagem de casa ao mesmo tempo em que ele brincava de boneca e de salão de beleza comigo. Assistíamos aos jogos de futebol juntos e, em seguida, colocávamos o filme de alguma princesa da Disney para assistirmos – principalmente “A Pequena Sereia” e “A Bela e a Fera”, que eu sempre amei!

Fui agraciada com uma boa memória e lembro bem que a primeira vez que percebi as práticas opressoras de gênero presentes na minha vida, ou seja, no sentido negativo que citei acima, foi na escola. Eu estava no Ensino Fundamental I, tinha entre seis e sete anos, quando uma colega de sala chegou até mim durante uma conversa na hora do lanche e falou que eu não poderia ser uma menina e assistir ao anime “Dragon Ball”, porque aquela animação japonesa tinha lutas e “lutas eram coisa de menino”, pelo menos era o que a mãe dela havia dito. Ainda

me recordo que não consegui responder e chorei. “Como assim só meninos podiam assistir àquele anime tão bom? E não havia personagens meninas e mulheres na história e que lutavam também?”, eu pensei.

Naquela época, há mais de 20 anos, eu estudava na escola em que minha mãe ensinava. Na volta para casa, ela percebeu que eu havia chorado e perguntou o que tinha acontecido. Eu contei e ainda falei que não iria mais assistir ao anime antes de ir para a escola, porque eu era menina e não podia. Pode parecer simples, mas o que a minha mãe disse àquela pequena Joalline nunca saiu da memória da mulher de quase 30 anos que escreveu esta dissertação. É, inclusive, algo que eu pretendo repassar para as/os filhas/os que terei um dia: “Filha, meninos podem fazer o que quiserem. Você é menina e também pode fazer o que quiser, assim como todas as outras: assistir seu desenho de lutas, jogar bola com seu irmão, brincar com suas bonecas e ver seus filmes de princesa. Faça o que você quiser, desde que seja feliz com isso e que seja algo bom, sem magoar ninguém, tá certo?”. Agora eu percebo que o que minha mãe me disse, em outras palavras, foi que eu não deixaria de ser – e nem de me identificar como – menina pelos gostos que eu tinha, mesmo que fossem diferentes das demais. Resultado? Assisto aos animes até hoje.

Ao longo dos anos, voltei a passar pelas mesmas práticas: no Ensino Médio; na faculdade; nas organizações onde trabalhei, desde o estágio até os anos seguintes, depois de formada; às vezes, dentro da família, com o meu avô materno, primos, tias e até os agregados; e em alguns momentos com amigos queridos, que depois se mostraram abertos para entender do que se tratavam àquelas práticas e, atualmente, buscam tentar não as praticar. Porém, mesmo diante dos percalços, eu sempre busquei e ainda busco lembrar das palavras da minha mãe no dia em que chorei diante do julgamento por gostar de animes: eu posso e vou ser o que eu quiser, sem magoar ninguém com as minhas escolhas, sobretudo magoar a mim mesma.

Estas vivências, entre tantas outras, foram inspirações para adentrar mais profundamente na pesquisa sobre as práticas de gênero, como será melhor explicado na seção de justificativas deste estudo. Como sou jornalista de formação e atuo na profissão desde quando ingressei na faculdade, em 2011, optei por realizar esta pesquisa com mulheres jornalistas/estudantes de jornalismo que exercem/exerceram a profissão em organizações de atuação jornalística de Caruaru.

Desta forma, embora não seja muito usual no meio acadêmico, escrevo este estudo em primeira pessoa, por acreditar que não há como a/o pesquisadora/or se separar da realidade estudada. Além disso, “na medida em que o pesquisador vai além da condição de observador e se aproxima ele próprio da condição de praticante, amplia a capacidade de perceber esses

elementos, e compreender de que forma eles participam da prática e da organização” ou das organizações que serão estudadas a partir do depoimento de cada uma das entrevistadas (PIMENTEL; NOGUEIRA, 2018, p. 394).

Também sinto que é importante explicar de qual local dentro da sociedade eu falo e também escrevo esta pesquisa: tenho 29 anos, me identifico como mulher cisgênero, branca, heterossexual, cristã, de classe média, sem deficiência, solteira, sem filhos e ainda estou inserida dentro dos padrões do que é considerado um corpo magro. Nasci no ano de 1994, em um hospital público de Caruaru, no Agreste de Pernambuco, município no qual também sempre morei. Sou graduada no ensino superior, posso o título de especialista, sou estudante de um programa de pós-graduação, a nível de mestrado, e tive a oportunidade de estudar inglês em duas escolas de idiomas.

Diante de alguns marcadores sociais da diferença que me localizam socialmente, entendo que falo de um lugar privilegiado. Porém, isso não faz com que eu não enxergue as dificuldades e discriminações que as/os outras/os passam constantemente. Portanto, esta pesquisa também é uma forma de criar um ambiente para que estas pessoas possam se expressar mais abertamente. Ademais, embora esta dissertação tenha sido escrita e orientada por mulheres cisgênero e heterossexuais, a pesquisa não é voltada apenas para estes grupos, em específico, mas sim para todos os seres plurais que compõem o meio no qual vivemos e que se interessem pelo assunto abordado ao longo destas páginas.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

“Dei à luz treze crianças e vi a maioria delas sendo vendida como escrava, e quando gritei a minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E eu não sou uma mulher?”, Sojourner Truth, afro-americana abolicionista e ativista pelos direitos das mulheres em discurso durante a Convenção dos Direitos das Mulheres em Ohio, nos Estados Unidos, no ano de 1851. (grifos meus)

No discurso improvisado “*Ain’t I a Woman?*” – “E eu não sou uma mulher?”, em tradução livre – e que foi proferido há mais de 170 anos, a ativista afro-americana Isabelle Baumfree, conhecida pelo pseudônimo de Sojourner Truth, desafiou características ditas como masculinas e femininas ao questionar sobre os direitos de quais mulheres estavam sendo debatidos durante a convenção em Ohio, nos Estados Unidos (CRENSHAW, 1989; BRAH; PHOENIX, 2004; HENNING, 2015; SIMAKAWA, 2015; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019; DIAS, 2021; SILVA; SANTOS; DIAS; 2021; hooks, 2023). Além de uma crítica à

sociedade construída sob bases patriarcais, as palavras de Sojourner ainda revelam que a luta das mulheres pelos próprios direitos vem de muitos anos atrás, perpetuando-se até o século 21.

Por meio deste discurso, também é possível afirmar que apenas os direitos das mulheres que ocupavam lugares socialmente privilegiados eram debatidos. Ou seja, havia a chamada universalização da categoria mulher. Ao proferir o “E eu não sou uma mulher?” no ano de 1851, Sojourner Truth apresentou algumas das várias possibilidades de ser mulher, rejeitando o conceito universal. Desta forma, pode-se destacar que somos todas plurais, a partir dos nossos marcadores sociais da diferença, que nos localizam socialmente (BRAH, 2006; SIMAKAWA, 2015; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019; SILVA; SANTOS; DIAS, 2021; hooks, 2023), a exemplo de raça, orientação sexual, localidade, identidade de gênero, entre outras possibilidades.

Ao mesmo tempo, Piscitelli (2002), Akotirene (2019) e Gouvêa, Santos e Paniza (2019) também apresentam críticas em torno da universalização da categoria mulher, destacando que há uma tentativa em deixar de lado a diversidade ao falar do ser mulher, sobretudo quando as “mulheres de cor” (hooks, 2023) – ou seja, as não-brancas – e de países subdesenvolvidos são invisibilizadas. Da mesma forma, a brasileira Lélia Gonzalez também surge como um nome que se mostrava contra a hegemonia do que é ser mulher, assim como costumava se contrapor ao “feminismo hegemônico” (RIBEIRO, 2017; SILVA, SANTOS, DIAS, 2021). É importante frisar que Gonzalez ainda criticava a gramática. Para ela, a linguagem é uma ferramenta que pode ser utilizada nas relações de poder, enaltecedo as/os mais privilegiadas/os e subalternizando aquelas/es que não têm acesso aos mesmos benefícios (RIBEIRO, 2017; GOUVÊA; OLIVEIRA, 2020; SILVA, SANTOS, DIAS, 2021).

Um estudo sobre gênero, feminismo e diplomacia, cujo objetivo foi analisar o papel das mulheres na área das relações internacionais, comprova que ainda estamos distantes de uma paridade de gênero em todos os âmbitos, incluindo o organizacional (LENINE; SANCA, 2022). Na referida pesquisa, os autores ressaltam que as hierarquias de gênero – nas quais os homens cisgênero são socialmente construídos como seres que estão acima das mulheres, independentemente dos seus marcadores, assim como as mulheres brancas têm mais privilégios do que as mulheres negras, de povos tradicionais e de países subdesenvolvidos, por exemplo (CARNEIRO, 2011) – moldam as relações humanas (LENINE; SANCA, 2022). Além disso, Lenine e Sanca (2022, p. 102) ainda destacam que há um “teto de vidro que se impõe como obstáculo” para as figuras femininas que ousarem se inserir em áreas tradicionalmente ocupadas por seres masculinos nas organizações e ainda propagam a problematização da universalização

da mulher, destacando a terceira onda do movimento feminista, que chamou a atenção para as mulheres não-brancas, trans e as residentes no Sul Global.

E é ao falar do Sul Global que localizo esta pesquisa no município de Caruaru, pertencente à região Agreste de Pernambuco, no Nordeste brasileiro. De acordo com o Censo de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Caruaru, que fica a 130 km da capital de Pernambuco, Recife, é o quarto município mais populoso do estado, sendo o segundo do interior, ficando atrás apenas de Petrolina, no Sertão, com mais de 378 mil moradores. Ao considerar a principal atividade da economia local, o destaque é dado ao Polo de Confecções do Agreste, que é o segundo maior Polo de Confecções do Brasil, movimenta bilhões de reais por ano e também é responsável por cerca de 77% do Produto Interno Bruto (PIB) total da região (SANTOS, 2016; SANTOS; HELAL, 2017; 2018; MAYRINCK; SIMÕES-BORGIANI, 2022). Este Polo, no Agreste, é composto, principalmente, pelos municípios de Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe, Taquaritinga do Norte e Toritama, possui cerca de 1,6 mil empresas e 6 mil funcionários, de acordo com os dados do governo federal¹.

Neste contexto econômico anteriormente citado, as pesquisas de Bezerra (2018), Bezerra, Corteletti e Araújo (2020), Nascimento (2019) e Silva (2016) têm demonstrado como o gênero é uma categoria importante, tendo em vista que as mulheres foram protagonistas na origem do espaço que, atualmente, é denominado de Polo de Confecções. Porém, é preciso considerar que estas mulheres exercem suas atividades em situação de vulnerabilidade, dado que estão em condições de trabalho mais precárias. Estas condições são exemplificadas por meio de algumas pesquisas, que mostram que o trabalho das mulheres no Polo está, em sua maioria, ligado aos serviços domésticos, que não são remunerados (NASCIMENTO, 2019).

Ao recorrer à dicotomia homem x mulher, Bezerra (2018) aponta que os homens ocupam cargos mais privilegiados socialmente (comércio), enquanto as mulheres ocupam aqueles que são menos reconhecidos (costura) no Polo de Confecções do Agreste. Além disso, este espaço no qual são movimentados bilhões todos os anos evidencia que o patriarcado se sobressai quando a divisão sexual do trabalho é analisada, fazendo com que as mulheres que atuam neste Polo, no Agreste de Pernambuco, tenham um trabalho informal, de baixa proteção social e precário (SILVA, 2016; BEZERRA, 2018; NASCIMENTO, 2019; BEZERRA; CORTELETTI; ARAÚJO, 2020).

Considerando tudo o que foi pontuado anteriormente, é importante ressaltar que, tradicionalmente, a área *mainstream* da Administração enxerga e propaga as organizações

¹ Os dados podem ser encontrados no seguinte endereço eletrônico: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/observatorioapl/apls-brasileiros>

como sendo algo padronizado, que possui um sistema próprio e estruturado, com objetivos específicos e que servem como espelho para todas as outras organizações, além de fugir de discussões em torno do gênero no ambiente organizacional (DUARTE; ALCADIPANI, 2016; HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016). Consequentemente, a referida área geralmente não se preocupa em questionar essa estrutura padronizada. Sendo assim, as organizações eram comumente vistas como algo idealmente livre de conflito. Tal visão era considerada normal por parte das/os pesquisadoras/es e faz parte do pensamento funcionalista, que tem como objetivo padronizar os procedimentos organizacionais (CARRIERI; PERDIGÃO; AGUIAR, 2014; DUARTE; ALCADIPANI, 2016).

Entretanto, com a evolução das pesquisas acadêmicas, outros estudos apontam que há visões de mundo alternativas para as pesquisas dentro das Ciências Sociais e, especificamente, dentro dos Estudos Organizacionais (EOR), relacionando filosofia e ciência, sem tornar uma ou outra dona da verdade absoluta – o que demonstra que não há um padrão dentro das organizações, podendo estas se desenvolverem de formas distintas (SILVA; NETO, 2010; DE PAULA, 2016). Foi, mais precisamente, na década de 1970 que as pesquisas acadêmicas em torno das Ciências Sociais começaram a pedir mais reflexões sobre tais estudos. A partir do momento no qual se realizou uma pesquisa dos EOR com base no *organizing* para compreender as organizações é que foi possível relacioná-las com os Estudos Baseados em Prática (EBP), que são opostos ao viés funcionalista (DUARTE; ALCADIPANI, 2016).

O conceito de *organizing* foi fundamental para desnaturalizar a visão rígida que se tinha das organizações, “apresentando-se como uma alternativa” (DUARTE; ALCADIPANI, 2016, p. 57, tradução minha) para os estudos que tinham e têm como objetivo questionar o paradigma funcionalista dentro da Administração. As práticas citadas anteriormente são constituídas por relações humanas e não-humanas dentro das organizações (ORLIKOWSKI, 2007; MOURA; BISPO, 2019) e só podem ser vistas quando estão, de fato, acontecendo: ou seja, as práticas organizativas constituem o *organizing*, que pode ser definido como os processos organizativos que ocorrem dentro das mais variadas organizações, que vão de grandes empresas ao bairro em que vivemos.

Dito isto, as organizações passaram a ser melhor compreendidas como verbo (que muda, tem várias conjugações) do que como substantivo (estático) (DUARTE; ALCADIPANI, 2016). Os EBP – teorias da prática ou abordagens da prática –, por sua vez, ajudaram a compreender que as organizações são formadas por práticas organizativas, que derivam de outras anteriores e que vão gerar futuras. Em suma, as práticas são múltiplas e não únicas (DUARTE;

ALCADIPANI, 2016; DIAS, 2021). A partir desta compreensão, é possível afirmar que as organizações só existem por causa das práticas, que se revelam como elementos fundamentais.

É importante ressaltar que as práticas vão além da definição gramatical de “é o que as pessoas fazem”, sendo elas diversas, estruturando-se a partir de três componentes: 1) entendimentos – o saber fazer; 2) regras – os princípios e instruções; e 3) as estruturas teleoafetivas – os objetivos e interesses somados às emoções (SCHATZKI, 2016). Tais práticas podem se relacionar com outras, reforçando-as, ou dando origem a uma nova prática (SCHATZKI, 2016). Da mesma forma que elas se relacionam, o mesmo pode acontecer com as malhas e os arranjos materiais (SANTOS; SILVEIRA, 2015).

As malhas podem ser compreendidas como o entrelaçamento entre duas ou mais práticas, gerando uma interconexão entre as ações destas práticas – as malhas constituem uma ordem que marca a vida social como um todo, do ponto de vista de Theodore Schatzki, ganhando significado para os praticantes (SANTOS; SILVEIRA, 2015; DUARTE; ALCADIPANI, 2016; SANTOS; SILVA; DIAS; MORAIS, 2021).

Em suma, para Theodore Schatzki, a relação “malha-práticas-arranjos materiais é concebida como ‘o lugar’ (*um site*) em que a vida humana acontece (as ações, os estados mentais [...]) e do qual dependem aqueles fenômenos que mantém juntas as vidas das pessoas” (SANTOS; SILVEIRA, 2015, p. 82). Assim, é possível afirmar que as práticas acontecem no dia a dia, no momento presente, em um tempo e espaço específicos, ou seja, para comprehendê-las é necessário observar o cotidiano e o contexto local (SANTOS; SILVEIRA, 2015).

As práticas são variadas e é necessário ressaltar que não importa qual seja o tipo, todas vão refletir as relações de poder que há entre seus praticantes. Na prática de gênero, por exemplo, há uma relação de poder criada socialmente que coloca as pessoas cisgênero em lugares de destaque na sociedade, no ambiente de trabalho e em outras organizações, sendo assim mais privilegiadas do que as pessoas que são transgênero, agênero, de gênero fluido, entre outros (HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016). Dentro da cisgeneridade também são percebidas relações de poder, que podem ser exemplificadas nas relações entre as pessoas do gênero masculino e feminino, na qual se estabelece a máxima de que o homem cisgênero é um ser superior ao homem transgênero ou à mulher cisgênero, por exemplo (GONZALEZ, 1984; BUTLER, 2001; MOUTINHO, 2014; COELHO JÚNIOR; HEIN, 2021).

Diante dos exemplos anteriormente apresentados, faz-se necessário destacar que os estudos em torno do conceito de gênero se popularizaram na década de 1980 (PISCITELLI, 2002). Do ponto de vista conceitual, como afirma Scott (1995, p. 72), “gênero é compreendido como uma forma de classificar fenômenos”. Tais classificações sugerem distinção,

subordinação e separação entre os gêneros, discutindo os conceitos de mulher, opressão, patriarcado e até mesmo de colonialidade (SCOTT, 1995; PISCITELLI, 2002; LUGONES, 2008; SEGATO, 2012; RATTS, 2021; CARVALHO, 2023). Há a suposição de que o termo “gênero” foi discutido, de forma pioneira, entre as feministas norte-americanas (SCOTT, 1995). “Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, ‘gênero’ tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens”, (SCOTT, 1995, p. 75). Aqui, faz-se necessário pontuar que, para desenvolver esta pesquisa, busquei inspiração no pós-estruturalismo a partir de Butler (2021), que problematiza os entendimentos cristalizados em torno do gênero, o sexo e a sexualidade.

No campo acadêmico, as discussões entre gênero e organizações partiram do pressuposto de que a disparidade salarial entre homens e mulheres, e a segregação sexual ocorrem quase que majoritariamente dentro das organizações de trabalho (ACKER, 1998; GRAEBIN, 2020). No entanto, é importante ressaltar que aqui as autoras citadas falam em homens e mulheres de forma dicotômica e sem considerar os seus marcadores. Em 2021, a consultoria IDados, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, mostrou que as mulheres ganham menos que os homens em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal. A pior situação foi constatada no estado do Mato Grosso do Sul, onde a remuneração das mulheres equivale a 65,4% do salário dos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística divulgou que a participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo há cinco anos consecutivos. Em contrapartida, a remuneração segue menor que a dos homens – entretanto, estes dados consideram homens e mulheres como seres únicos, sem detalhar quais são os marcadores destas/es que recebem salários maiores e menores.

Os dados do IBGE ainda revelam que o salário das mulheres é, em média, 22% menor do que o que é pago aos homens – a diferença chega a 38% em cargos de gerência. Os números mostram que, apesar dos avanços em um curto espaço de tempo histórico e das mulheres ocuparem mais cargos no mercado de trabalho, existem setores nos quais a participação delas ainda é muito pequeno, havendo uma hegemonia masculina (GHERARDI; POGGIO, 2001). Quando as mulheres ocupam cargos ditos como masculinos, mesmo sem considerar os seus marcadores sociais da diferença, elas são vistas como intrusas, pioneiras, viajantes, estrangeiras, tendo seus comportamentos e atitudes associados aos dos homens (GHERARDI; POGGIO, 2001). “Estudar as culturas de gênero, portanto, significa focar a atenção em como os membros de uma organização adquirem e, em seguida, produzem e reproduzem símbolos,

crenças e padrões de comportamento relacionados com a adesão de gênero”, (GHERARDI; POGGIO, 2001, p. 247, tradução minha).

A pesquisa de 2023, realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), sobre as dificuldades da população negra no mercado de trabalho reflete que as organizações seguem reproduzindo a desigualdade racial. De acordo com os dados, as mulheres negras enfrentam situações ainda mais desiguais, já que são considerados os marcadores de raça e gênero. Para exemplificar, o estudo do DIEESE revela que as/os negras/os recebem cerca de 39,2% menos do que as pessoas não negras. Ademais, o rendimento médio da pessoa negra é menor do que a média da população geral.

Com o objetivo de entender como as desigualdades seguem sendo propagadas entre as pessoas dentro do ambiente organizacional, como é o caso da diferença salarial, o movimento feminista buscou estudar como há a articulação entre as questões de gênero nas organizações e as práticas organizativas – inclusive, esta foi uma maneira não somente de buscar entender, mas também de tentar diminuir as desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres nestes ambientes (ACKER, 2006; SANTOS; MORAES; PEREIRA; DIAS, 2021). Apesar dos estudos para compreender tal fenômeno, foi percebido que há regimes de desigualdade que ressaltam as relações de poder dentro das organizações não somente levando o gênero em consideração (ACKER, 2006), como também a classe, raça, sexualidade, geração, condição corpórea, entre outros marcadores sociais da diferença (MOUTINHO, 2014).

Para compreender e discutir essas relações de poder, como elas ocorrem, quem são as vítimas e as pessoas que resistem, e como os marcadores sociais da diferença se interligam, recorro à interseccionalidade como ferramenta teórico-metodológica desta pesquisa. A interseccionalidade ajuda a mostrar um novo olhar com relação às questões que são mais discutidas atualmente, como racismo, homofobia e feminismo (BRAH; PHOENIX, 2004; COLLINS, 2017). Em linhas gerais, pode-se definir a interseccionalidade como uma ferramenta analítica que pode ser utilizada para compreender a articulação entre as várias diferenças e desigualdades, tendo como objetivo fazer com que o ser humano desenvolva questionamentos e reflexões sobre as mais variadas formas de opressão e também de resistência (HENNING, 2015; COLLINS, 2017; AKOTIRENE, 2019; CARVALHO, 2023).

O termo interseccionalidade é usado para entender e designar a interdependência que há entre as relações de poder de gênero, classe, raça, nacionalidade e outros marcadores sociais da diferença (HOLVINO, 2008; HIRATA, 2014; AKOTIRENE, 2019). A interseccionalidade vai possibilitar que haja um olhar cuidadoso com relação a estas discussões, e também para além das questões de gênero. Em seu livro “Problemas de Gênero”, Butler (2021), apesar de

não utilizar o termo, apresenta uma crítica com relação à (falta da) interseccionalidade quando se fala sobre gênero, deixando categorias sociais como raça, etnia, classe social e até mesmo o gênero, por exemplo, resumidas a um “etc.” – e é preciso ter um olhar crítico com relação a este “etc.”. Aqui, preciso ressaltar que, nesta pesquisa, entendo, como sugerem Brah e Phoenix (2004) a partir de um posicionamento pós-estruturalista, que a interseccionalidade vai muito além da relação de gênero, classe e raça. Por isso, na seção de análise, essa tríade não será colocada em destaque, pois serão considerados, também, outros marcadores sociais da diferença, sobretudo aqueles que se mostraram como mais importantes para o campo investigado.

Para se compreender melhor o significado desta ferramenta, proponho uma breve análise da Lei Maria da Penha. Sancionada em 7 de agosto de 2006, há 17 anos, a lei tem como objetivo coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra as mulheres. O artigo segundo da referida lei afirma que “toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião” é beneficiada com a lei. Nota-se que vários marcadores sociais da diferença foram abordados, mas será que, de fato, todas as mulheres são atendidas de forma igualitária no que diz respeito ao combate à violência doméstica e familiar?

Para tentar responder ao questionamento acima, apresento dados referentes ao último Mapa da Violência focado no homicídio de mulheres no Brasil, atualmente chamado de feminicídio, que foi divulgado em 2015. As informações são referentes ao Sistema de Informações de Mortalidade (SIM), que integra a Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS), do Ministério da Saúde (MS). Nos dados consta que, antes da Lei Maria da Penha, entre 1980 e 2006, o número de homicídios de mulheres foi de 7,5% ao ano; já depois da lei, de 2006 a 2013, o crescimento das taxas foi de 2,6% ao ano (WAISELFISZ, 2015).

Entretanto, ao considerar os marcadores raça e localidade, percebe-se que os dados não seguem a média nacional. No levantamento do mapa, foi identificado que a queda no número de crimes está direcionada às mulheres brancas, já que o número de vítimas negras aumentou (WAISELFISZ, 2015). No estado de Pernambuco, por exemplo, de 2003 a 2013 houve uma redução no número de mulheres brancas vítimas de homicídio que chegou a 50,9%; em contrapartida, a quantidade de mulheres negras vítimas aumentou em 19,8% no mesmo período (WAISELFISZ, 2015). Entre os 26 estados e o Distrito Federal, Pernambuco ocupou, na referida década, o 26º lugar entre os locais menos violentos para mulheres brancas, ao mesmo tempo em que é o 8º mais violento para mulheres negras (WAISELFISZ, 2015).

Trazendo para discussões mais recentes, em novembro de 2021, a Câmara dos Deputados discutiu a desigualdade e a violência contra a mulher negra no Brasil. Durante a reunião foi destacado que 1.350 mortes por feminicídio foram registradas em 2020. Em 52% dos casos, as vítimas foram mulheres negras. Na Bahia, por exemplo, de acordo com a Secretaria Pública do estado, a cada 8 minutos uma mulher sofre violência e mais da metade das vítimas é negra. Nesses casos, falta um olhar mais sensível para o marcador raça, visto que a mulher negra é a principal vítima dos casos de violência.

No estado de Pernambuco, os dados fornecidos pela Secretaria de Defesa Social (SDS-PE), por meio da Gerência Geral de Análise Criminal e Estatística², são gerais quando se trata das mulheres que foram vítimas de violência doméstica e familiar. Para a divulgação dos números, são considerados todos os crimes que se enquadram neste tipo de violência, como por exemplo: ameaça, calúnia, estupro, homicídio, lesão corporal, perturbação do sossego, entre outros. Não há dados específicos levando em consideração os marcadores sociais da diferença de cada uma das mulheres.

O mesmo ocorre com o município de Caruaru, tanto com os dados da SDS (ver quadro 2) como também com as informações fornecidas pela Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres (SPM), por meio do Centro de Referência da Mulher Maria Neuma da Silva Lira³. No entanto, vale destacar que os números apresentados pela SPM são separados de acordo com o tipo de violência (ver quadro 3).

Quadro 1 – Número de mulheres vítimas de violência doméstica familiar no interior de Pernambuco

| Casos de 2020 | Casos de 2021 | Casos de 2022 | Casos de janeiro a outubro de 2023 |
|---------------|---------------|---------------|------------------------------------|
| 21.769 | 21.672 | 23.230 | 21.968 |

Fonte: A Autora (2023), adaptado da SDS-PE.

Quadro 2 – Número de mulheres vítimas de violência doméstica familiar em Caruaru

| Casos de 2019 | Casos de 2020 | Casos de 2021 | Casos de 2022 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 2.342 | 2.200 | 2.032 | 2.179 |

Fonte: A Autora (2023), adaptado da SDS-PE.

² Todos os dados fornecidos pela SDS-PE podem ser encontrados no seguinte endereço eletrônico: <https://www.sds.pe.gov.br/estatisticas/40-estatisticas/178-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher>

³ Recebi os dados da Secretaria após realizar uma visita prévia ao prédio da SPM e, posteriormente, solicitar os dados formalmente, via e-mail.

Quadro 3 – Número de mulheres vítimas de violência em Caruaru

| Casos de 2022 | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| Violência física | Violência psicológica | Violência sexual | Violência patrimonial | Violência moral |
| 1.858 | 2.631 | 645 | 1.198 | 1.660 |
| Casos de 2023 (de janeiro a agosto) | | | | |
| Violência física | Violência psicológica | Violência sexual | Violência patrimonial | Violência moral |
| 987 | 1.356 | 349 | 671 | 870 |

Fonte: A Autora (2023), adaptado da SPM.

Por meio destes dados, é possível considerar que a interseccionalidade poderia ajudar a promover mais reflexões em torno destes marcadores para que todas as mulheres, de forma igualitária, sejam atendidas pelas políticas públicas que visam coibir a violência. A partir desta reflexão, faz-se necessário destacar que a interseccionalidade comumente é relacionada às mulheres negras, por ter conquistado um maior destaque a partir da jurista e professora negra Kimberlé W. Crenshaw no fim dos anos 80 (MOUTINHO, 2014; HIRATA, 2014; HENNING, 2015; COLLINS, 2017; AKOTIRENE, 2019; SILVA; SANTOS; DIAS, 2021; DIAS, 2021; CARVALHO, 2023).

No entanto, houve outros nomes além de Crenshaw que foram – e são – igualmente importantes para os estudos da interseccionalidade, como Sojourner Truth, Barbara Smith, Angela Davis e Chirlane McCray (MOUTINHO, 2014). Na América Latina, destacam-se os nomes das autoras brasileiras Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e Carla Akotirene, assim como também Conceição Evaristo; e da argentina Maria Lugones. Sabe-se que a interseccionalidade propõe uma noção de entrelaçamento entre os marcadores sociais da diferença, promovendo questionamentos, a desconstrução da desigualdade e a busca pela justiça social (HENNING, 2015; COLLINS, 2017; AKOTIRENE, 2019). No entanto, a interseccionalidade também precisa ser concebida a partir de práticas sociais, como a prática de gênero (HENNING, 2015).

O 5º dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas é voltado, especificamente, para as questões de gênero. Este objetivo visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (ONU, 2022). Um dos pontos discutidos aponta que é preciso aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres (ONU, 2022). Diante dos conceitos apresentados anteriormente e desta ODS, a pergunta de pesquisa que orienta este estudo é: **Como as práticas de gênero em organizações de atuação**

jornalística em Caruaru podem ser compreendidas por meio de uma análise interseccional?

Escolhi estas organizações por se tratar, em linhas gerais, de empresas que têm como objetivo disseminar informação e, consequentemente, têm a comunicação como foco, e ainda pelo fato de eu também ter trabalhado – e ainda trabalhar – em organizações de atuação jornalística, em Caruaru. Com o intuito de responder à pergunta de pesquisa, foram definidas as seguintes perguntas orientadoras: a) Qual o perfil das mulheres entrevistadas que compõem estas organizações de atuação jornalística?; b) Como são percebidas as práticas de gênero nas organizações nas quais as mulheres entrevistadas trabalham e/ou trabalharam?; c) Quais os elementos que constituem as práticas de gênero?; d) Quais são ou eram as interseccionalidades presentes nas práticas de gênero nessas organizações?; e) Como as mulheres resistem ou resistiram às práticas de gênero nas organizações que fizeram parte?

Aqui, cabe ainda destacar que as organizações jornalísticas são constituídas por diversos departamentos. No entanto, meu foco foi investigar o departamento de jornalismo das empresas, por meio das mulheres que o compõem, devido à minha formação no ensino superior ser em jornalismo, o que me deixa mais próxima da realidade estudada. Embora as práticas de gênero ocorram com todos os seres, a partir dos seus marcadores (BUTLER, 2021), o meu estudo dará ênfase às vivências de mulheres jornalistas e estudantes de jornalismo, que trabalham e/ou trabalharam nestas organizações.

Esta pesquisa é de caráter qualitativo e exploratório, e teve como instrumentos de coleta a entrevista semiestruturada e o diário de campo (ARSEL, 2018; CRESWELL; CRESWELL, 2021). A análise de conteúdo foi a principal técnica analítica utilizada (BARDIN, 2016). É importante explicar que esta análise foi feita a partir de uma perspectiva interseccional, já que foram considerados os marcadores sociais da diferença de todas as entrevistadas e das/os outras/os praticantes por elas mencionadas/os. Tais marcadores que as definem socialmente foram informados por elas próprias – assim como os marcadores das outras pessoas citadas – durante as entrevistas que foram realizadas ao longo da construção desta pesquisa. Estes procedimentos serão detalhados na seção de abordagens metodológicas.

1.2 JUSTIFICATIVAS

Este espaço se mostra importante como uma forma de explicar como chegamos ao problema de pesquisa apresentado anteriormente – aqui, escrevo no plural porque, para chegar a este problema, eu tive contato com muitas pessoas e todas elas me ajudaram a chegar à

pergunta que norteou este estudo, mesmo que não saibam que me deram este auxílio. Por muitas vezes, utilizei histórias vividas por estas pessoas nas discussões desenvolvidas nas aulas do mestrado, em encontros do Grupo Vivências, nas orientações, entre outras oportunidades, como forma de exemplificar como as práticas de gênero ocorrem. Acredito ser importante ressaltar aqui que os exemplos foram dados sempre preservando a identidade das pessoas envolvidas.

A decisão de pesquisar sobre práticas de gênero foi tomada no ano de 2019, depois de acompanhar de perto o ato de libertação da minha mãe, vítima da violência doméstica física na infância, e da violência doméstica verbal e psicológica na adolescência e vida adulta, tendo o pai dela, meu avô, como agressor. A libertação dela veio após exatos 56 anos de violência, já que o crime começou a acontecer desde antes dela nascer, quando a minha avó e minhas tias eram vítimas das agressões. Hoje, minha mãe é uma sobrevivente livre do agressor, mas não das marcas que foram deixadas ao longo das décadas.

Naquele ano, eu ainda não tinha a compreensão de que estas várias formas de violência se tratavam de uma das muitas maneiras das práticas de gênero ocorrerem. Este entendimento veio no primeiro semestre do mestrado, no PPGIC, quando eu tive contato com diversos textos e autoras/es. Mas, foi na disciplina de Práticas Organizativas e Cultura no Agreste, ministrada pela minha orientadora, a professora Elisabeth Santos, que pude conhecer de forma mais aprofundada o que são as práticas e como elas ocorrem dentro das organizações. Foi também a partir das aulas desta disciplina que comprehendi a relevância do tema para o contexto atual e, consequentemente, para as áreas de gestão, política, economia, social, e, claro, para o debate dentro do ambiente acadêmico.

Em um determinado momento das aulas, ainda ministradas de forma online devido à pandemia de Covid-19, as leituras sobre as práticas de gênero me chamaram a atenção por conseguir perceber como elas acontecem no dia a dia, nas mais diversas organizações presentes na sociedade. Durante as orientações e discussões nos encontros do Estudo Dirigido pude me aprofundar acerca do tema para trazer os EBP para esta pesquisa ao ler estudos como os que foram desenvolvidos por Jesus e Alves (2010); Simakawa (2015); Higashi, Júlio e Poubel (2016); Graebin (2020); Butler (2021); Coelho Júnior e Hein (2021); Kyrillos e Stelzer (2021); Lenine e Sanca (2022); e Melo e Zarife (2022); por exemplo.

Ainda no Estudo Dirigido, fui apresentada à tese de doutorado do professor Diego Costa Mendes, intitulada “Ser ou não parecer no curso de Administração? Eis a questão! Performance de alunos gays e bissexuais no contexto de um curso heteronormativo”, cuja pesquisa foi desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Administração (PROPAD), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), em 2019. A tese foi uma inspiração para o desenvolvimento

da minha dissertação, visto que, de certa forma, eu ainda estou no *lócus* da minha pesquisa, assim como o professor Diego Mendes esteve inserido no dele.

Eu também fui vítima destas práticas dentro das organizações pelas quais eu passei, desde quando fui estagiária, de 2011 a 2014, até quando comecei a atuar como profissional formada, desde 2015. As práticas de gênero das quais fui vítima foram desde o fato de ouvir frases como “deixa eu te ajudar, porque você, além de ser mulher, é muito novinha”, por ter me graduado no ensino superior aos 20 anos, até sofrer julgamentos por me identificar como mulher cisgênero e querer participar de discussões de futebol apenas por gostar do tema, que é predominantemente masculino na sociedade na qual estamos inseridas/os. Estes são apenas alguns exemplos das situações que vivi ao longo de mais de 10 anos atuando como jornalista no município de Caruaru – vale destacar aqui que esta dissertação é um exemplo de como sigo resistindo a estas práticas: por meio do estudo e da pesquisa.

Também considero importante ressaltar nesta seção de justificativas que outro texto que tive contato no Estudo Dirigido ampliou o meu olhar para esta e outra pesquisas sobre práticas de gênero. Foi quando li o artigo “Escala de microagressões de gênero no trabalho: construção e evidências de validade de conteúdo”, de Renata Araújo Melo e Priscila de Sousa Zarife (2022) que pude compreender de forma mais clara as diversas situações que passei dentro de algumas das organizações nas quais trabalhei.

São entendidas como microagressões situações como toques sem a permissão da pessoa, objetificação do corpo e olhares invasivos, por exemplo (MELO; ZARIFE, 2022). Embora situações como estas possam ocorrer com qualquer indivíduo, é importante destacar que grupos minorizados costumam ser as principais vítimas destes casos – negras/os, mulheres, idosas/os, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência –, que podem resultar nas seguintes consequências: ansiedade, depressão, estresse, mudança no desempenho das tarefas, e, em alguns casos, suicídio (MELO; ZARIFE, 2022). No meu caso, por exemplo, desenvolvi ansiedade e graves picos de estresse, que resultaram em queda de pressão arterial, labirintite, laringite e dores nos músculos, sobretudo na região dos ombros e das costas – todas diagnosticadas por diferentes médicas/os e outras/os profissionais de saúde como sendo “doenças emocionais”.

Além dos casos anteriormente apresentados, realizei buscas avançadas na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), uma plataforma online que foi desenvolvida e coordenada pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict), que me mostraram que, entre os anos de 2015 e 2021, os termos “práticas de gênero” e “interseccionalidade” surgem como temas centrais ou secundários em 5.488 e 547 estudos,

respectivamente. No entanto, destes, 164 e 15 pesquisas, nesta ordem, foram desenvolvidas na UFPE, mas nenhuma delas no Campus Agreste da universidade.

Ao pesquisar por termos mais específicos, “práticas de gênero em organização televisiva” e “análise interseccional em organização televisiva”, pude chegar ao resultado de que eles aparecem em 2 e 0 teses ou dissertações, respectivamente – com relação às buscas, faz-se necessário ressaltar que as duas pesquisas que surgiram no primeiro termo não foram desenvolvidas em nenhum campus da UFPE. Diante dos dados, pode-se afirmar que não há nenhuma dissertação sobre o tema apresentado dentro do Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo. Ademais, o tema ainda se encaixa em eixos temáticos da linha de pesquisa 1 do PPGIC, “Inovação e Cultura na Gestão de Negócios Locais”, que visa desenvolver estudos relacionados às práticas e relações de trabalhos locais, diversidade e diferença, práticas organizativas e cotidiano.

Como membro do Grupo Vivências⁴, certificado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e ligado ao Campus Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, preciso ainda informar que este grupo de pesquisa e extensão possui como foco os estudos que envolvam, entre outros temas, o poder e as resistências dentro do ambiente de trabalho e nas organizações em geral. Dentro do Vivências, a linha de pesquisa que eu faço parte é a seguinte: “Diversidade, diferenças e interseccionalidades”, na qual busca-se compreender “como aspectos relacionados aos marcadores sociais da diferença (gênero, raça/etnia, deficiência, sexualidade, geração, entre outros) constituem as dinâmicas do trabalho e das organizações”⁵. Desta forma, este estudo também vem como forma de enriquecer as pesquisas desenvolvidas no grupo.

Além desta relação com os eixos temáticos e com o grupo de pesquisa do qual faço parte, o presente estudo ainda pode ser considerado como uma forma de contribuir com a inovação social. É certo que o termo “inovação” é comumente relacionado às questões tecnológicas. No entanto, pesquisas, como a tese de doutorado de Roberta Cristina Sawitzki, mostram o contrário. A tese foi apresentada em 2017 ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), e tem como título “Cartografando gênero e inovação como uma prática social entrelaçada em multiterritórios”.

⁴ Para mais informações sobre o grupo, ver aqui: <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/2904882685861890> e <https://www.instagram.com/grupovivencias/>.

⁵ Esta e outras informações sobre a linha de pesquisa informada ao longo do texto, estão disponíveis em: <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelholinha/29048826858618901359275>.

Tive contato com a pesquisa de Sawitzki (2017) também no Estudo Dirigido e, assim como a tese de Mendes (2019), foi uma inspiração para esta dissertação. Na tese, é possível compreender que há uma área da inovação voltada especificamente para as pessoas: a inovação social. A teoria aponta que este tipo de inovação tem entre seus objetivos: 1) aumentar o acesso das pessoas aos próprios direitos, como a criação de políticas de inclusão, por exemplo; 2) contribuir para satisfazer as necessidades humanas não consideradas satisfeitas; e 3) desenvolver os recursos humanos capacitando determinados grupos sociais – estes objetivos se revelam como formas de realizar a inovação social como práticas, que são contínuas e se entrelaçam com as práticas de gênero (SAWITZKI, 2017).

Ao lado dos principais objetivos da inovação social, percebe-se, também, que há poucas pesquisas sobre o papel do gênero na inovação dentro de empresas privadas e sobre a relação entre gênero e inovação em contextos empresariais (SAWITZKI, 2017). Em resumo, “a inovação social afronta o instituído, ou seja, confronta a tradição, ultrapassa a rotina e desafia limitações” (COMEAU *apud* SAWITZKI, 2017, p. 147).

Uma pesquisa recente ainda aponta que há uma escassez de estudos sobre mulheres negras – apenas mulheres brancas e homens negros, em sua maioria, são contemplados nas pesquisas acadêmicas – e tal movimento é percebido como uma lacuna interseccional (COELHO JÚNIOR; HEIN, 2021). Tendo em vista que me identifico como uma mulher branca, cisgênero, heterossexual, sem deficiência física e de classe média, entendo que tenho privilégios dentro da sociedade na qual estou inserida. Com esta pesquisa, portanto, pretendo fazer uso de tais privilégios para contribuir com o preenchimento da lacuna que há nos estudos sobre interseccionalidade, como forma de criar espaços para que mulheres com marcadores sociais diferentes dos meus também possam retratar suas vivências, opressões e resistências.

Higashi, Júlio e Poubel (2016) também ressaltam que o gênero como prática nas organizações é um tema relativamente negligenciado nos EO. Quando abordado, há uma limitação de profundidade nas pesquisas sobre os Estudos Organizacionais (HIGASHI; JÚLIO, POUBEL, 2016). Neste quesito, esta pesquisa também pretende colaborar para que haja uma disseminação da discussão em torno das práticas de gênero dentro do ambiente organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção da pesquisa serão apresentadas as principais teorias que embasam esta dissertação, sendo elas os Estudos Baseados em Prática, principalmente na perspectiva de Schatzki (2016); a construção do gênero, sob o olhar de Butler (2021) e Scott (1995); e a Interseccionalidade, na perspectiva de Brah e Phoenix (2004).

2.1 ESTUDOS BASEADOS EM PRÁTICA

Antes de adentrar nas discussões em torno da construção do gênero e da relação do assunto com a interseccionalidade, é importante compreender primeiro que, para estudar estas questões ligadas ao gênero, é necessário ter um direcionamento, um olhar específico, tanto do ponto de vista organizacional como também para a gestão, sabendo que as organizações são compostas por discursos, práticas e corpos (SOUZA; COSTA; PEREIRA, 2015).

A partir deste ponto de vista, pode-se afirmar que as organizações não são entidades somente concretas, mas se diferem a partir das suas práticas, seja na interação entre os humanos, como também entre humanos e não-humanos (ORLIKOWSKI, 2007; SOUZA; COSTA; PEREIRA, 2015; MOURA; BISPO, 2019). Ou seja, do ponto de vista epistemológico e ontológico, o ambiente organizacional pode ser analisado a partir do construcionismo social, que é uma das possibilidades de análise dos estudos organizacionais (SOUZA; COSTA; PEREIRA, 2015).

No momento em que se entende que as organizações são constituídas por discursos, práticas e corpos, comprehende-se também que os EOR não estudam os ambientes organizacionais propriamente ditos, mas sim os processos de *organizing*, que são carregados de relações de poder que ultrapassam o ambiente da empresa e ocorrem em diversos setores da sociedade, se interligando entre si (SOUZA; COSTA; PEREIRA, 2015). Ainda é necessário destacar que estes processos do *organizing* e suas relações de poder são constituídos por diversos fatores, como valores, visões, sentidos, significados, verdades, entre outros, e também não se tratam de coisas estáticas e completas, já que podem mudar e se adequar ao ambiente (SOUZA; COSTA; PEREIRA, 2015).

Desta forma, é por este motivo que antes será necessário realizar esta explanação sobre os Estudos Baseados na Prática (EBP), seguido das discussões de gênero e, por fim, a interseccionalidade. Um dos principais teóricos em torno dos EBP é Theodore Schatzki. Ele faz parte de um conjunto de estudiosos que participaram da chamada “virada da prática”

(SCHATZKI; KNORR-CETINA; VON SAVIGNY, 2001). Foi diante de tal virada que a prática deixou de ser conceituada apenas como “o que as pessoas fazem no dia a dia” para ser teorizada, ou seja, explicada por meio de teorias, levando em consideração as ontologias e epistemologias (GHERARDI, 2009; SCHATZKI, 2016). Com isso, as mais diversas áreas de atuação podem ser estudadas do ponto de vista dos EBP, como tecnologia, aprendizagem, marketing, comunicação, contabilidade, cultura popular, entre outros (SANTOS; SILVEIRA, 2015).

Do ponto de vista ontológico, Theodore Schatzki aponta que as práticas sociais acontecem sempre em um contexto específico, sendo tal algo fundamental para a compreensão, análise e explicação do fenômeno. Esta ontologia, para Santos e Silveira (2015), é vista como contextual, pois considera a relação do indivíduo com o mundo. Este é o diferencial dos EBP, da virada da prática, do ponto de vista de Schatzki, Knorr-Cetina e Von Savigny (2001): para eles, não é uma prática isolada em um arranjo específico que irá constituir o espaço no qual o ser humano vive, mas sim um conjunto de práticas em vários arranjos. Esta união de práticas e arranjos é nomeada por Theodore Schatzki como “malha entrelaçada”, por haver uma conexão (SANTOS; SILVEIRA, 2015).

Schatzki (2016) ainda afirma que as ontologias da prática são planas porque tratam as práticas como elemento central dos fenômenos, tanto macro quanto micro, e porque elas são estabelecidas em um mesmo nível. As práticas, associadas aos chamados arranjos materiais – que podem ser definidos como a relação entre objetos materiais que constituem a prática, como pessoas, coisas, artefatos e organismos – compõem a vida social, a vida humana (SCHATZKI, 2016; DUARTE; ALCADIPANI, 2016; PIMENTEL; NOGUEIRA, 2018; MACHADO; CHROPACZ; BULGACOV, 2020). Aliadas às práticas e aos arranjos, ainda há as malhas, que são formadas diante da união de duas ou mais práticas (SANTOS; SILVEIRA, 2015; DUARTE; ALCADIPANI, 2016; SANTOS; SILVA; DIAS; MORAIS, 2021). Tal união, ou interconexão, ganha identidade e significado para os participantes.

As práticas, as malhas e os arranjos se interrelacionam, ao mesmo tempo em que podem se relacionar com outras práticas, malhas e arranjos semelhantes ou diferentes, fazendo da sociedade um grande conjunto desses elementos que se interligam (SCHATZKI, 2016). Pode-se afirmar que todas as práticas são estruturadas por três componentes básicos: 1) entendimentos – o saber fazer; 2) regras – os princípios e instruções; e 3) as estruturas teleoafetivas – os objetivos e interesses somados às emoções. Esta estrutura será melhor explicada abaixo (SCHATZKI, 2016).

Para Santos e Silveira (2015), os entendimentos são **os saberes-fazeres** da prática, que são repassados de uma pessoa para outra e perpetuados ao longo do tempo, como entendimento de que a mulher deve cuidar da casa, do marido e dos filhos, e de que o homem é provedor e não deve se preocupar com os afazeres domésticos, por exemplo, que estrutura uma das muitas possibilidades de identificar as práticas de gênero; as **regras** estão relacionadas com os princípios, as instruções necessárias para que as práticas aconteçam; por fim, as **estruturas teleoafetivas** tratam da relação entre os objetivos, interesses e emoções envolvidas na prática, o que torna esta estrutura diferente para cada praticante, embora as práticas sejam fenômenos não-individuais (grifos meus).

Diante desta explanação inicial em torno dos EBP, Gherardi (2009) afirma que a concepção de prática como uma epistemologia é uma crítica às concepções modernas de conhecimento dominante nos estudos organizacionais, que podem ser melhor entendidos se for levada em conta a diferença entre as **teorias da ação** e as **teorias da prática** (grifos meus). Ortner (2011) apresenta a teoria da ação, que tem como foco a intencionalidade dos atores na prática, enquanto a teoria da prática foca em como as ações acontecem e são repetidas por meio de uma rede de ações. Além disso, as teorias se diferem porque a prática também permite estudar relações entre os seres humanos e não humanos, e a relação destes com a sociedade como um todo (SANTOS, 2016; SANTOS; HELAL, 2017; MOURA; BISPO, 2019; GRAEBIN, 2020).

Sobre esta relação entre os seres humanos e não humanos, Moura e Bispo (2019) definem como sociomaterialidade a busca por entender fenômenos sociais e organizacionais por meio da materialidade. A interação entre pessoas e tecnologia, por exemplo, configura uma relação sociomaterial e também é uma prática (MOURA; BISPO, 2019). No entanto, é preciso destacar que quando se fala de uma relação sociomaterial, o “material” não necessariamente é um objeto físico, podendo ser algo abstrato, também, que seja parte da prática analisada. Hultin (2019), por sua vez, destaca que o social e o material interagem entre si e se conectam para produzir os chamados fenômenos organizacionais.

É diante de todas estas possibilidades que, em linhas gerais, Gherardi (2009) define prática como um “conceito polissêmico”, o que significa que é um conceito com mais de uma definição, justificando o fato de pesquisadoras/es em torno dos EBP relacionarem as teorias da prática a uma abordagem “guarda-chuva”. Ao falar dessa natureza polissêmica da prática, Gherardi (2009, p. 116, tradução minha) afirma que quando se leva em consideração a “prática como epistemologia, podemos ver como os estudos baseados na prática convergem para um

interesse comum em compreender a produção/consumo do conhecimento e seu circuito de reprodução”.

Nos EBP ainda há as chamadas “lentes da prática”, que afirmam que todos os fenômenos sociais podem ser investigados por meio da abordagem da prática e ainda justificam o que foi colocado anteriormente: a estrutura da prática é diferente aos olhos de cada praticante (GHERARDI, 2009). É por meio de tais lentes que podemos ter uma visão de mundo distinta, da área estudada. Santos e Silveira (2015) deixam claro que, em certos momentos, também é preciso mudar as lentes para que a prática seja melhor compreendida durante a pesquisa. É importante frisar que mesmo que haja tal troca de lentes enquanto o estudo é realizado, apenas uma visão será utilizada para embasar a pesquisa, visto que as outras serão utilizadas para dar suporte à teoria principal.

No que diz respeito ao ponto de vista da gestão, as teorias da prática, por meio das suas lentes, podem apresentar uma nova forma de compreender e explicar os fenômenos sociais e organizacionais (NICOLINI, 2013). É por este motivo que o uso das lentes é tão importante para compreender como e por que as práticas acontecem nas organizações. Nicolini (2013) definiu as teorias das práticas como um pano de fundo importante para as atividades, trabalho e todos os aspectos sociais, tendo em vista que as práticas acontecem em todos os lugares: dentro da família, na igreja, nas empresas, entre outros tipos de organização.

Em contrapartida, o autor também ressalta que apesar de todos viverem em um mundo que é produto das práticas, isso não faz dele um espaço perfeito, visto que as práticas de gênero, que serão melhor abordadas na seção seguinte, e outros tipos de práticas discriminatórias apresentam grandes consequências para todos os envolvidos, não sabendo de maneira prévia se tais serão positivas ou negativas (NICOLINI, 2013).

A partir do momento no qual se adota uma abordagem da prática e, consequentemente, uma lente para analisar determinada prática, o ponto de vista é transformado com relação à forma como se enxerga o dia a dia, o próprio conhecimento, a visão de mundo, os discursos e outros fatores (NICOLINI, 2013). Ademais, durante a análise das práticas, podem ser utilizadas as ideias do *zooming in* e do *zooming out*, que nada mais são do que ângulos adotados junto às lentes para enxergar melhor os componentes da prática enquanto ela ocorre (*zooming in*) e também o que acontece depois, que serve para compreender a relação das primeiras práticas com outras que ocorreram antes ou que vão ocorrer depois (*zooming out*) (NICOLINI, 2009; SANTOS, 2016).

Diversas pesquisas na área de gestão utilizam a noção de práticas a partir da abordagem teórica de Theodore Schatzki. Desta forma, estes estudos evidenciam a importância desta lente

para a área. Entre eles está o que foi desenvolvido por Higashi, Júlio e Poubel (2016) sobre o gênero como prática nas organizações. O objetivo da pesquisa foi realizar uma análise a partir das contribuições da epistemologia de Schatzki para entender o gênero como uma prática social dentro da vida e do ambiente organizacional (HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016). Neste estudo, Higashi, Júlio e Poubel (2016) ainda tecem uma crítica em torno das análises sobre as práticas de gênero serem, de certa forma, negligenciadas nos Estudos Organizacionais.

Outra pesquisa na área de gestão e que traz as noções de prática de Theodore Schatzki é a que foi desenvolvida por Santos e Helal (2017). Este estudo teve como objetivo analisar como os hibridismos entre o tradicional e o moderno estão presentes nas práticas de trabalho referentes à cultura popular do Agreste de Pernambuco. Foram estudadas duas organizações: uma banda de pífanos e um grupo de bumba-meу-boi, ambos tradicionais na região (SANTOS; HELAL, 2017). Durante a pesquisa realizada por Santos e Helal (2017), foram identificadas, no total, sete práticas existentes no ambiente de trabalho das duas organizações populares estudadas. Com isso, os pesquisadores exploraram os hibridismos de como as práticas podem reproduzir um ideal de modernidade ou ideais tradicionais de formas complementares, como a elaboração de ofícios para manter a organização tradicional em funcionamento (SANTOS; HELAL, 2017).

Um terceiro exemplo de pesquisa é a que teve como objetivo entender como ocorrem as práticas dentro das organizações que estão inseridas em um contexto de economia criativa em Caruaru, no Agreste de Pernambuco (SILVA; SANTOS, 2022). Para realizar o estudo, Silva e Santos (2022) investigaram uma organização ligada à cultura popular e outra que pertence à área de tecnologia da informação e desenvolvimento de startups, nas quais foram identificadas que ambas as organizações são constituídas por narrativas, entendidas como práticas, que vão desde a prática de confecção de bonecos até a prática de ensino-aprendizagem.

Para Theodore Schatzki, as práticas trazem consigo entendimentos, conhecimentos, identidades e significados (SANTOS; SILVEIRA, 2015). Tal afirmação comprova o que os autores anteriormente citados propuseram: as práticas não devem ser analisadas de maneira isolada. É preciso, portanto, compreender o contexto no qual as práticas acontecem, ou seja, as malhas de práticas existentes que formam o social (ou a sociomaterialidade). Todos os componentes da prática são importantes para a compreensão de sua dinâmica, desde as pessoas que estão envolvidas, levando em consideração sua raça, orientação sexual, classe social e gênero, ponto que será discutido mais detalhadamente a seguir, no qual será possível compreender como as/os autoras/es abordam a construção do gênero.

2.2 A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO

Gênero é algo que, ao ser discutido, costuma apresentar uma forte relação com os conceitos de sexo e sexualidade, apesar de não serem conceitos interdependentes, formando uma tríade que passou a regular a vida humana, seus comportamentos e performances diante da sociedade (SOUZA; CARRIERI, 2010). Antes de, de fato, entrar neste contexto, é preciso voltar alguns séculos atrás, mais precisamente para os períodos antes do século 18, quando acreditava-se que só havia um modelo de sexo, o *one-sex model* (HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016; MENDES, 2019; BUTLER, 2021).

Os estudiosos acreditavam e defendiam que existia apenas um único sexo. Para eles, havia uma hierarquia que apresentava a mulher como um ser inferior e o homem como um ser superior. No *one-sex model*, o corpo da mulher era retratado como um homem invertido, sendo o clítoris um pênis que não se desenvolveu (SOUZA; CARRIERI, 2010; HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016; MENDES, 2019; BUTLER, 2021). Este modelo de sexo se tornou hegemônico no Ocidente e foi propagado por muitos séculos até a ascensão do Iluminismo na Europa entre os séculos 17 e 18.

Como o Iluminismo se mostrou um movimento que tinha como objetivo gerar mudanças em diversas áreas, como política, economia e social, além de incentivar a disseminação do conhecimento, foi a partir dele que passou a se debater o *two-sex model* – ou dois modelos de sexo. Este modelo, oposto ao anterior, apresenta o masculino e o feminino como opostos e as diferenças entre os sexos como algo natural e determinado, além de afirmar que a sexualidade está ligada às características biológicas do ser humano (SOUZA; CARRIERI, 2010; HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016; MENDES, 2019; BUTLER, 2021). É a partir deste momento que surge a tríade sexo/gênero/sexualidade, que reforça a compreensão de sexo que a ciência tinha, com binarismos (homem/mulher, macho/fêmea, masculino/feminino), como algo normal e naturalizado (SOUZA; CARRIERI, 2010).

A partir de uma interpretação crítica a estas concepções, é possível afirmar que as diferenças entre o que é ser homem e o que é ser mulher carregam consigo um contexto histórico, pois se mostra como algo que foi implantado na sociedade historicamente, desde muitas décadas atrás (JESUS; ALVES, 2010), assim como as definições do que é gênero, sexo e sexualidade. Separar os integrantes da tríade que regulam a vida humana não é uma tarefa fácil. Entender que o sexo, o gênero e a sexualidade podem ter variadas formas é algo difícil para os seres humanos (SOUZA; CARRIERI, 2010; MOURA; NASCIMENTO, 2022). Isso se justifica pelo fato de que todos nós fomos – aqui, falo no plural por me incluir em um grande

grupo – fortemente ensinados a pensar apenas em torno dos binarismos, que vão ser fortemente criticados por Butler (2021).

No entanto, as discussões dentro do universo acadêmico têm ajudado, ao longo dos anos, a compreender que os componentes da tríade não são interdependentes, além de evoluírem com o passar das décadas. Estudos apontam que o conceito do que é gênero, por exemplo, começou a ser discutido no século 20, na década de 50, a partir das concepções de John Money – ele estudava os papéis desenvolvidos por homens e mulheres na sociedade (JESUS; ALVES, 2010). Mas foi a partir da conceitualização de Gayle Rubin (1975) que o termo “gênero” começou a se popularizar, seguida das discussões de Judith Shapiro (1981) em torno do gênero enquanto construção social e cultural (PISCITELLI, 2002).

É importante trazer que Rubin (1975) afirma que o sistema sexo/gênero trata-se de um conjunto de arranjos pelos quais a sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana. Com isso, o sexo, da maneira que conhecemos, e a identidade de gênero são questões determinadas ainda na infância e, portanto, podem ser traduzidas como produtos sociais (RUBIN, 1975). Quanto ao gênero, ela define como “uma divisão socialmente imposta dos sexos” (RUBIN, 1975, p. 179).

A partir destes pensamentos, ela apresenta algumas alternativas para explicar a origem da desigualdade social com base no sexo e no gênero. Neste sentido, as mulheres, sobretudo aquelas que possuem marcadores sociais da diferença menos privilegiados, se mostram como uma força de trabalho reserva para o sistema capitalista, recebendo salários baixos ou até nenhuma remuneração, quando são responsáveis pelos serviços domésticos, o que explica a opressão sofrida pelas mulheres em meio ao capitalismo (RUBIN, 1975; PARKER, 2001; GRAEBIN, 2020).

Anos mais tarde, Shapiro (1981) apresentou críticas em torno da hierarquia que foi criada socialmente entre homens e mulheres, e também no que diz respeito à biologia que, de acordo com ela, acaba por restringir as compreensões sobre a sociedade. O termo “homem” se mostra como algo superior ao ser usado também para definir a espécie humana, englobando homens e mulheres, independentemente dos marcadores sociais da diferença, que tornam todos os seres plurais (SHAPIRO, 1981; SOUZA; CARRIERI, 2010). A partir do ponto de vista da pesquisadora, o gênero se apresenta como um fato social e, portanto, deveria ser visto sob outras perspectivas, como a econômica, política, religiosa, entre outras (SHAPIRO, 1981; MONRO, 2005).

Esta questão da desigualdade e das relações de poder, por meio desta hierarquia anteriormente citada, também envolve discussões entre a colonialidade e o gênero. A relação

que há entre a colonialidade do poder⁶ e o gênero faz com que eu traga o seguinte questionamento: como são vistas e tratadas pessoas, sobretudo as mulheres, que são integrantes dos povos originários do Brasil? Elas costumam ser eliminadas da sociedade, sendo tratadas como seres invisibilizados, tamanha é a relação de poder ressaltada pela intersecção entre os conceitos de colonialidade e gênero (LUGONES, 2008; SEGATO, 2012; CARVALHO, 2023). E é partindo desta premissa que Segato (2012) sugere que todas/os adotem práticas descoloniais diariamente.

Como o Brasil está localizado na América Latina, aqui vale destacar como as discussões de gênero chegaram nesta parte do continente. Para isso, é preciso considerar que há uma interdependência entre os estudos de gênero na América Latina e em outras partes do mundo, como a Europa e a América do Norte, por exemplo (DUTRA; BANDEIRA, 2015). Esta relação se justifica pelo fato de que havia brasileiras – e outras latino-americanas – exiladas e/ou morando em Paris, na França, durante o período da Ditadura Militar no Brasil (1964-1985), que fizeram parte de grupos feministas na cidade europeia e trouxeram suas vivências e experiências no retorno para o seu país de origem (DUTRA; BANDEIRA, 2015). Com isso, é possível afirmar que os movimentos sociais foram – e ainda são – importantes para ampliar os debates de gênero na América Latina (RÊGO, 2017; PAULA; GALHERA, 2019).

Além disso, é preciso considerar que a América Latina é composta por diversos países. Por isso, cada um deles tem suas distinções e diversidades, sejam do ponto de vista religioso, étnico, linguístico ou mesmo econômico (SANTOS, 2020). Entendendo estas questões, as pesquisas mostram que o início dos estudos de gênero no Brasil foi na década de 1970 e, assim como há mais de 50 anos, ainda enfrentam resistências no século 21 (DUTRA; BANDEIRA, 2015). No começo, ainda no século 19, as feministas da América Latina tinham um perfil mais conservador – ou seja, suas discussões eram direcionadas a apenas um determinado grupo de mulheres (RÊGO, 2017; PAULA; GALHERA, 2019). Desta forma, esta pesquisa, assim como outras anteriormente desenvolvidas – e, espero que as próximas – vem para contribuir com uma discussão mais ampla em torno destas figuras feministas na região.

⁶ “A noção de colonialidade do poder possibilita a reflexão acerca das relações de dominação impostas pelos povos europeus às sociedades indígenas e diversificadas etnias africanas escravizadas, considerando seus desdobramentos para o Ocidente e o mundo” (CARVALHO, 2023, p. 4). “Ao desenvolver a noção de colonialidade do saber, Quijano (2000) se refere ao poder epistêmico da Europa que a partir do sistema-mundo moderno expressa a centralidade da produção, legitimação e difusão de conhecimento. Considerando que a colonialidade do poder/ saber constitui um fenômeno que pode transcender a relação da Europa com os países colonizados, embora constitua sua origem histórica, é possível observar os processos de produção de conhecimento como expressão da colonialidade operando em níveis locais, ao longo das gerações, por meio da veiculação da memória genealógica da antiga elite colonial” (ALVES, 2019, p. 195).

Agora, voltando às discussões sobre a tríade sexo/gênero/sexualidade, estas seguiram evoluindo até Scott (1995), que foi uma das primeiras pesquisadoras a colaborar com os avanços teóricos em torno dos estudos de gênero como categoria de análise. Muita pesquisas usam as palavras “gênero” e “mulheres” como sinônimos, já que os conceitos de gênero vieram propor, inicialmente, um novo olhar para as características ditas como femininas e masculinas, mas sempre focando nas mulheres (PISCITELLI, 2002). E não todas as mulheres, considerando todas as suas diferenças e seus marcadores, mas sim de seres universais – é desta situação que vem a universalização da categoria mulher –, não levando em conta a pluralidade que há entre as mulheres ao redor do mundo (PISCITELLI, 2002; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019). É preciso considerar que todas as pessoas são seres plurais, carregadas de marcadores, histórias e vivências distintas, e não podem ser vistas como únicas (BRAH, 2006; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019; hooks, 2023).

No entanto, o termo “gênero” é mais neutro do que “mulheres” e pode ser aplicado também aos homens (SCOTT, 1995) e a todos os demais seres. O gênero, portanto, está ligado às construções culturais do ser humano, é algo que está relacionado às relações sociais e não é determinado pelo sexo ou pela sexualidade (SCOTT, 1995; MONRO, 2005; LUGONES, 2008; BUTLER, 1998; 2009; 2021). Pesquisadoras/es pós-estruturalistas levam em consideração o papel da linguagem e do discurso para a formação da identidade de gênero.

Entre estas/es pesquisadoras/es pós-estruturalistas está a figura de Judith Butler, que tem bastante importância nas discussões em torno das questões de gênero e também na chamada Teoria Queer, na qual ela é considerada uma das principais teóricas (LOURO, 2001; PARKER, 2001; MARTIN, 2003; MONRO, 2005; PISCITELLI, 2008; HENNING, 2015; SIMAKAWA, 2015; HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016; MENDES, 2019; GRAEBIN, 2020). Para Butler (1993), não há nenhum sujeito livre, já que todos são produzidos por normas e repetições. A partir desta questão, a Teoria Queer surge para contestar os atos socialmente normalizados e trazer reflexões em torno de determinações perpetuadas ao longo da história (BUTLER, 1993).

Embora seja comumente ligada às questões de gênero (MENDES, 2022), a Teoria Queer também pode ser debatida a partir de outras perspectivas, como a educacional, por exemplo (LOURO, 2001). A partir do momento no qual a referida teoria busca fugir de verdades absolutas, permite que haja múltiplas definições em torno do que foi historicamente determinado pela sociedade. Consequentemente, por meio da Teoria Queer podem surgir novas formas de pensar assuntos como educação, cultura e conhecimento no geral (LOURO, 2001).

Além de ser um importante nome para a teoria anteriormente citada, Butler (2001) ressalta que a diferença sexual não está exclusivamente relacionada às diferenças materiais,

mas também possui ligação com as práticas discursivas, sendo marcada e formada por tais práticas. O sexo se torna uma prática regulatória que controla e governa os corpos, sendo materializado por meio do tempo – esta materialização acontece diante das práticas reguladas, que determinam o que cada pessoa deve ser e como ela deve agir (BUTLER, 2001). Como foi colocado anteriormente, o discurso tem um papel fundamental para a compreensão do que é o sexo, que é uma das normas pelas quais alguém se torna viável, ou seja, um ser humano que “existe” por seguir as normas impostas pela sociedade (BUTLER, 2001; 2021).

O discurso é algo regulatório em torno do sexo e atua como uma maneira de constituir a materialidade dos corpos, como forma de consolidar o chamado “imperativo heterossexual”, quando se mostra a relação entre o sexo e a sexualidade: a pessoa que nasce com o sexo biológico feminino, por exemplo, obrigatoriamente precisa sentir atração sexual por homens, assim como a que nasce com o sexo biológico masculino deve se sentir atraído por mulheres (BUTLER, 2001). Este discurso regulatório está diretamente ligado à performatividade dos sexos, que é formada por normas que nomeiam e induzem comportamentos por meio da fala (MENDES, 2019).

Esta performatividade nada mais é do que mais uma forma de imposição a todos os seres humanos, já que é por meio dela que são impostas as normas amplamente normalizadas e até legitimadas dentro da sociedade, sobretudo no que diz respeito às relações de poder construídas linguística e discursivamente (BUTLER, 1993). Em linhas gerais, “o constante processo de repetição das normas dá origem ao que podemos chamar de performatividade” (MENDES, 2019, p. 43). E é a partir destas normas sociais que os sujeitos passam a adotar performances que determinam um padrão para os seus comportamentos, como se tivessem sido baseados em uma cartilha cujas regras apontam como os seres devem agir no meio em que vivem para serem completamente aceitos (BUTLER, 1993; MENDES, 2019). Ademais, este conjunto de requisitos ainda deve estar ligado à heteronormatividade (BUTLER, 2021).

Pode-se entender por performance o que a sociedade considera como a essência do homem e a essência da mulher, é como o indivíduo se apresenta aos outros a partir do que foi ensinado durante toda a vida e também como as outras pessoas o veem (BUTLER, 2021). A performance também é carregada de discursos e normas e é ainda o que torna os corpos generificados, pois espera-se que todas as pessoas performem de uma determinada maneira – sendo esta impreterivelmente heterossexual – a partir do momento em que uma/um bebê nasce. O homem não pode demonstrar seus sentimentos e deve, obrigatoriamente, se relacionar e se sentir atraído por mulheres; por outro lado, a mulher pode expor o que sente e, ao contrário, deve se relacionar e se sentir atraída apenas por homens (PHILLIPS; KNOWLES, 2012;

MENDES, 2019; BUTLER, 2021). Estes exemplos ainda se encaixam nos conceitos de práticas de gênero e práticas generificadas, que serão apresentadas ao longo desta seção.

Aliada às questões do “imperativo heterossexual”, da performance e da performatividade dos sexos está o conceito de matriz de inteligibilidade heterossexual (BUTLER, 2021). Esta matriz determina que o ser humano deve corresponder a um único gênero, reforçando a ideia de que a tríade sexo/gênero/sexualidade é interdependente, e que a inteligibilidade dos seres humanos será determinada aos que seguirem a referida matriz (MENDES, 2019; BUTLER, 2021). Em outras palavras, pode-se afirmar que este conceito estabelece que só podem possuir conhecimento e serem reconhecidos os seres heterossexuais ou aqueles que seguem os padrões determinados pela heteronormatividade, mesmo que tenham outra orientação sexual.

A pesquisa desenvolvida por Mendes (2019) lida diretamente com a performance, a performatividade e a matriz de inteligibilidade heterossexual, que, juntas, servem de alicerce para a heteronormatividade. No estudo realizado em uma instituição de ensino superior foi possível compreender que os discursos das/os alunas/os gays e bissexuais do curso de Administração eram sempre direcionados para seguir o padrão heterossexual, pois era a única forma de serem vistas/os na instituição e, sobretudo, no curso (MENDES, 2019).

É devido a estes pensamentos de pesquisadoras/es pós-estruturalistas que não há uma única definição do que é gênero e que eles costumam diferenciar este conceito de sexo e sexualidade. Entre as mais variadas definições do primeiro termo, está a de que o gênero é um conjunto de práticas que define e determina as relações entre os homens e as mulheres; o gênero também leva em conta o que as pessoas dizem e fazem, determinando questões como identidade e *status social* (GHERARDI; POGGIO, 2001; MARTIN, 2006). Os conceitos de gênero também estão relacionados aos Estudos Baseados em Prática (EBP) e mostram que tais práticas de gênero têm início na infância e, desde então, ocorrem nos mais diversos lugares e organizações, como na escola; dentro de casa, com a família; em grupos de amigos; e empresas, por exemplo. O gênero se materializa no espaço organizacional e sua formação se dá no campo social, que está inserido no campo da prática (HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016).

Dentro das organizações, as práticas de gênero ocorrem a partir de pessoas que, comumente, estão em posições de poder, não sendo esta uma regra, uma verdade absoluta – e aqui destaco que estas pessoas podem ser de qualquer identidade de gênero, orientação sexual, raça e classe social, por exemplo, e que a prática acontece, muitas vezes, sem que o praticante possa refletir (MARTIN, 2006). Gherardi e Poggio (2001, p. 245) trazem uma reflexão sobre o gênero seguir “uma ordem simbólica, dicotômica e hierárquica”. Tomando como base a

dicotomia citada pelas autoras, se faz necessário destacar que os dualismos são criticados por autoras/es pós-estruturalistas. Para elas/es, os dualismos se complementam e não devem ser analisados separadamente (SCHATZKI, 2016; BUTLER, 2021).

Considerando a relação do gênero com as organizações, nas quais a desigualdade social, econômica e a divisão sexual do trabalho são mantidas e reproduzidas, os comportamentos particularmente masculinos criam e mantém formas de dominação e fazem estas formas de opressão crescerem (ACKER, 1998; 2006). Há mais segregação sexual de trabalho na função exercida em determinado local (*job*) do que na função propriamente dita (*occupation*). Neste sentido, Acker (2006) traz como exemplo a situação de um enfermeiro que trabalha em um determinado hospital: o que vai determinar a segregação sexual do trabalho é o hospital onde o enfermeiro trabalha e não necessariamente a profissão.

Com isso, ainda mostra-se necessário destacar a questão de que as práticas de gênero estão dentro das chamadas práticas generificadas: o praticar gênero são as pequenas ações rotineiras, que nos fazem compreender as práticas generificadas, que são mais amplas – são, em linhas gerais, um grande conjunto de práticas e o praticar gênero está dentro das práticas generificadas (SCOTT, 1995; MARTIN, 2006; SIMAKAWA, 2015; HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016; SAWITZKI, 2017; LENINE; SANCA, 2022). Um exemplo que pode ser aplicado nesta questão é a máxima de que mulher não entende de futebol (prática generificada/performatividade). As que desafiam o sistema são comumente questionadas sobre o que é um impedimento (praticar gênero/performance), por exemplo.

Sobre estas mulheres que desafiam o sistema, Gherardi e Poggio (2001) destacam que elas são geralmente vistas como estrangeiras ou pioneiras quando ingressam em um ambiente predominantemente masculino, como as áreas da construção civil e militar, por exemplo. Estas mulheres, por vezes, adotam atitudes ditas como masculinas para se encaixar no local, sendo tal prática uma forma estratégica de sobrevivência (LOURO, 2000; GHERARDI; POGGIO, 2001; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; TOLFO; OLIVEIRA, 2015; SAWITZKI, 2017; SOUSA; OLIVEIRA; SARAIVA; COSTA, 2021).

Outra prática de gênero comum nas organizações são as chamadas microagressões de gênero. Elas não são caracterizadas como agressões físicas ou verbais. Na verdade, são formas de discriminação e violência de gênero sofisticadas, sutis, mas não menos prejudiciais e que podem ser interpretadas como mal-entendidos ou ações não intencionais (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; MELO; ZARIFE, 2022). Estas microagressões podem acontecer por meio de discursos ou comportamentos, e se relacionam com efeitos na saúde mental das principais vítimas, que comumente são pessoas que fazem parte de grupos

minorizados: mulheres, negras/os, idosas/os, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+ (MELO; ZARIFE, 2022).

As objetificações do corpo e sexual, os olhares invasivos, toques sem permissão, o uso de linguagem sexista ao relacionar o humor da mulher à tensão pré-menstrual (TPM), minimizar as experiências negativas das pessoas pertencentes a grupos minorizados, ações rudes ou insensíveis são algumas das situações que caracterizam como as microagressões acontecem no ambiente organizacional (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; MELO; ZARIFE, 2022).

Ao realizar um recorte do marcador raça nestas microagressões, fica evidente que as mulheres negras utilizam a “máscara do silenciamento” (ROSA; ALVES, 2020). Esta máscara em questão surge a partir de um sentido figurado, mas já foi utilizada de forma literal. No período de escravização, as pessoas negras eram obrigadas, por parte dos seus colonizadores, a usar uma máscara para que não pudessem falar e, consequentemente, não fossem ouvidas – era uma forma de controlá-las (RIBEIRO, 2017; ROSA; ALVES, 2020). Atualmente, por meio das microagressões, as pessoas negras continuam sendo silenciadas e/ou invisibilizadas.

As microagressões estão presentes nos mais diversos tipos de organização e têm como consequências mais comuns doenças como ansiedade, depressão e estresse, além das vítimas não conseguirem desempenhar as atividades habituais da mesma forma, podendo chegar, inclusive, ao suicídio (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; MELO; ZARIFE, 2022). De acordo com a pesquisa feita por Melo e Zarife (2022), os casos de microagressão e as suas consequências podem ser considerados como alguns dos motivos pelos quais as mulheres continuam enfrentando desafios e percalços nos ambientes organizacionais e de trabalho – além disso, é importante destacar que qualquer pessoa pode ser a vítima ou a/o agressora/or nos casos de microagressão.

Há estudos recentes que apontam que estes desafios são uma realidade das mulheres ainda no século 21. Um deles revela que a primeira diplomata brasileira foi Maria José de Castro, no ano de 1918, porém, mais de 100 anos depois, ainda há poucas mulheres à frente desta função – isso sem levar em consideração o baixo número de mulheres na política, mesmo sendo a maioria do eleitorado brasileiro (LENINE; SANCA, 2022). Conforme destacam Lenine e Sanca (2022, p. 101), “essa baixa representação feminina na política e suas burocracias reflete as estruturas de gênero que ainda persistem nas sociedades”. Tais situações podem ser traduzidas como consequências das hierarquias de gênero, nas quais os homens são considerados seres superiores, e que persistem nas organizações, incluindo ambientes de

trabalho (GONZALEZ, 1984; BUTLER, 2001; MOUTINHO, 2014; COELHO JÚNIOR; HEIN, 2021; LENINE; SANCA, 2022).

Aqui, ainda é preciso destacar que, durante uma palestra proferida na *Lakehead University*, no Canadá, Poggio (2022) problematizou a relação entre gênero e o empreendedorismo, e como ela é trabalhada dentro do ambiente acadêmico. Esta ligação entre os dois conceitos é recente, tendo se tornado mais evidente nos anos 90 (FERRETTI; SOUZA, 2022). A relação entre gênero e empreendedorismo comumente se dá da seguinte forma: para o homem, sem nem considerar outros dos seus marcadores, é algo normal, é visto como herói; para a mulher, também independentemente das suas pluralidades, o cenário é totalmente diferente, sendo ela “o outro”, um ser invisível (PHILIPS; KNOWLES, 2012; GRAEBIN, 2020; FERRETTI; SOUZA, 2022; POGGIO, 2022).

Esta visão distinta entre as pessoas que decidem empreender contribui para a segregação de gênero, já que a figura da/o empreendedora/or é formada por repetições discursivas: o homem empreende porque é visionário, a mulher é para conciliar o trabalho com os cuidados domésticos (casa, marido e filhas/os) (PHILIPS; KNOWLES, 2012; BUTLER, 2001, 2021; MENDES, 2019; GRAEBIN, 2020; FERRETTI; SOUZA, 2022). Uma situação que reflete esse cenário pode ser observada na pesquisa desenvolvida por Graebin (2020), que problematizou o fato da maioria das confecções e facções domésticas serem ocupadas por mulheres, sobretudo por aquelas que não conseguiram se recolocar no mercado de trabalho após a maternidade.

Os espaços que compreendem as confecções e facções são pequenas oficinas, que muitas vezes são improvisadas em cômodos de casas, nos quais as mulheres colocam as máquinas de costura para realizar prestação de serviços na área às indústrias ou fábricas maiores, se configurando como um trabalho repetitivo e árduo (GRAEBIN, 2020). Estes espaços funcionam nas residências das trabalhadoras para que elas consigam ter um trabalho ao mesmo tempo em que cuidam dos filhos, do marido e dos serviços domésticos, sobrecregendo ainda mais as mulheres – ao mesmo tempo, este trabalho exercido por elas não é bem visto pela sociedade, sendo considerada uma ocupação precária e marginalizada, além de não ser bem remunerada (GRAEBIN, 2020).

Em um cenário diferente, mas não tão distante da realidade das mulheres que trabalham em facções domésticas, há a segregação de gênero no ensino superior. O cotidiano no curso de Administração, por exemplo, reflete e reafirma as estruturas que foram construídas socialmente, do ponto de vista do gênero (SANTOS; MORAES; PEREIRA; DIAS, 2021). Em um estudo realizado em uma instituição de ensino, no qual foram relatadas vivências de quatro mulheres, professoras e estudantes de pós-graduação, foram identificadas práticas como assédio moral,

interrupções de fala e também silenciamentos destas vítimas dentro da universidade, como forma de manter estas estruturas de gênero (SANTOS; MORAES; PEREIRA; DIAS, 2021).

Ao mesmo tempo, Santos, Moraes, Pereira e Dias (2021) também identificaram resistências por parte destas mulheres no mesmo ambiente, com o objetivo de tentar desconstruir o que foi estabelecido ao longo dos anos na sociedade, a exemplo de criação de espaços para acolhimento das mulheres, partilha de vivências, diálogos entre as vítimas e até explicação de termos em sala de aula para disseminar informações importantes acerca dos fenômenos de explicações comumente realizadas por homens do que foi dito pelas mulheres (*mansplaining*) e constantes interrupções (*manterrapping*), que reforçam as violências simbólicas de gênero.

Ainda vale mencionar que a pesquisa que inspirou esta, que foi desenvolvida por Santos, Moraes, Pereira e Dias (2021), foi a de Teixeira e Rampazo (2017). Nela, as autoras apresentam a informação de que os estudos que abordam os assédios moral e sexual como práticas de gênero ainda são pouco tratados – e até mesmo silenciados – dentro dos estudos organizacionais (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017). Ademais, Teixeira e Rampazo (2017) ressaltam que o estudo desenvolvido nasceu a partir de inquietações delas, que passaram por situações de assédio dentro do ambiente acadêmico – neste ponto, as vivências delas se assemelham às minhas, que também me inspiraram para desenvolver esta pesquisa.

De acordo com Poggio (2022), houve um crescimento no número de mulheres na área acadêmica e também em cargos de liderança. Porém, o aumento não é o suficiente para que a posição de todas/os seja mais igualitária em instituições de ensino superior. Essa desigualdade pode ser justificada pelas práticas organizativas adotadas nas universidades, que acabam beneficiando mais determinadas pessoas com relação às outras (POGGIO, 2022).

Diante destas situações, resgato Butler (2021), que busca acrescentar, por meio de uma crítica, que o patriarcado e a sociedade constituída em uma matriz de inteligibilidade heterossexual não são os únicos culpados pelas práticas de gênero e estereótipos criados. A filósofa, assim como hooks (2023), pontua que a primeira onda do próprio movimento feminista defendia uma identidade única: mulheres brancas, cisgênero e heterossexuais. Para ela, o poder – seja ele vindo do patriarcado ou do movimento feminista – limita, proíbe, regula e controla os indivíduos (BUTLER, 2021). O feminismo, sob esse ponto de vista, reprime as mesmas mulheres que o movimento busca emancipar, insistindo em classificar a mulher apenas como mulher, rejeitando, assim, as intersecções e os marcadores sociais que definem não somente as mulheres, mas todos os seres humanos, que são plurais dentro da sociedade na qual vivem (BUTLER, 1998, 2009, 2021).

2.3 BREVE HISTÓRICO DA INTERSECCIONALIDADE

Início as discussões em torno da interseccionalidade propondo uma reflexão: será que as mulheres homossexuais, bissexuais, negras, transgênero e transexuais são tratadas da mesma forma que as mulheres que estão dentro da matriz de inteligibilidade heterossexual? Tal questionamento passou a ser discutido recentemente, no fim dos anos 80, pela jurista e professora estadunidense negra Kimberlé W. Crenshaw. Ela propôs um olhar interseccional, inicialmente, ao movimento feminista, discutindo o conceito de interseccionalidade dentro do movimento feminista negro (LUGONES, 2008; AKOTIRENE, 2019; DIAS, 2021; ALMEIDA; DIAS; SANTOS, 2021; CARVALHO, 2023). É um termo que surgiu a partir de movimentos sociais, ingressou no ambiente acadêmico na década de 1990 e teve um crescimento explosivo em pesquisas já no século 21 (COLLINS, 2017).

Por outro lado, a temática é de extrema importância também quando se fala dos EBP e dos EO. Isso porque a ferramenta de análise possui uma “sensibilidade analítica” (AKOTIRENE, 2019, p. 14) e está inserida em estudos que vão além do feminismo e do gênero, o que faz com que o ser humano desenvolva questionamentos e reflexões em torno do que é socialmente imposto (HENNING, 2015). A interseccionalidade permite um olhar diferente com relação a estas discussões, e também para além das questões de gênero, visto que pode ser utilizada em diferentes áreas do conhecimento. Butler (2021) apresenta uma crítica em seu livro “Problemas de Gênero” com relação à (falta da) interseccionalidade quando se fala sobre gênero, deixando categorias sociais como raça, etnia e classe social, por exemplo, resumidas a um “etc.” – e é preciso ter um olhar crítico com relação a este “etc”.

O termo interseccionalidade tem como objetivo mostrar as diferenças, desigualdades e resistências, que são fundamentais para compreender as práticas, visto que a interseccionalidade marca as identidades e vivências dos praticantes, além de ser concebida a partir de práticas sociais (HENNING, 2015; AKOTIRENE, 2019; DIAS, 2021). É por meio desta ferramenta analítica que todas/os podem entender, também, as relações de poder, não esquecendo de que quando se fala em interseccionalidade por meio dos marcadores sociais da diferença, particularmente de gênero, por exemplo, também fala-se de homens e mulheres – as questões de gênero envolvem os dois, com um caráter relacional (SCOTT, 1995; CRENSHAW, 2002).

Quanto às relações de poder, vale destacar que Carneiro (2011) afirma que há uma certa invisibilidade nas intersecções, sobretudo quando se fala no marcador raça. Ao mesmo tempo, a autora também ressalta que, quando há a intersecção entre os marcadores gênero e raça, surge uma potencialização das formas de exclusão que são provenientes do racismo na sociedade

(CARNEIRO, 2011; hooks, 2023). Ainda destacando o marcador raça, a interseccionalidade ganhou notoriedade a partir do movimento feminista negro porque as discussões que consideravam as mulheres de cor eram sempre invisibilizadas tanto pelo movimento feminista branco como também pelo movimento antirracista, que acabava por focar apenas nos homens negros (AKOTIRENE, 2019). Ademais, a ferramenta analítica também está relacionada à colonialidade – do saber e do poder –, visto que ressalta a exclusão e invisibilidade sofridas historicamente pelas pessoas não-brancas e que perdura até os dias atuais (LUGONES, 2008; CARVALHO, 2023).

A interseccionalidade também pode ajudar na promoção de políticas públicas mais eficazes para homens e mulheres. Crenshaw (2002) fala que os direitos humanos das mulheres, com toda a sua pluralidade, não devem ser limitados às situações nas quais os problemas se assemelham aos dos homens, que também são seres plurais. É nesse momento que a interseccionalidade se faz presente: é preciso levar em consideração outros marcadores sociais. Dias (2021), por sua vez, mostra que é por meio do olhar interseccional que se pode enxergar o local social, também compreendido como o lugar de fala das pessoas.

Um exemplo que Crenshaw (2002) traz é quando se analisa, por exemplo, a violência contra a mulher. Não se deve analisar apenas a violência pela violência, mas é preciso levar em consideração os marcadores sociais – e aqui volto a propor novas reflexões: Como ocorre a violência contra a mulher negra, de classe baixa e que segue o padrão heterocisernormativo? E a violência contra mulheres de religiões de matrizes africanas? A interseccionalidade se mostra necessária dentro da academia, dentro da pesquisa, para que tal conceito seja cada vez mais fomentado e discutido, sobretudo para compreender e superar situações de desigualdades, ressaltando também as resistências e não apenas as opressões.

Em sua definição de interseccionalidade, Crenshaw (2002, p. 177) destaca que se trata da “conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação [...] e trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões”. Com o objetivo de deixar o conceito mais claro, Crenshaw (2002) o trata como uma construção metafórica, no qual diversos marcadores, como raça, etnia, gênero e classe, por exemplo, são avenidas que compõem os terrenos na sociedade. Estas avenidas, por sua vez, são diferentes e semelhantes ao mesmo tempo, já que são constituídas por relações de poder e provocam exclusões, opressões e resistências (CRENSHAW, 2002). Mas, de que forma isso acontece? Quando as vias se cruzam, ou seja, se interseccionam. As reflexões propostas na interseccionalidade surgem a partir do cruzamento destes marcadores.

Embora Kimberlé W. Crenshaw seja um dos principais nomes quando se fala sobre interseccionalidade, não o único. Antes dela, em 1851, na Convenção de Direitos da Mulher em Akron, Ohio, nos Estados Unidos, uma mulher escravizada, que se tornou pregadora itinerante, proferiu um discurso carregado de elementos relacionados à interseccionalidade, mesmo sem saber da existência do conceito. O discurso de Sojourner Truth foi nomeado de “*Ain’t I a Woman?*” – “E eu não sou uma mulher?”, em tradução livre – e trouxe reflexões em torno de consequências que impactaram e impactam coletivamente, desafiando características ditas como femininas e masculinas (BRAH; PHOENIX, 2004; HENNING, 2015; AKOTIRENE, 2019; hooks, 2023).

A partir das leituras realizadas para a construção desta seção, é possível afirmar que a figura de Sojourner Truth se mostrou como a mais antiga no que diz respeito às discussões sobre a importância da intersecção entre dois ou mais marcadores sociais (CRENSHAW, 1989; BRAH; PHOENIX, 2004; HENNING, 2015; SIMAKAWA, 2015; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019; DIAS, 2021; SILVA; SANTOS; DIAS, 2021; hooks, 2023). Em seu discurso proferido no século 19, no qual ela articulou os marcadores de gênero e raça para ressaltar a invisibilidade da mulher negra, Sojourner Truth já criticava aquilo que veio a se concretizar anos mais tarde: a criação de uma figura hegemônica dentro do movimento feminista (PISCITELLI, 2002; RIBEIRO, 2017). O discurso de Sojourner Truth será apresentado na íntegra nos parágrafos seguintes:

“Bem, minha gente, quando existe tamanha algazarra é que alguma coisa deve estar fora da ordem. Penso que espremidos entre os negros do sul e as mulheres do norte, todos eles falando sobre direitos, os homens brancos, muito em breve, ficarão em apuros. Mas em torno de que é toda essa falação? Aquele homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carroça, é preciso carregar elas quando atravessam um lamaçal e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carroça, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou uma 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? E daí eles falam sobre aquela coisa que tem na cabeça, como é mesmo que chamam? (uma pessoa da plateia murmura: “intelecto”). É isto aí, meu bem. O que é que isto tem a ver com os direitos das mulheres ou os direitos dos negros? Se

minha caneca não está cheia nem pela metade e se sua caneca está quase toda cheia, não seria mesquinho de sua parte não completar minha medida?

Então aquele homenzinho vestido de preto diz que as mulheres não podem ter tantos direitos quanto os homens porque Cristo não era mulher! Mas de onde é que vem seu Cristo? De onde foi que Cristo veio? De Deus e de uma mulher! O homem não teve nada a ver com Ele. Se a primeira mulher que Deus criou foi suficientemente forte para, sozinha, virar o mundo de cabeça para baixo, então todas as mulheres, juntas, conseguirão mudar a situação e pôr novamente o mundo de cabeça para cima! E agora elas estão pedindo para fazer isto. É melhor que os homens não se metam. Obrigada por me ouvir e agora a velha Sojourner não tem muito mais coisas para dizer”⁷ (grifos meus).

Além de Sojourner Truth, integrantes do *Combahee River Collective*, um coletivo formado em 1977 por feministas negras e lésbicas que lutava não somente contra a opressão sexual das mulheres, mas também pela igualdade entre todas/os, foram – e são – importantes quando se fala em interseccionalidade (HENNING, 2015). Entre elas, estavam Barbara Smith, Angela Davis e Chirlane McCray (MOUTINHO, 2014). Na América Latina, destacam-se os nomes das autoras brasileiras Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e Carla Akotirene, assim como também Conceição Evaristo (MELO, 2020); e a argentina Maria Lugones. Dessa forma, é possível afirmar que diversos nomes foram relevantes para a construção histórica e teórica para os estudos sobre a interseccionalidade.

A necessidade de trazer a importância de outros nomes está diretamente relacionada à crítica tecida por Collins (2017), que não concordava com a forma como a teoria da interseccionalidade era atribuída única e exclusivamente à Kimberlé W. Crenshaw. Collins (2017) entende que a ferramenta teórico-metodológica ganhou mais notoriedade entre os movimentos sociais e feministas negros – e também reconhece a importância disso –, mas não é uma exclusividade de uma única pesquisadora, visto que tal determinação vai contra o que a interseccionalidade defende: a justiça social, a coletividade e um olhar político e social.

Um exemplo de que a interseccionalidade se propagou para além das figuras norte-americanas é o nome de Lélia Gonzalez (RATTS; RIOS, 2010). Embora não utilize o termo de forma específica, a teórica brasileira propõe uma reflexão em torno das intersecções entre os marcadores raça e sexo. Para Gonzalez (1984), a articulação entre racismo e sexismo atinge, particularmente, a mulher negra. E foi a própria experiência dela que a levou a refletir sobre

⁷ O discurso proferido por Sojourner Truth no ano de 1851, na Convenção de Direitos da Mulher em Akron, Ohio, nos Estados Unidos, nomeado de “*Ain’t I a Woman?*” foi retirado do livro de Ribeiro (2017), que pode ser encontrado nas referências desta pesquisa.

estes assuntos (RATTS; RIOS, 2010), contestando a “reprodução e repetição” das opressões (GONZALEZ, 1984, p. 225). Desta forma, ela propõe uma reflexão diante da relação dominado/dominador. Afinal, quem definiu esta relação? Como esta ligação influencia na forma como a mulher negra é vista socialmente?

No intuito de responder às perguntas acima, a autora justifica que as pessoas negras, historicamente, foram colocadas na lata de lixo da sociedade e, do ponto de vista profissional, as/os negras/os sempre foram relacionadas/os às profissões marginalizadas: faxineira, servente, prostituta (GONZALEZ, 1984). Quando o contrário acontece, por exemplo, no momento em que uma/um negra/o ascende profissionalmente, o caminho até a ascensão é repleto de dificuldades, diferentemente do que seria vivenciado por uma pessoa branca (GONZALEZ, 1984). Além disso, Gonzalez (1984) também problematiza a forma como os corpos negros são falados, a exemplo do que acontece no período de carnaval.

As palavras carnaval, bebida, Rio de Janeiro, samba, mulher e Brasil estão interligadas como forma de reforçar o mito da democracia racial (GONZALEZ, 1984; CARNEIRO, 2011; AKOTIRENE, 2019; CARVALHO, 2023). O período carnavalesco é o momento do ano no qual a mulher negra se transforma em rainha e é até chamada de mulata, como uma forma de embranquecimento (GONZALEZ, 1984; MOUTINHO, 2014). Entretanto, quando a folia acaba, a negra volta a ser marginalizada socialmente.

Diante das variadas abordagens dos estudos da interseccionalidade, Henning (2015) destaca a 1) sistêmica/cultural, na qual há uma influência do sistema sobre a formação identidades – esta tem Kimberlé W. Crenshaw e Patricia Hill Collins como principais nomes; e a 2) construcionista, que se preocupa com a relação gênero, raça, classe, mas também com as resistências e os pontos de fuga diante da opressão, destacando nomes como Avtar Brah e Anne McKlinton. A segunda abordagem foi adotada nesta pesquisa, por possuir aproximações com as pesquisas pós-estruturalistas anteriormente discutidas.

A interseccionalidade, sob o ponto de vista de Brah e Phoenix (2004), e também de Akotirene (2019), ajuda a mostrar um novo olhar com relação às questões frequentemente debatidas atualmente, como o racismo, a homofobia e o feminismo, por exemplo. Para as autoras, um dos pontos-chave da interseccionalidade é descentralizar o “sujeito normativo do feminismo”, o que ajuda a questionar as imposições (BRAH; PHOENIX, 2004, p. 78). Este sujeito pode ser definido como uma mulher branca, cisgênero, heterossexual e de classe média. A partir desta definição, as intersecções se tornam ferramentas analíticas para compreender a articulação entre as mais variadas diferenças e desigualdades. É quando a mulher passa a ser

reconhecida como um sujeito plural e com vários marcadores sociais da diferença (PISCITELLI, 2008; AKOTIRENE, 2019; hooks, 2023).

Ao mesmo tempo em que a interseccionalidade analisa as opressões sofridas por grupos minorizados, ela também cria espaços de resistência. Isso ocorre a partir da chamada agência interseccional, que Henning (2015, p. 117) define como “espaços de ação calcados em marcadores sociais da diferença e que se dão em resposta aos cenários potenciais de desigualdades com as quais os sujeitos se confrontam”. Esses confrontos são formas de resistir às opressões impostas socialmente. Com isso, a interseccionalidade pode ajudar a entender como estes sujeitos resistem aos diversos tipos de opressão sofridos diariamente.

Quando estas opressões são trazidas para o ambiente organizacional, é perceptível que há um silêncio quanto às intersecções, mesmo quando a empresa ou outro tipo de organização conta com a gestão da diversidade (HOLVINO, 2010). Para que fique claro, o conceito de gestão da diversidade não busca silenciar as intersecções em torno dos diversos marcadores sociais da diferença. Pelo contrário, o conceito deste tipo de gestão determina que as organizações devem ser mais inclusas, respeitando as diferenças das pessoas que as compõem, além de estimular a diversidade com o objetivo de se ter um ambiente de trabalho mais plural (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; CONCEIÇÃO, 2009; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; MEDEIROS; POSSAS; VALADÃO JÚNIOR, 2018; COELHO JÚNIOR; HEIN, 2021; MENDES, 2022).

Entre os estudos realizados no contexto organizacional e que trazem a noção da interseccionalidade, está o de Dias (2021), que investigou como ocorriam as práticas organizativas do Slam Caruaru a partir de uma análise interseccional. Por meio da pesquisa, foram identificadas quatro práticas organizativas do Slam Caruaru, sendo elas as seguintes: 1) prática escrita das poesias marginais feitas pelo grupo; 2) prática de apresentação das poesias; 3) prática de avaliação da competição; 4) por fim, as práticas de elaboração de projetos culturais (DIAS, 2021). No que diz respeito às interseccionalidades, Dias (2021) destacou que elas aparecem, sobretudo, na prática de escrita de poesias marginais, mas também nas apresentações, muitas vezes dominadas por homens.

Também pode ser citada a pesquisa desenvolvida por Santos e Dos Santos (2022), na qual foi realizada uma análise da gestão ordinária na Feira de Caruaru a partir dos conceitos de diferença e de interseccionalidade. Identificar as interseccionalidades presentes no *lócus* de pesquisa foi um dos objetivos do estudo, que identificou que há invisibilidade com relação às pessoas homossexuais, transgênero e com deficiência, além de casos de violência de gênero, a

pouca quantidade de pessoas negras atuando no local e também a diferença de geração entre as pessoas que foram entrevistadas (SANTOS; DOS SANTOS, 2022).

Ainda trago um terceiro exemplo de pesquisa organizacional com o conceito de interseccionalidade, que se trata da que foi desenvolvida por Almeida, Dias e Santos (2021). Neste estudo, as pesquisadoras fizeram uma análise sobre os desafios enfrentados por empreendedoras da economia criativa de Caruaru por meio de um olhar interseccional. A ferramenta teórico-metodológica se mostrou fundamental para entender como funcionavam as estruturas de opressão, a partir do ponto de vista do gênero, que foram desde as dificuldades para conseguir parceiros até os problemas para adquirirem credibilidade no meio em que atuavam (ALMEIDA; DIAS; SANTOS, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como o próprio título já sugere, neste capítulo serão apresentadas as abordagens metodológicas adotadas para o desenvolvimento desta dissertação. Porém, senti a necessidade de explicar antes algumas mudanças que foram feitas da versão apresentada na qualificação desta pesquisa, em 6 de março de 2023, para esta versão final.

O *lócus* de pesquisa seria uma organização televisiva de Caruaru, na qual eu faria a observação participante e também as entrevistas semiestruturadas. Tais entrevistas seriam feitas com as estagiárias e jornalistas formadas que atuam/atuaram na organização escolhida para a realização deste estudo, desde que atendessem aos requisitos elencados. Eu já havia entrado em contato com a direção da empresa, em 2022, para falar sobre a realização deste estudo. Na ocasião, a direção mostrou-se bastante interessada na realização da pesquisa, desde que os resultados fossem apresentados posteriormente.

Entretanto, alguns meses depois, um dos diretores da empresa entrou em contato comigo para informar que eu não poderia realizar o estudo no local. Por isso, tanto eu como minha orientadora preferimos agradecer e seguirmos com o nosso “plano B”: ampliar o leque de possibilidades e focarmos nas estagiárias e jornalistas formadas que trabalham/trabalharam em organizações de atuação jornalística de Caruaru. Preferimos não buscar outra organização televisiva do município porque as funcionárias e ex-funcionárias das demais não atendiam aos critérios de seleção desta pesquisa, como o fato de ter mulheres atuando nas mais diversas ocupações do departamento de jornalismo, por exemplo.

Destaco, ainda, que este contratempo não representou uma limitação para o desenvolvimento desta pesquisa, já que me possibilitou ter acesso às mais variadas vivências. Por fim, já que citei que as entrevistadas desta pesquisa são/foram de organizações de atuação jornalística de Caruaru, vale explicar que o campo jornalístico é vasto e não se restringe apenas ao rádio e à TV: atualmente, a pessoa formada em comunicação social com habilitação em jornalismo pode atuar em internet e outros tipos de mídias digitais, assessoria de comunicação e imprensa, TV, rádio, jornal impresso, revista, agências de comunicação, entre outras possibilidades (PEREIRA, 2020). Desta forma, pude ter acesso às mais variadas vivências, ocorridas em organizações diversas: televisiva, radiofônica, de comunicação pública e privada, de internet e de agência de comunicação, sendo esta última mais especificamente na área de assessoria de imprensa.

3.1 LOCALIZAÇÃO DA PESQUISA

Neste ponto, comprehendo que, da mesma forma que todos as pessoas ocupam um lugar de fala social (RIBEIRO, 2017), todas as pesquisas acadêmicas também ocupam um determinado local. Este, é determinado a partir da ontologia, da epistemologia, do paradigma de pesquisa e da metodologia adotadas, considerando ainda os instrumentos de coleta e análise de dados. Por isso, considero fundamental localizar o presente estudo levando em consideração estas categorias, de forma que fique claro de qual ponto eu parti para os procedimentos metodológicos que aqui foram adotados. É importante ressaltar que estes pontos de todas as pesquisas estão ligados por um fio imaginário. Ou seja, o método (ou a abordagem metodológica) não existe por si só.

Após a explicação anterior, o primeiro passo é identificar qual é o posicionamento ontológico da pesquisa, que é o responsável por revelar como a/o pesquisadora/or entende como as coisas são, como a realidade é compreendida (LEONARDO JÚNIOR, 2023). Deste modo, como enxergo que os EBP se mostram como um local no qual são possíveis reflexões sobre a minha realidade e a das outras pessoas, e também considerando que as abordagens da prática estão atreladas a uma ontologia social, nesta pesquisa adotei a interação entre os envolvidos nas práticas, sejam humanos ou não-humanos, como a responsável por criar a realidade em volta de todas/os (SCHATZKI, 2001; SANTOS; HELAL, 2017; PIMENTEL; NOGUEIRA, 2018).

Considerando esta visão de realidade, Santos e Helal (2017) destacam que o ambiente social é o espaço no qual é criado um campo de práticas entrelaçadas. Ou seja, elas não existem de forma isolada e sempre vão estar ligadas, a partir das vivências de cada uma/um que compõe a sociedade. Ademais, Graebin (2020) complementa este entendimento, ao pontuar que há uma conexão importante entre o ser humano e não-humano para a criação da realidade e, consequentemente, para o desenvolvimento das práticas neste ambiente.

Posicionada a ontologia, agora se faz necessário explanar qual é a localização epistemológica da pesquisa. Para isso, é importante pontuar que a epistemologia está ligada à maneira como os fenômenos relacionados à produção de conhecimento são compreendidos, não esquecendo que eles estão ligados à forma de enxergar o mundo (ontologia) (BRETAS; CARRIERI, 2017). Dito isto, adotei nesta pesquisa a perspectiva construtivista, com inspiração no pós-estruturalismo, sobretudo no ponto de vista de Judith Butler.

O posicionamento epistemológico ainda está relacionado aos paradigmas da pesquisa, aqui identificados como a perspectiva interpretativista e as teorias da prática, a partir de uma análise interseccional; e a metodologia, que a adotada nesta pesquisa foi a qualitativa. Esta

relação é evidenciada pelo fato de que o construtivismo é comumente relacionado ao interpretativismo nas pesquisas acadêmicas que possuem uma abordagem qualitativa, além de que é por meio da perspectiva interpretativista que a/o pesquisadora/or pode aprofundar a sua compreensão da realidade (SILVA; RUSSO, 2019; CRESWELL; CRESWELL, 2021). Ainda vale destacar que o interpretativismo está quase sempre ligado ao paradigma de pesquisas relacionadas aos EOR, como uma forma de auxiliar no processo de desvendar o cotidiano organizacional (DE PAULA, 2016; MACHADO; CHROPACZ; BULGACOV, 2020).

É a partir da interação desta epistemologia com o paradigma da pesquisa e a metodologia que a/o pesquisadora/or procura buscar relacionar tudo o que for dito pelas/os entrevistadas/os, por exemplo, considerando os marcadores sociais da diferença de cada uma/um ao invés de analisá-los de forma separada (CRESWELL; CRESWELL, 2021). Além disso, como esta pesquisa tem como objetivo compreender como ocorrem as práticas de gênero, vale destacar que a epistemologia da prática de Theodore Schatzki se mostrou – e ainda se mostra – como uma das grandes contribuições para os estudos que buscam entender o gênero como prática dentro de um ambiente organizacional (HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016; POGGIO, 2022).

Quanto à inspiração no pós-estruturalismo, este posicionamento epistemológico é o que fundamenta da Teoria Queer (SOUZA; CARRIERI, 2010), que também me inspirou na construção desta pesquisa, ao mesmo tempo em que esta localização é o que me permite fugir das crenças universais tidas como corretas, a exemplo do padrão heteronormativo, fazendo com que eu possa trazer pluralidades para o estudo (WILLIAMS, 2012; MENDES, 2019).

Quadro 4 – Posicionamento/localização da pesquisa

| Ontologia | Epistemologia | Paradigma da pesquisa | Abordagem metodológica | Instrumentos de coleta/ análise dos dados |
|---|---|--|--------------------------------------|--|
| As práticas constituem a realidade social e, consequentemente, as organizações. | Construtivista, com inspiração no pós-estruturalismo. | Interpretativista e as teorias da prática, a partir de uma análise interseccional. | Qualitativa, de caráter exploratório | Entrevista semiestruturada e em profundidade, registros no diário de campo; Análise de conteúdo. |

Fonte: A Autora (2023).

Desta forma, a partir destes posicionamentos e do que afirma a teoria dos estudos baseados em prática (EBP), que foi utilizada nesta pesquisa, a prática em si foi considerada como unidade de análise. E é por este motivo que na análise dos dados, como será melhor vista

no próximo capítulo, o foco estará nas situações que se caracterizaram como sendo práticas de gênero, mostrando como elas acontecem, quais as pessoas envolvidas e também quais são os seus marcadores sociais da diferença, visto que adotei também uma análise interseccional (NICOLINI, 2013; PIMENTEL; NOGUEIRA, 2018; DIAS, 2021).

Ainda é necessário pontuar que os EBP permitem que a/o pesquisadora/or compreenda as organizações – sendo aqui as de atuação jornalística – a partir das práticas que as constituem e, assim, seja possível situar as pessoas e os objetos envolvidos nestas práticas dentro do ambiente organizacional, já que as teorias da prática ajudam na análise não apenas dos fenômenos sociais, como também organizacionais (NICOLINI, 2013; SCHATZKI, 2016; SILVA; SANTOS, 2022).

Ademais, comprehendo que eu, enquanto pesquisadora, posso ter acesso às práticas de duas formas: como *insider* (dentro) e/ou como *outsider* (fora). Em outras palavras, eu posso identificar e participar destas práticas enquanto adoto a posição de *insider*, e em seguida passo a ter a postura de *outsider* para realizar a análise (PIMENTEL; NOGUEIRA, 2018; MOURA; BISPO, 2019). Este movimento ainda está ligado à analogia das lentes das câmeras, a partir do zoom: “*zoom in*” para me aproximar da prática que está sendo estudada e “*zoom out*” para me distanciar dela e, posteriormente, ter acesso às várias compreensões da prática em questão (NICOLINI, 2009; MOURA; BISPO, 2019; HULTIN, 2019).

Quadro 5 – Perguntas de pesquisa e orientadoras, e as mulheres da pesquisa

| Pergunta de pesquisa: Como as práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru podem ser compreendidas por meio de uma análise interseccional? | |
|--|---|
| Perguntas orientadoras | Mulheres da pesquisa |
| a) Qual o perfil das mulheres entrevistadas que compõem estas organizações de atuação jornalística? | Estudantes (estagiárias) e jornalistas formadas que trabalham ou trabalharam em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE. |
| b) Como são percebidas as práticas de gênero nas organizações nas quais as mulheres entrevistadas trabalham e/ou trabalharam? | |
| c) Quais os elementos que constituem as práticas de gênero? | |
| d) Quais são ou eram as interseccionalidades presentes nas práticas de gênero nessas organizações? | |
| e) Como as mulheres resistem ou resistiram às práticas de gênero nas organizações que fizeram parte? | |

Fonte: A Autora (2023).

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Diante da pergunta de pesquisa, “**Como as práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru podem ser compreendidas por meio de uma análise interseccional?**”, da problematização da heteronormatividade e de outros conceitos que limitam e ignoram a diversidade do ser humano, o olhar epistemológico que adotei nesta pesquisa foi inspirado no pós-estruturalismo, um movimento da filosofia que teve início na década de 1960 e que é visto, por exemplo, como uma posição divergente dos valores morais (WILLIAMS, 2012; MENDES, 2019).

O pós-estruturalismo é um conceito que vai além do estruturalismo e resiste a verdades que são socialmente estabelecidas (WILLIAMS, 2012; MENDES, 2019). No referido movimento, não é possível identificar o limite – não há fronteiras determinadas. O pós-estruturalismo vai além das fronteiras do sujeito, também pode ser considerado como uma prática e “pode ajudar na luta contra a discriminação em termos de sexo ou gênero, contra inclusões e exclusões com base em raça, experiências prévias, *background*, classe ou riqueza” (WILLIAMS, 2012, p. 17).

Este movimento filosófico ainda visa combater dualismos e compreensões de gênero e de sexualidade que foram socialmente instituídas, como homem/mulher, masculino/feminino, macho/fêmea, heterossexual/homossexual e quaisquer outros dualismos que limitem o gênero ou as visões de mundo entre duas únicas opções (BUTLER, 1998; GRAEBIN, 2020). De forma particular, a teoria pós-estruturalista de Butler (2021) é uma inspiração para o desenvolvimento desta pesquisa, pois a autora não delimita fronteiras para o gênero, o sexo e a sexualidade, já que percebe que são conceitos amplos e com múltiplas definições.

Diante deste olhar epistemológico, a abordagem desta pesquisa é qualitativa e de caráter exploratório. A pesquisa qualitativa auxilia na compreensão do comportamento humano diante de um problema social e permite que a/o pesquisadora/or possa ter acesso a várias fontes, como textos, vídeos, áudios, fotos, anotações em diários, entre outros (GODOY, 1995, 1995a; VIEIRA; ZOUAIN, 2006; CRESWELL; CRESWELL, 2021). Tal abordagem ainda possui um caráter indutivo e também leva em consideração a importância dos relatos do grupo estudado.

Como comumente acontece e é permitido na abordagem qualitativa, a/o pesquisadora/or pode se inserir de forma mais explícita no *lócus* da pesquisa, desde que sejam mantidas a ética e a credibilidade, para que o resultado do estudo não seja comprometido diante da relação da/o pesquisadora/or com o objeto de estudo, além de conceder mais flexibilidade, descrições e detalhes ricos a/ao pesquisadora/or (VIEIRA; ZOUAIN, 2006; CRESWELL; CRESWELL,

2021). Apesar desta inserção da/o pesquisadora/or, a pesquisa de caráter qualitativo não é totalmente subjetiva, segundo Vieira e Zouain (2006), pois faz uso do conhecimento teórico-empírico na realização da análise dos dados coletados, o que ajuda a garantir a autenticidade do estudo. Além destas questões, nos últimos 30 anos a abordagem qualitativa tem crescido nos estudos realizados dentro das organizações (VIEIRA; ZOUAIN, 2006).

Quanto ao caráter exploratório da pesquisa, Gil (2010) afirma que ele é aplicado quando o “objeto de estudo” não é tão conhecido que permita à/ao pesquisadora/or a construção de “hipóteses” totalmente concretas. Anteposto, a presente pesquisa qualitativa é, também, exploratória e se torna útil quando a/o pesquisadora/or não tem conhecimento das variáveis que serão examinadas, seja porque a organização ou os sujeitos da pesquisa em questão nunca foram estudados ou porque o assunto tem lacunas acadêmicas (GIL, 2020; CRESWELL; CRESWELL, 2021).

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA

Tendo em vista que esta pesquisa é qualitativa e de caráter exploratório, o principal instrumento de coleta foi a entrevista semiestruturada. O diário de campo também foi utilizado. As entrevistas me permitiram ter um contato direto com as mulheres participantes da pesquisa, o que me possibilitou observar situações, como a entonação da voz e expressões faciais, por exemplo, por isso foram priorizadas as entrevistas presenciais – e todas foram realizadas nesta modalidade (CRESWELL; CRESWELL, 2021). Neste tipo de coleta, com a entrevista semiestruturada, quando entrevistadas, as pessoas “podem fornecer informações históricas” e será permitido “ao pesquisador controlar a linha do questionamento” (CRESWELL; CRESWELL, 2021, p. 156).

As entrevistas como instrumento de coleta na pesquisa qualitativa se mostram importantes por permitir o contato com histórias que, de fato, ocorreram, além de possibilitar à/ao pesquisadora/or formas de compreender como a/o entrevistada/o enxerga as diversas situações pela qual passou em torno do tema investigado no estudo (ARSEL, 2018). Conforme aponta Arsel (2018, p. 85) “a natureza interativa, flexível, mas focada, de entrevistas ainda faz delas as fontes mais confiáveis e efetivas”.

Do ponto de vista da escolha do tipo de entrevista, neste caso, a semiestruturada, a ferramenta, além de possuir um caráter mais qualitativo, conseguiu promover uma interação entre mim, enquanto pesquisadora, e as entrevistadas (SILVA; RUSSO, 2019). Segundo afirmam Silva e Russo (2019), a entrevista semiestruturada conta com um roteiro previamente

pronto, devidamente elaborado pela/o pesquisadora/or, mas que também está aberto a modificações ao longo da conversa, a depender do que a/o entrevistada/o abordar naquele momento. Ademais, a entrevista semiestruturada também possibilita à/ao pesquisadora/or deixar de lado certas perguntas que constam no roteiro (SILVA; RUSSO, 2019). Em outras palavras, estes questionamentos elencados previamente serviram como roteiro (disponível no Apêndice A), mas eu, enquanto pesquisadora, não me preendi exclusivamente a eles.

Quanto ao diário de campo, a ferramenta de coleta de dados se mostra como fundamental, na pesquisa qualitativa, para que a/o pesquisadora/or possa anotar as suas impressões detalhadas durante a entrevista em torno do que foi dito, registrando aquilo que não pode ser captado por um gravador de áudio, por exemplo, como uma expressão facial, o tom da voz, o comportamento, entre outros (ARSEL, 2018; CRESWELL, CRESWELL, 2021). Ademais, é no diário que a/o pesquisadora/or pode voltar para anotar qualquer tipo de recordação que teve das entrevistas ou de uma em específico (ARSEL, 2018).

As minhas impressões/anotações, além de *insights*, foram registradas nas folhas de um caderno *smart* universitário (com dimensões de 20 centímetros de largura x 27,5 centímetros de altura), preenchendo oito laudas frente e verso, e uma só frente. Desta forma, é possível afirmar que o diário de campo foi utilizado para abordar as minhas subjetividades, permitindo que eu começasse a refletir sobre o que foi falado de forma clara e também o que não foi dito, tornando possível que minhas interpretações viessem à tona mesmo antes do início da análise das informações coletadas (SANTOS, 2016; DIAS, 2021; MORAIS, 2021).

No quadro abaixo, apresento as entrevistadas desta pesquisa, assim como a função a partir da qual elas relataram as suas vivências, as datas da realização das entrevistas semiestruturadas em profundidade, o tempo de duração de cada uma das entrevistas e, por fim, a quantidade de páginas que foram transcritas, seguindo o seguinte padrão: no word, com espaçamento simples, fonte Times New Roman, tamanho 12.

Quadro 6 – Entrevistas da pesquisa

| Entrevistadas | Como as vivências foram relatadas? | Datas das entrevistas semiestruturadas em profundidade | Duração das entrevistas | Quantidade de páginas transcritas (em word, espaçamento simples, Times New Roman e tamanho 12) |
|----------------|------------------------------------|--|-------------------------|--|
| Entrevistada A | Como jornalista formada | 03/05/2023 | 1h 09min 44s | 15 páginas |

| | | | | |
|----------------|---|------------|--------------|------------|
| Entrevistada B | Como estagiária | 06/05/2023 | 1h 14min 23s | 17 páginas |
| Entrevistada C | Como jornalista formada | 06/05/2023 | 1h 01min 17s | 14 páginas |
| Entrevistada D | Como estagiária | 18/05/2023 | 44min 36s | 11 páginas |
| Entrevistada E | Como estagiária | 18/05/2023 | 1h 05min 33s | 12 páginas |
| Entrevistada F | Como jornalista formada | 19/05/2023 | 1h 04min 03s | 15 páginas |
| Entrevistada G | Como jornalista formada | 19/05/2023 | 1h 19min 02s | 19 páginas |
| Entrevistada H | Como jornalista formada | 20/05/2023 | 1h 33min 33s | 23 páginas |
| Entrevistada I | Como jornalista formada e como estagiária | 20/05/2023 | 1h 05min 48s | 18 páginas |
| Entrevistada J | Como jornalista formada | 21/05/2023 | 50min 53s | 12 páginas |
| Entrevistada K | Como jornalista formada | 22/05/2023 | 26min 35s | 3 páginas |
| Entrevistada L | Como jornalista formada | 23/05/2023 | 12min 47s | 3 páginas |
| Entrevistada M | Como jornalista formada | 23/05/2023 | 29min 51s | 7 páginas |
| Entrevistada N | Como jornalista formada | 24/05/2023 | 1h 15min 47s | 19 páginas |
| Entrevistada O | Como jornalista formada | 30/05/2023 | 1h 56min 49s | 26 páginas |
| Entrevistada P | Como jornalista formada | 31/05/2023 | 1h 23min 29s | 21 páginas |
| Entrevistada Q | Como jornalista formada | 01/06/2023 | 1h 10min 43s | 17 páginas |

Fonte: A Autora (2023).

Por meio deste quadro, foi possível visualizar como cada uma das entrevistadas contribuiu para a pesquisa: algumas apenas como estagiárias, outras como jornalistas já graduadas e ainda houve quem relatou suas vivências sob as duas óticas. Todas as entrevistas foram feitas em um período de menos de um mês, resultando em 18 horas, 4 minutos e 53 segundos de entrevistas, e 252 páginas transcritas no word.

3.4 AS ESTUDANTES E JORNALISTAS DA PESQUISA E OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

As 17 mulheres entrevistadas foram jornalistas e estudantes de jornalismo que trabalham ou trabalharam em alguma organização de atuação jornalística localizada em Caruaru, independentemente dos seus marcadores sociais da diferença, já que a análise foi feita de forma interseccional. Para esta pesquisa, foram considerados os seguintes marcadores: idade, orientação sexual, identidade de gênero, raça, tipo de corpo, deficiência, religião, classe social, localidade, estado civil, quantidade de filhos e escolaridade, como será melhor detalhado no quadro 7, a seguir.

As entrevistadas relataram sobre suas vivências nas organizações ocupando os seguintes cargos: estagiária, editora (de texto, de imagens ou na chefia da edição), produtora, social media, assessora de comunicação e imprensa, repórter (de TV ou de web) e gestora (coordenação, gerência ou direção). Entre os critérios de seleção que foram adotados, estiveram os seguintes: 1) ter tido, pelo menos, um ano de atuação na profissão; 2) identificar-se como mulher; 3) aceitar participar da entrevista; e 4) assinar o termo de consentimento livre e esclarecido, que pode ser conferido no Apêndice B.

Quadro 7 – As jornalistas entrevistadas e seus marcadores sociais da diferença

| Jornalistas e estudantes entrevistadas | Marcadores sociais da diferença (idade, orientação sexual, identidade de gênero, raça/etnia, tipo de corpo, deficiência, religião, classe social, localidade, estado civil, quantidade de filhos e escolaridade): |
|---|--|
| Entrevistada A | 41 anos, mulher heterossexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, católica, de classe média, residente em Caruaru, casada e com dois filhos, graduada em jornalismo e em outro curso do ensino superior, com especialização. |
| Entrevistada B | 23 anos, mulher heterossexual e cisgênero, branca, de corpo “nem magro e nem gordo demais”, como disse a própria entrevistada, sem deficiência, espírita, de classe média, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em jornalismo. |
| Entrevistada C | 24 anos, mulher homossexual e cisgênero, branca, de corpo gordo, sem deficiência, sem religião (mas acredita em Deus), de classe média, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada D | 28 anos, mulher bissexual e cisgênero, branca, de corpo gordo, sem deficiência, agnóstica, de classe baixa, residente em Caruaru, casada e sem filhos, graduada em jornalismo. |
| Entrevistada E | 24 anos, mulher bissexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, católica, de classe média alta, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em jornalismo. |

| | |
|----------------|--|
| Entrevistada F | 27 anos, mulher heterosexual e cisgênero, negra, de corpo “estreito em cima e largo embaixo”, como disse a própria entrevistada, sem deficiência, católica, de classe média, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada G | 30 anos, mulher heterosexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, católica, de classe média, residente em Caruaru, casada, sem filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada H | 23 anos, mulher bisexual e cisgênero, branca, de corpo “não perfeito (nem gorda e nem magra)”, como disse a própria entrevistada, sem deficiência, católica, de classe média, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em jornalismo. |
| Entrevistada I | 23 anos, mulher heterosexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, cristã, de classe média baixa, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em comunicação social. |
| Entrevistada J | 31 anos, mulher heterosexual e cisgênero, parda, de corpo magro e largo, sem deficiência, cristã, de classe média, residente em Caruaru, solteira, sem filhos, graduada em jornalismo e cursa outra graduação. |
| Entrevistada K | 28 anos, mulher heterosexual e cisgênero, negra, de corpo gordo, sem deficiência, ateia, de classe média baixa, residente em Caruaru, mora com o namorado, sem filhos, graduada em jornalismo. |
| Entrevistada L | 36 anos, mulher heterosexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, evangélica, de classe média, residente em Caruaru, casada, com dois filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada M | 25 anos, mulher bisexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, ateia, de classe média, residente em Caruaru, mora com o namorado, sem filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada N | 33 anos, mulher heterosexual e cisgênero, parda, de corpo com sobrepeso, sem deficiência, católica, de classe média baixa, residente em Caruaru, mora com o companheiro, tem uma filha, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada O | 26 anos, mulher heterosexual e cisgênero, parda, de corpo gordo, sem deficiência, sem religião (mas acredita em Deus), de classe média, residente em Caruaru, casada, sem filhos, graduada em jornalismo. |
| Entrevistada P | 36 anos, mulher heterosexual e cisgênero, branca, de corpo “padrão da mulher brasileira, baixinha, cheinha e cheia de curvas”, como disse a própria entrevistada, sem deficiência (mas desconfia que tem TDAH), católica, de classe média baixa, residente em Caruaru, casada, com dois filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |
| Entrevistada Q | 40 anos, mulher heterosexual e cisgênero, negra, de corpo dentro do padrão hegemônico, sem deficiência, católica, de classe média, residente em Caruaru, casada, com dois filhos, graduada em jornalismo e com especialização. |

Fonte: A autora (2023).

Todas as informações utilizadas para a construção desta pesquisa foram coletadas a partir das técnicas de coleta informadas acima (ver quadro 4) e foram devidamente registradas. As entrevistas foram feitas presencialmente e segui o seguinte roteiro: entrei em contato com as entrevistadas via WhatsApp (não tive dificuldade com os contatos, visto que tenho os números pessoais de todas elas, por causa da minha profissão, que compartilho com as participantes desta pesquisa); neste contato, sugeri datas para a realização da entrevista, mas também dei margem para que elas pudessem escolher o melhor dia e horário; em seguida, combinamos um local para nos encontrarmos (todos os locais foram escolhidos pelas entrevistadas, para que ficassem o mais à vontade possível); as entrevistas foram feitas nas casas das jornalistas e também em cafeterias/docerias/shoppings da cidade.

Nos nossos encontros, eu expliquei para cada uma novamente – já que tinha explicado previamente, via WhatsApp – do que se tratava esta pesquisa, de forma que elas não tivessem dúvida. Em alguns casos, foi necessário explicar a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero; também foi explicado o que são os marcadores sociais da diferença. Todas leram o TCLE e assinaram o termo. Só depois destes procedimentos é que eu dava início à entrevista – todas foram registradas em áudio, por meio do gravador do meu celular, um iPhone 11, que ficou exposto durante todo o momento para as entrevistadas, como sugere Arsel (2018). Em todos os encontros eu levei o caderno *smart* universitário para anotar minhas impressões durante a conversa e também o meu iPad, no qual constava o arquivo em word com as perguntas da entrevista semiestruturada (ver apêndice A).

3.5 TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES COLETADAS

Após a realização de cada entrevista, transferi o arquivo em áudio para o meu notebook e, em seguida, cada uma delas foi transcrita com o auxílio da ferramenta online Google Pinpoint. Após a realização destes procedimentos, transferi a transcrição para uma página no word, devidamente padronizada (espaçamento simples, fonte Times New Roman, número 12), para a revisão da transcrição. Esta etapa de revisão foi fundamental para que eu pudesse identificar e corrigir qualquer tipo de erro de transcrição da ferramenta online, além de realizar uma pré-análise das informações. Todos os áudios ainda foram ouvidos mais uma vez, como forma de tentar provocar alguma lembrança do dia da gravação e que não havia sido registrada no diário de campo.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, que não determina a quantidade necessária de sujeitos participantes, e tendo em vista que os instrumentos de coleta envolveram entrevistas

semiestruturadas e diário de campo, e que a técnica analítica foi a de conteúdo, o critério de saturação utilizado foi o de exaustão – ou seja, quando as histórias, os relatos, as vivências começaram a se repetir. Ademais, quando ficou perceptível que foram adquiridas informações suficientes e que informações novas de nada acrescentariam à pesquisa, a partir dos depoimentos coletados, neste momento houve saturação de dados para que o tratamento do que foi coletado e, posteriormente, a análise tivessem início (PAIVA JÚNIOR; LEÃO; MELLO, 2011; SILVA; RUSSO, 2019; CRESWELL; CRESWELL, 2021).

3.6 TÉCNICA ANALÍTICA: ANÁLISE DE CONTEÚDO

A análise de conteúdo enquanto técnica analítica tornou-se uma crescente dentro do campo da Administração e, consequentemente, dos EOR nos últimos anos, sobretudo quando se trata de pesquisas qualitativas (MOZZATO; GRYBOVSKI, 2011). Ademais, vale salientar que esta técnica é comumente utilizada quando a/o pesquisadora/or pretende dar mais profundidade às suas pesquisas, de forma que fique evidente a legitimidade do estudo (MOZZATO; GRYBOVSKI, 2011; SCHIAVIN; GARRIDO, 2018). Ao mesmo tempo, esta técnica é bastante utilizada como forma de analisar entrevistas em profundidade (SILVA; RUSSO, 2019), que foi uma das ferramentas utilizadas para a coleta de dados desta pesquisa.

Em seu estudo, Caregnato e Mutti (2006) evidenciam que um dos primeiros registros da análise de conteúdo surgiu a partir de Harold Laswell, quando este realizou pesquisas em torno da propaganda na Primeira Guerra Mundial (1914-1918). Entre as décadas de 1940 e 1950, mais pesquisas começaram a recorrer à AC, permitindo que houvesse o desenvolvimento e o aperfeiçoamento desta técnica (CAPPALLE; MELO; GONÇALVES, 2018; SCHIAVIN; GARRIDO, 2018).

No entanto, foi no ano de 1977 que a análise de conteúdo teve mais notoriedade, a partir da publicação de uma das suas principais referências, o autor Laurence Bardin, que escreveu o livro “Análise de Conteúdo”, publicado naquele mesmo ano (CAREGNATO; MUTTI, 2006; CAPPALLE; MELO; GONÇALVES, 2011; MOZZATO; GRYBOVSKI, 2011; SCHIAVIN; GARRIDO, 2018; MACIEL, 2021).

Foi tomando como base as etapas desta técnica analítica propostas por Bardin (2016) que eu realizei a análise dos dados coletados a partir das entrevistas semiestruturadas, como será melhor detalhado no quadro 8. É importante deixar claro que a análise de conteúdo é, em linhas gerais, uma técnica de análise de comunicações, sendo estas compostas pelo material textual obtido na coleta de dados (diário de campo e entrevistas semiestruturadas em

profundidade transcritas) (FLICK, 2009; MOZZATO; GRYBOVSKI, 2011; SILVA; FOSSÁ, 2015; SCHIAVIN; GARRIDO, 2018).

De acordo com o que propõe Bardin (2016), a análise de conteúdo deve ser feita a partir de três etapas: 1) pré-análise; 2) exploração do material; e 3) tratamento dos resultados e interpretação. Os estudos de Cappelle, Melo e Gonçalves (2011); Mozzato e Grybovski (2011); Silva e Fossá (2015); Schiavin e Garrido (2018); e Maciel (2021) evidenciam como a/o pesquisadora/or pode utilizar esta técnica nas suas pesquisas.

Considero, nesta pesquisa, que as organizações são compostas a partir de discursos, práticas e corpos (SOUZA; COSTA; PEREIRA, 2015), e que o gênero é constituído por meio destes discursos (BUTLER, 2021). Com isso, é possível entender que, assim como as práticas estão entrelaçadas umas às outras, os materiais coletados a partir das entrevistas também estão, pois as práticas e os discursos estão nas pessoas que compõem as organizações (SEEFELD; RESE, 2020).

E foi pelo fato de que a coleta de dados desta pesquisa foi feita a partir das entrevistas semiestruturadas, nas quais muitas histórias foram contadas, que a técnica analítica utilizada foi a análise de conteúdo, que se mostra como uma ferramenta que tem como objetivo ultrapassar qualquer tipo de incerteza que, porventura, venha a surgir, assim como enriquecer a leitura dos dados que foram coletados, realizando estas atividades de forma crítica (MOZZATO; GRYBOVSKI, 2011). Ademais, a análise foi feita a partir de uma inspiração interseccional, considerando o cruzamento entre os marcadores sociais da diferença de cada uma das participantes, por meio de uma perspectiva relacional (HENNING, 2015), e também dos marcadores das/os outras/os praticantes mencionados pelas entrevistadas.

Para conseguir tornar mais viável a AC, eu montei um roteiro para a entrevista semiestruturada, para que fosse possível que todas as entrevistadas pudessem apresentar os seus marcadores sociais da diferença, falar sobre a sua história de vida e, posteriormente, sobre as suas vivências na organização na qual trabalha ou trabalhou. Aqui, é importante destacar que o questionamento voltado a saber mais sobre a história da entrevistada era sempre feito com o intuito de que ela imaginasse que iria escrever uma autobiografia, para que pudesse escolher quais acontecimentos da sua vida mereceriam tal destaque. Muitas delas não souberam como começar, mas a maioria terminou dizendo que a entrevista foi tal qual uma “sessão de terapia”, já que muitas contaram desde situações marcantes vividas na infância até os seus traumas.

Por entender que as entrevistadas poderiam entrar em situações delicadas durante a nossa conversa, assim como consta no TCLE, deixei claro que elas poderiam se recusar a responder qualquer um dos questionamentos feitos, caso não se sentissem à vontade o suficiente

para expor qualquer que fosse a informação. Desta forma, apenas uma delas, a Entrevistada L, recusou-se a responder uma das perguntas. Nesta pesquisa, escolhi nomear as Entrevistadas a partir das letras do alfabeto para que elas não fossem identificadas e não foram usados codinomes para não as expor de nenhuma forma.

Para a construção do roteiro (ver Apêndice A), utilizei as ideias centrais do referencial teórico: os Estudos Baseados em Prática, a Interseccionalidade e o Gênero. A ideia era permitir que as entrevistadas pudessem contar suas vivências a partir de uma sequência específica. Além disso, as categorias de análise desta pesquisa foram os elementos constituintes das práticas de gênero no campo estudado, a partir dos relatos das entrevistadas. Com isso, foi possível identificar 11 categorias: 1) ingressar em área predominantemente masculina; 2) hostilidade; 3) microagressões; 4) silenciamento e invisibilidade; 5) assédio e objetificação; 6) manipulação; 7) sobrecarga; 8) pagamento de salários diferentes; 9) racismo; 10) homofobia, bifobia e transfobia; e 11) resistências. A seguir, confira quais são as etapas da análise de conteúdo, a partir de Bardin (2016):

Quadro 8 – Etapas da Análise de Conteúdo

| Etapas da análise de conteúdo | Ações da pesquisadora |
|---|---|
| Pré-análise | <p>Organização do material que será utilizado, a partir de quatro etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Realização da leitura flutuante para ter contato com o material (entrevistas transcritas e diário de campo); 2) Escolha dos documentos que serão analisados, de forma a realizar uma seleção do material que vai ou não constituir a pesquisa; 3) Formulação de hipóteses a partir das vivências relatadas pelas entrevistadas; 4) Referenciar os índices e elaborar indicadores a partir de recortes do texto. |
| Exploração | <p>Explorar todo o material escolhido para definir quais serão as categorias de análise utilizadas na pesquisa. Esta etapa se mostra de extrema importância porque é por meio dela que eu ou qualquer outra/o pesquisadora/or poderá trazer (ou não) uma maior riqueza quanto à interpretação dos dados. Além disso, é a exploração que irá possibilitar a descrição analítica do material coletado.</p> |
| Tratamento dos resultados e interpretação | <p>Dar destaque às informações consideradas mais relevantes para a análise a partir da minha inferência (ou de qualquer outra/o pesquisadora/or). Em</p> |

| | |
|--|---|
| | seguida, será possível realizar a codificação e categorização, que, nesta pesquisa, nada mais é do que classificar as ações que constituem as práticas de gênero. |
|--|---|

Fonte: A Autora (2023), adaptado de Bardin (2016).

Por meio do quadro acima, foi possível compreender como ocorre a análise de conteúdo a partir do que propõe Bardin (2016) e que foi utilizada nesta pesquisa, seguindo todas as etapas detalhadas anteriormente.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 O INÍCIO DO JORNALISMO NO “PAÍS” DE CARUARU E AS PESSOAS QUE O COMPÕEM

As pesquisas que fiz para integrar esta parte da dissertação me mostraram que os materiais que contam a história do jornalismo em Caruaru são bastante escassos. Alguns fatos históricos, para contextualizar como a prática da profissão teve início no município, foram encontrados apenas na obra de Marques (2012). Abaixo, segue a cronologia de fatos importantes para o jornalismo caruaruense e os nomes das comunicadoras pioneiras em Caruaru:

- 1899: ano de registro do que é, até então, conhecido como o primeiro jornal impresso de Caruaru, chamado de “O Vigia”;
- 1901: chegada do segundo jornal impresso do município, “O Caruaruense”, que foi uma continuação de “O Vigia”;
- 1932: ano de publicação da primeira edição do “Jornal Vanguarda”, também impresso, que foi fundado pelo jornalista José Carlos Florêncio;
- 1932: no mesmo ano, houve a publicação do jornal católico “A Defesa”;
- 1934: o único meio “radiofônico” da época eram os autofalantes da prefeitura;
- 1951: fundação da primeira emissora de rádio de Caruaru, a “Rádio Difusora”, por Francisco Pessoa de Queiroz. Nesta emissora, **destacaram-se os nomes de algumas das primeiras comunicadoras mulheres das quais se tem conhecimento no município**: Rosaura Camargo, Zélia Maria e Dione Correia (grifo meu);
- 1984: chegada da TV Tropical, que foi uma iniciativa do então governador de Pernambuco, Roberto Magalhães – a emissora foi afiliada ao SBT e à Rede Bandeirantes;
- 1991: fundação da primeira – e única, até o momento – emissora afiliada à Rede Globo em Caruaru, a TV Asa Branca;
- 2001: anúncio da abertura das inscrições do vestibular da Faculdade do Vale do Ipojuca (Favip), com o primeiro curso de jornalismo de Caruaru, que completou, em 2023, 21 anos formando profissionais da comunicação.

Atualmente, o campo jornalístico em Caruaru foi ampliado, se comparado a anos anteriores, sobretudo diante destes fatos históricos. Os profissionais da área atuam em veículos de comunicação de massa, como rádio, TV e internet (TRAVANCAS; NOGUEIRA, 2016), por exemplo; e também em outras vertentes, que se popularizaram e trouxeram mais oportunidades de trabalho, como a área de comunicação e imprensa, tanto na iniciativa pública quanto na privada; além de outras possibilidades, já que há jornalistas que atuam com fotografia, produção cultural e cinema.

Neste ponto, vale salientar que busquei pesquisas que me fornecessem mais informações sobre o campo jornalístico em Caruaru. No entanto, não obtive resultados que me mostrassem quais são os principais elementos e/ou o perfil deste campo no município. Desta forma, esta pesquisa revelou-se como uma fonte para que, em estudos futuros, as/os pesquisadoras/es possam compreender melhor, a partir do recorte adotado aqui, o campo jornalístico de Caruaru.

4.1.1 Os marcadores sociais da diferença de quem integra o campo jornalístico em Caruaru

Por meio do quadro 7 é possível saber quais são os marcadores sociais da diferença de cada uma das mulheres que participaram desta pesquisa. Da mesma forma, também é perceptível que há certos marcadores que predominam mais do que outros. No caso da identidade de gênero, por exemplo, as 17 mulheres são cisgênero – ou seja, todas se identificam com o gênero determinado a partir do momento em que nasceram e que influenciam na forma como são lidas socialmente (SIMAKAWA, 2015; ALMEIDA; DIAS; SANTOS, 2021).

A partir desta informação, que mostra claramente que todas as entrevistadas são cisgênero, fica evidente que, a partir dos dados obtidos nesta pesquisa, há uma exclusão de pessoas que fogem deste marcador nas organizações de atuação jornalística do município do Agreste de Pernambuco. Embora não haja um modelo universal de mulher (PISCITELLI, 2002; JESUS; ALVES, 2010; AKOTIRENE, 2019), aquelas que não estão de acordo com o padrão da cisgeneridez costumam ser excluídas socialmente, tanto por meio das práticas de gênero como também com discursos que legitimam o ser cisgênero como a única identidade de gênero correta na sociedade (JESUS; ALVES, 2010).

Entretanto, mesmo que eu não tenha tido acesso a mulheres transgênero, de gênero neutro, não-binária, agênero, pangênero, entre outras identidades, nestas organizações, não

posso afirmar que elas não atuam neste campo de trabalho, visto que fiz apenas um recorte com 17 mulheres. Pesquisas futuras poderão mostrar se há realmente esta ausência e o porquê.

Ao mesmo tempo, concordo quando Simakawa (2015) iguala as palavras “cisgeneridade” e “normatividade”, como se a primeira fosse um sinônimo da segunda. Ademais, o padrão cisgênero reflete diretamente nas relações de poder dentro da sociedade, assim como também no que diz respeito ao controle de corpos que ocorre desde o nascimento de uma/um bebê: são geradas expectativas para que aquela pessoa se identifique com o gênero biológico e, consequentemente, siga o padrão heteronormativo (SIMAKAWA, 2015; BUTLER, 2021).

Quanto à orientação sexual, que me permitiu saber qual a atração afetiva e sexual de cada uma, 12 são heterossexuais, quatro são bissexuais e uma é homossexual. Ou seja, aqui também há outro padrão, que pode ser compreendido por meio da matriz de inteligibilidade heterossexual de gênero (BUTLER, 1993; PARKER, 2001; SIMAKAWA, 2015; GRAEBIN, 2020; FERRETTI; SOUZA, 2022).

A partir desta matriz, fica evidente que o padrão heteronormativo não deve apenas ser seguido, do ponto de vista do que é aceito socialmente, pelas pessoas que são heterossexuais, mas também por quem tem outra orientação sexual, se assim quiserem ser aceitas na sociedade (BEZERRA, 2018). Seguir estas normas e repeti-las de forma constante faz com que sejam reproduzidos estereótipos de feminilidades e masculinidades, definindo o que é ser mulher e o que é ser homem – estas pessoas se tornam inteligíveis a partir do momento em que adotam para si as regras determinadas na matriz de inteligibilidade heterossexual de gênero (BUTLER, 1993; PARKER, 2001; SIMAKAWA, 2015; GRAEBIN, 2020; FERRETTI; SOUZA, 2022)

É com a intenção de confrontar estas determinações que adotei um caráter interseccional para esta pesquisa. É preciso que todas as pessoas compreendam a pluralidade que há entre quem compõe não apenas as organizações, mas o espaço social como um todo, assim como sugere a Teoria Queer. Esta teoria vem para questionar “os efeitos da categorização da identidade humana, mais especificamente aqueles que contestam a ideia de normalidade atrelada ao modelo de identidade sexual heteronormativo e as desigualdades e exclusões que provocam” (MENDES, 2022, p. 591).

Ao levar em consideração o marcador religião, oito mulheres são católicas, uma é evangélica, uma é espírita, duas disseram que acreditam em Deus, duas se autodenominaram como cristãs e duas são ateias. Quanto ao tipo de corpo, sete responderam que têm o corpo magro, quatro têm o corpo gordo, duas disseram que não são “nem magras e nem gordas”, duas

afirmaram que têm “o corpo padrão da mulher brasileira, cheia de curvas” e uma disse ser “estreita em cima e larga embaixo”.

A branquitude também é algo que predomina, sobretudo quando se fala nas/os jornalistas que estão à frente das câmeras e, consequentemente, têm mais visibilidade. As entrevistadas afirmaram não ter conhecimento de pessoas amarelas e de povos originários atuando na profissão em Caruaru – ou seja, a presença de pessoas não-brancas é mínima e isso reflete um ponto da desigualdade social (GOUVÊA, 2016). Uma afirmação interessante foi feita pela Entrevistada P no que diz respeito às diversidades e diferenças nas organizações. Para ela, há poucas/os jornalistas não-brancas/os e que fogem da heterocisnatividade: “As poucas pessoas que têm e que são negras, homossexuais ou com deficiência, por exemplo, estão nas organizações apenas para as empresas darem satisfação à sociedade, porque não há essa diversidade que deveria ter”.

A branquitude fica evidenciada entre as próprias entrevistadas que participaram desta pesquisa, com 11 mulheres brancas, três negras e três pardas. Em linhas gerais, a branquitude trata-se de um sistema de poder que é socialmente privilegiado (CARDOSO, 2010; CARNEIRO, 2011; SIMAKAWA, 2015; hooks, 2018; AKOTIRENE, 2019; COELHO JÚNIOR; HEIN, 2021; DIAS, 2021). Desta forma, pode-se afirmar que a branquitude reflete o ser ideal, um padrão normativo único (CARDOSO, 2010; DIAS, 2021). Para além de algumas das definições do que é a branquitude, Cardoso (2010) aponta a necessidade de considerarmos este sistema de duas formas: crítica e acrítica.

[...] a branquitude crítica que desaprova o racismo “publicamente”, e a branquitude acrítica que não desaprova o racismo, mesmo quando não admite seu preconceito racial e racismo, a branquitude acrítica sustenta que ser branco é uma condição especial, uma hierarquia obviamente superior a todos não-brancos (CARDOSO, 2010, p. 611).

Ademais, é necessário considerar que a discussão em torno da branquitude – ou identidade racial branca – se mostra como uma emergência nas pesquisas que são desenvolvidas no Brasil, por trazer reflexões em torno das pessoas brancas, que possuem privilégios simbólicos e até mesmo objetivos (CARDOSO, 2010). Foi a partir da branquitude, ainda, que a sociedade brasileira passou por processos de branqueamento e de empardecimento, ao transformar, socialmente falando, a pessoa parda em branca e a pessoa negra em parda (CARDOSO, 2010) – ou mesmo em “morena”.

Desta forma, é necessário que as pesquisas analisem não apenas os grupos minorizados, mas também aqueles que são considerados como socialmente privilegiados, como as pessoas

brancas, que são tão racializadas quanto os demais, sobretudo nos EOR, visto que as organizações são marcadas por questões raciais (GOUVÊA, 2016; GOUVÊA; OLIVEIRA, 2020). Em sua pesquisa, Gouvêa e Oliveira (2020) entendem que a linguagem é uma das principais ferramentas para o processo de branqueamento e ressaltam que é bastante desafiador para a/o pesquisadora/or trazer o processo de racialização para as pesquisas, embora seja algo de extrema necessidade.

Ainda apresentando discussões quanto à branquitude, Queiroz (2022) ressalta que a imagem criada em torno da profissão jornalista é de uma pessoa branca e que adente aos demais padrões comumente aceitos na sociedade: branco, cisgênero, heterossexual, de cabelo não cacheado/crespo. Desta forma, é possível afirmar que há um fenótipo que predomina não apenas com relação às/aos jornalistas que estão à frente das câmeras, mas também quanto as/os demais que compõem as organizações de atuação jornalística (QUEIROZ, 2022).

Os dados obtidos por meio do levantamento apresentado acima ainda revelam que, em sua maioria, as jornalistas e estudantes entrevistadas são mulheres cisgênero, heterossexuais, brancas, de corpo magro e sem deficiência, cristãs, de classe média e com ensino superior completo – marcadores estes que se interseccionam e seguem o padrão heterocisnformativo. Mas, será que este padrão também está presente ao considerarmos os marcadores sociais da diferença das pessoas que integram o campo jornalístico em Caruaru? As 17 entrevistadas foram questionadas sobre quais são estes marcadores no geral e também nas organizações e que trabalham (ver roteiro no Apêndice A). Nos parágrafos subsequentes será possível saber quais são estes marcadores predominantes, de acordo com o que foi dito pelas mulheres participantes desta pesquisa.

Assim como todas as mulheres entrevistadas são cisgênero, nenhuma delas conhece outra/o jornalista que atue em Caruaru e que fuja do padrão da cisgeneridade – ou seja, nenhuma tem conhecimento de uma pessoa transgênero, agênero, de gênero fluido, não-binária, entre outros, no campo jornalístico caruaruense. Para além do padrão cisgênero, ainda permanece em evidência a heterossexualidade. Todas as entrevistadas afirmaram conhecer jornalistas homossexuais e bissexuais. Porém, a maioria destas pessoas não fala abertamente sobre sua orientação sexual e busca seguir o padrão heteronormativo para ser aceita socialmente e dentro da organização na qual trabalha.

Ao mencionar as pessoas com deficiência, vale ressaltar que nenhuma das mulheres entrevistadas têm algum tipo de deficiência. Ao mesmo tempo, elas conhecem, no máximo, duas PCDs atuando em organizações jornalísticas do município. A partir deste dado, é possível afirmar que as pessoas com deficiência também são invisibilizadas socialmente (SANTOS;

DOS SANTOS, 2022). É por este tipo de condição que Akotirene (2019) recomenda a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, como uma forma de todas/os abraçarem as diferenças.

Sobre esta inclusão, Saraiva e Irigaray (2009) ressaltam que esta ação está diretamente ligada à responsabilidade social e também à responsabilidade empresarial. É preciso refletir em torno do que os autores anteriormente citados destacaram, porque a sociedade deve procurar, cada vez mais, eliminar o capacitismo – que é o preconceito contra PCDs – e deixar de lado o fato de normalizar a hegemonia de corpos não-deficientes nas organizações (MELLO, 2016), abrindo espaços para quem tem qualquer tipo de deficiência como marcador.

Ao considerar a classe social, 11 se identificam como pertencentes à classe média, quatro à classe média baixa, uma à classe baixa e uma à classe média alta. Das 17 entrevistadas, 16 já concluíram o ensino superior – uma delas tem duas graduações e 10 delas possuem pós-graduação a nível de especialização – e uma estava cursando o último período do curso de jornalismo. As Entrevistadas A e D ainda trouxeram outra informação importante: o posicionamento político das pessoas que compõem o campo jornalístico em Caruaru. De acordo com elas, a maioria, sobretudo as que ocupam cargos de gestão no departamento de jornalismo, é de direita ou extrema-direita.

Em linhas gerais, todas as questões aqui discutidas possibilitam uma reflexão entre nós, pessoas que compõem a sociedade – aqui, falo no plural porque me incluo neste grande grupo. Isso porque, embora seja perceptível ver mulheres – e outros grupos minorizados – conquistando e ocupando espaços sociais importantes, ainda não há diversidades e diferenças entre estas pessoas, pois elas seguem um padrão condizente, em sua maioria, com o que costuma ser aceito socialmente. É a partir deste pensamento que Ribeiro (2017) sugere que é de extrema importância – eu diria até de urgência – que sejam disseminados os estudos sobre branquitude, cisgeneridade, heteronormatividade, entre outros, para que todas/os possam compreender o quanto excluídos são os grupos minorizados.

No capítulo referente às abordagens metodológicas, apresentei os marcadores sociais da diferença de cada uma das Entrevistadas, assim como neste tópico. No entanto, a proposta do que será apresentado a seguir é diferente. Na entrevista, pedi que cada uma imaginasse que iria escrever uma autobiografia. Em seguida, perguntei quais vivências as marcaram durante a vida delas, a ponto de merecer destaque nesta obra imaginária. Nas próximas páginas, irei mostrar as participantes desta pesquisa, mas considerando uma breve explanação da história delas, para que seja possível conhecer um pouco mais das vivências das mulheres que compõem o campo jornalístico em Caruaru-PE, estando elas conectadas ou não. Esta explanação seguirá uma linha

do tempo, que vai desde a infância até o ingresso no mercado de trabalho, a partir das informações fornecidas nas entrevistas.

4.1.2 A trajetória de vida das mulheres jornalistas/estudantes de jornalismo

Elas vieram de uma família bastante pobre (Entrevistadas A, D e O). Uma delas passou por vivências posteriores que foram marcadas pelo abandono do pai, que se mudou para São Paulo nos anos de 1990 em busca de emprego (Entrevistada A). O abandono veio quando ele formou outra família no Sudeste, deixando tudo o que tinha construído no Nordeste para trás – a esposa e os filhos (Entrevistada A). Para outra, a separação dos pais foi um processo bastante difícil de enfrentar e, desde sempre, reconheceu sua mãe e seus irmãos como a sua única família (Entrevistada I). O abandono paterno também foi algo que marcou a vida da Entrevistada G: o pai dela deixou de, de fato, ser um pai, por causa do alcoolismo, que se agravou com o passar dos anos. Sendo assim, ela teve – e tem – na sua mãe o seu principal suporte emocional.

Diante de casos com abandono do pai e separação dos pais, vale destacar que ouvi vivências também sobre o abandono materno (Entrevistada E), com as avós e a bisavó sendo suas principais figuras maternas, e um marco de sofrimento emocional diante da morte do pai (Entrevistada N). Vivenciar a morte da sua figura paterna fez com que ela ficasse independente mais cedo, além de provocar o bloqueio de muita das suas emoções. Embora não tenha ocupado o lugar do pai, o seu avô materno foi a sua grande referência masculina, dando todo o suporte necessário. Ela disse que ele era um homem simples e sábio, sua companhia no momento de assistir aos telejornais e de ler os jornais impressos (Entrevistada N).

A Entrevistada K foi adotada quando era bebê e este acontecimento foi uma das coisas que mais impactou na vida dela. Este impacto se dá porque ela reconhece que não teria tido as mesmas oportunidades de estudo caso não tivesse sido adotada. No caso da Entrevistada M, o maior impacto para ela foi ter nascido em uma família tradicional e conservadora. Ela morou com os pais, no Sertão de Pernambuco, até os 17 anos, quando saiu de casa para fazer faculdade em Caruaru. Essa mudança de cidade representou também uma mudança de perspectiva de vida. Na infância, ela estudava em escola católica, mas já entendia que era ateia, assim como também se reconhecia como uma pessoa bissexual.

Em contrapartida, também tive contato com situações de uma mulher que nasceu de uma mãe que começou como mãe solo (Entrevistada B). Anos mais tarde, ela viu o pai voltar para a sua vida ao casar-se com a sua mãe depois de cerca de seis anos de uma espécie de abandono, já que ele não era tão presente na sua vida (Entrevistada B). Durante a realização da

entrevista, uma delas afirmou: “Eu venho de uma resistência”, ao contar que a avó acolheu a mãe dela grávida, mesmo quando todos diziam para ela fazer o contrário (Entrevistada Q).

Por falar em infância, uma das vivências me chamou a atenção pelo fato de que envolvia questões de trabalho infantil: a Entrevistada A precisou ajudar nas despesas de casa, desde muito pequena, porque a mãe, sozinha, não conseguia prover o sustento dela, das filhas e do filho. A ocupação? A Entrevistada A tirava pelos de roupa – uma atividade informal bastante comum no Polo de Confecções do Agreste – em um determinado horário, enquanto no outro ia para a escola. Brincar? Só quando tinha tempo. E, quando esse momento chegava, ela tinha uma brincadeira preferida: imaginava que era apresentadora de um programa de rádio. “Só que eu era uma pessoa extremamente tímida, eu **não tinha muito tempo assim de dispor dos meus sonhos**. Então eu brincava dentro do meu quarto com jornalismo”, disse. (grifos meus)

Mas o jornalismo não surgiu apenas na infância da Entrevistada A – esta foi uma vivência compartilhada entre outras destas mulheres. Há quem preferisse aproveitar os recursos de um parente para montar o seu próprio telejornal (Entrevistada G); enquanto outra pegava a escova de cabelo para fingir que era um microfone e começava a brincar de ser repórter em frente ao espelho, tamanho era seu encantamento pelo universo da TV (Entrevistada P); por fim, algumas preferiam se dedicar à escrita (Entrevistadas I e M).

Certas preferências do período da infância motivaram uma das mulheres a seguir carreira no jornalismo: ouvir música, jogar videogame e assistir a filmes e séries fez com que ela quisesse ser jornalista para falar sobre cultura pop (Entrevistada C). Ela, assim como a Entrevistada G, veio de uma família predominantemente composta por mulheres e que sempre tiveram os laços familiares como algo de extrema importância.

A timidez, ouvir sempre que foi uma criança que “não dava trabalho” e crescer com o estereótipo de “filha perfeitinha” faz parte das vivências das Entrevistadas B, C e H. Tinha poucas/os amigas/os (Entrevistada C), gostava de ler e de fazer as próprias coisas sozinha, porque, na infância, era repreendida pelo pai quando fazia muitas perguntas (Entrevistada B) – quando precisava de apoio, encontrava um ombro amigo junto à mãe e a avó (Entrevistada B). Ainda no colégio, um dos seus marcadores ficou bastante claro: ela se descobriu enquanto mulher homossexual – informação que foi compartilhada apenas com o grupo de amigas/os e, posteriormente, com poucas pessoas da família (Entrevistada C).

As Entrevistadas E, G, O e Q sempre buscaram trabalhar, porque viam no trabalho uma forma de não depender de ninguém e de não passar pelas mesmas situações de dificuldade que viu pessoas da família passarem, sobretudo vivências que marcaram as vidas de outras mulheres, como mãe, avó e tias. A Entrevistada F é uma mulher que cresceu achando que era

morena, mas, com o passar dos anos, entendeu que a morena é uma mulher branca de cabelos pretos – foi quando ela se reconheceu como mulher negra. Este reconhecimento se deu, principalmente, durante a faculdade (Entrevistada F). Desde então, ela sabe quem é e o que ela representa. Ela sabe que a transição capilar representa muito para a mulher negra, sobretudo nos meios de comunicação e para as crianças que assistem aos telejornais, mesmo diante do bullying que sofreu na infância por causa do cabelo e da cor da pele (Entrevistadas F e K).

Cursar uma faculdade particular para realizar o sonho de ser jornalista estava fora de cogitação para as Entrevistadas A, D, G, I, N e O, diante da falta de recursos enfrentada pela família. Por causa desta dificuldade, foram encontradas algumas alternativas: trabalhar para pagar as mensalidades (Entrevistada A); recorrer a uma bolsa, por meio do Programa Universidade para Todos (PROUNI) (Entrevistadas G e N) ou o financiamento estudantil do FIES (Entrevistadas D e O); ou ainda buscar uma vaga em uma universidade pública (Entrevistada I). “Na faculdade, falaram sobre o FIES e eu consegui [...]. Na mesma época, consegui um emprego de carteira assinada como vendedora. Eu trabalhava de manhã e de tarde, vendia trufas, comia e ia direto para a faculdade, onde eu vendia trufas também. Essa foi minha rotina durante quatro anos”, destacou a Entrevistada O.

Na escolha da profissão, a família da Entrevistada J apoiou a decisão dela pelo jornalismo e não houve nenhum tipo de pressão. A realidade foi um pouco diferente para a Entrevistada O, já que a família queria que ela fizesse direito “para ser doutora”, mas ela não se identificava com a área. Ela ingressou na faculdade privada de jornalismo e conseguiu um dos benefícios fornecidos pelo governo federal (Entrevistada O). No entanto, precisou lidar com outro problema que não tinha relação com as finanças da sua família: um relacionamento abusivo com o seu então namorado, de quem ela chegou a ser noiva, pois sempre acreditou que esta pessoa poderia mudar suas atitudes agressivas com o tempo, tornando-se alguém diferente, o que não aconteceu.

Ela quase morreu em um acidente de moto enquanto discutia com o ex-noivo (Entrevistada O). Aquele momento se tornou um marco para que ela tomasse uma decisão: acabar o relacionamento e seguir trilhando o caminho em busca do seu maior sonho, que era ser jornalista (Entrevistada O). Para a Entrevistada I, a adaptação na universidade pública foi difícil, porque se sentia insegura e não admitia sentir isso porque os professores demonstravam que queriam que os estudantes estivessem sempre um passo à frente. Por outro lado, quando estavam na faculdade, algumas delas precisaram conciliar seus estudos com o trabalho, passando por um supermercado (Entrevistada A), uma loja no shopping e até mesmo pela venda informal de trufas de chocolate dentro da instituição na qual estudava (Entrevistada O).

Ademais, o fato de trabalhar no shopping e vender trufas fez com que a Entrevistada O fosse vítima de bullying na faculdade por parte de colegas de turma que eram de classe média alta.

Se formar e conseguir uma vaga no mercado de trabalho, foi ver o seu sonho de infância se tornar realidade para as Entrevistadas A, C, G, I, M, N e O. Entre a graduação, o ingresso e a permanência no mercado de trabalho, algumas delas casaram ou foram morar com seus companheiros (Entrevistadas A, D, G, K, L, M, N, O, P e Q), outras tiveram filhas/os (Entrevistadas A, L, N P e Q). No entanto, nem tudo são flores. Até o presente momento, elas precisam lidar, entre outras vivências, com as práticas de gênero no ambiente de trabalho. Práticas estas que ocorrem por meio de ações corriqueiras e diante de situações socialmente normalizadas. Por outro lado, vale destacar que, assim como a Entrevistada O fez com o relacionamento abusivo, elas lutam e resistem diariamente a estas práticas.

4.2 ELEMENTOS CONSTITUINTES DAS PRÁTICAS DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES DE ATUAÇÃO JORNALÍSTICA DE CARUARU-PE

Nesta seção da pesquisa, apresento os elementos constituintes das práticas de gênero que ocorrem nas organizações de atuação jornalística, a partir do que foi narrado pelas mulheres que participaram deste estudo, e das interpretações realizadas a partir das teorias previamente apresentadas. Ademais, também ficarão evidenciadas as mais diversas formas de como estas práticas ocorrem, quem são as/os praticantes e os marcadores sociais da diferença em intersecção. Nos tópicos subsequentes, mostro ainda como estas mulheres resistem a estas práticas no dia a dia dentro das organizações e outros elementos identificados, para além daqueles que são considerados como integrantes das práticas de gênero.

4.2.1 Ingressar em área predominantemente masculina

Pude identificar esta prática de gênero a partir dos depoimentos de três mulheres: as Entrevistadas A, K e L. As três passaram por uma área do jornalismo que é considerada como predominantemente masculina e que é mais relacionada às organizações televisivas. Mas, como duas delas ainda atuam neste setor, preferi não identificar qual é nesta pesquisa para não expor nenhuma das mulheres. No entanto, vale ressaltar que a Entrevistada A (mulher cisgênero, branca, heterossexual, de corpo magro, católica, casada, mãe e de classe média) foi a pioneira a ingressar nesta área no jornalismo caruaruense, como ela mesma informou durante a

entrevista. Esta prática foi mais detalhada pela Entrevistada A, como foi identificado nos trechos a seguir:

“[...] eu **entrei num ambiente onde não existiam mulheres**. Foi aí o meu grande desafio, porque eu entrei no ambiente onde só tinham homens e **homens extremamente mais velhos que eu e que não aceitavam que eu estivesse lá**. [...] Vocês acreditam que eu não chamava um palavrão até 2004? Após 2004 eu comecei a ‘chamar nome’ para poder estar inserida [em um ambiente predominantemente masculino].

[...]

A mulher que trabalhava no jornalismo, para crescer, teria que sair com os seus superiores [ou seja, ter relações sexuais]. Essa era a realidade. Tanto é, que diziam: “Fulana tá saindo com Beltrano”. E aí ganhava [algum tipo de promoção]. Mas, **já que eu não fazia parte disso, eu era, como se dizia na época, eu era ‘sapatão’**. **Essa era a fala**. E eu não era nem um nem outro. Eu era uma pessoa casada, com filhos e tentando entrar no mercado que eu sempre sonhei.

[...]

Então eu fui usando de estratégias. **Comecei meio que a me masculinizar, a falar palavrão, a conversar sobre futebol, a entrar nesse meio para que eles meio que me respeitassem**. Tanto é que uma reunião [...] era uma reunião só de meninos. Eles começaram a ‘chamar nome’ e dizer que Fulano saiu com Beltrana e não foi com essas palavras. Com licença da palavra, eu estava lá, e eles disseram que “Fulano comeu Beltrana”. Foram histórias de como que se desmoraliza uma mulher e eu lá ouvindo tudo. Tanto é, que o chefe disse assim: ‘Respeitem! Vocês não estão vendo que ela está aí no meio? [...] A partir de hoje não se fala e não se desrespeita quando ela tiver aqui’. **Aí em vez dos meninos ficarem calados, eu lembro do cinegrafista, ele fez: “Oxe! Ela parece um menino a gente nem se incomoda mais”**. Não era um respeito. Eu me senti mais uma vez invadida”. (Entrevistada A, grifos meus).

É possível perceber, por meio do que foi dito por esta jornalista, que ela tinha consciência do que aconteceu com ela anos atrás e que a forma que ela encontrou de lidar com este tipo de situação foi adotar comportamentos considerados como masculinos. As mulheres em geral estão sempre desafiando a ordem simbólica de gênero, sobretudo quando entram nas organizações e ocupam cargos tradicionalmente preenchidos por figuras masculinas (BUTLER, 1993; GHERARDI; POGGIO, 2001; TOLFO; OLIVEIRA, 2015; SAWITZKI, 2017; MENDES, 2019).

Ademais, as palavras da Entrevistada A ainda revelam que, por ela adotar estes comportamentos, ela foi chamada de “sapatão”, que é uma forma pejorativa de tratar as mulheres que são homossexuais, ou seja, aquelas que se interessam afetivamente por outras mulheres, independentemente da sua identidade de gênero. Isso mostra que as mulheres homossexuais são constantemente masculinizadas, chegando até mesmo a serem tratadas como se fossem homens (AKOTIRENE, 2019; CARVALHO, 2023) ou mesmo são comumente

relacionadas ao termo “feminista”, partindo do pressuposto que toda mulher feminista é homossexual (hooks, 2018). No momento da entrevista, ao recordar este momento e relatar que sua orientação sexual foi questionada, a Entrevistada A demonstrou um certo desconforto, como se ainda fosse algo que a incomodasse e que ela constantemente precisasse provar que é uma mulher heterossexual.

Anteriormente, afirmei que a Entrevistada A falou mais abertamente sobre este tipo de categoria que integra as práticas de gênero, inclusive apresentando exemplos que ajudam na compreensão para entender como este movimento ocorre nas organizações. Isso pode ser justificado por meio dos seus marcadores, já que ela ocupa um local social privilegiado, por ser branca, mulher cisgênero, heterossexual, entre outros, e, por isso, pode sentir mais liberdade em falar do assunto. Esta, por exemplo, não é realidade da Entrevistada K, que possui marcadores comumente minorizados socialmente: negra, de corpo gordo, de classe média baixa e ateia. Além disso, vale destacar que a Entrevistada K passou por situações de bullying na infância por causa da sua identificação racial e tipo de cabelo. Na entrevista, ela contou como aprendeu o que sabe na profissão:

“Não foi uma coisa de me ensinarem não, só me jogaram no lugar e disseram: ‘vê como os meninos fazem e vê se consegue fazer’. Acabou que eu peguei muito rápido, acho que foi com 15 dias [...]. Me colocaram para aprender com uma pessoa que não era lá muito simpática. Eu ia pegando o que conseguia e fui aprendendo na prática”. (Entrevistada K, grifos meus)

No decorrer da entrevista, a Entrevistada K detalhou (em um tom de voz bastante baixo e até mesmo recorrendo a metáforas e à linguagem corporal, como se tivesse medo que alguém ouvisse a nossa conversa) que esta pessoa que “não era lá muito simpática” tratava-se de um homem, mais velho, branco e que, de acordo com ela, segue os padrões socialmente estabelecidos. Ela ainda disse que ele não tinha paciência com ninguém, sobretudo com as estagiárias. A Entrevistada K ressaltou que este profissional não tinha didática para tal atividade e que, por isso, também aprendeu mais observando e praticando sozinha. Esta solidão é uma realidade da mulher negra (AKOTIRENE, 2019; hooks, 2018, 2023). É comum que mulheres que tenham este marcador social da diferença tenham a tendência de não apenas aprender a fazer o que precisam sozinhas, mas também de lutar pelos seus direitos sem o apoio de ninguém (AKOTIRENE, 2019; hooks, 2018, 2023).

A Entrevistada L, por sua vez, além de ocupar um local social privilegiado, é uma mulher que apresenta traços considerados como sendo mais conservadores, como o fato de acreditar que os padrões heteronormativos são os únicos que devem ser seguidos por todas as

pessoas, considerando errado tudo o que vai contra estes padrões socialmente estabelecidos. No dia em que fiz a entrevista, por exemplo, ela levou o marido para o local, que foi escolhido como o sendo o mais viável para ela, e ele permaneceu perto de nós duas durante toda a coleta de informações.

Na maioria das perguntas, como registrei no meu diário de campo, percebi que ela olhava para o marido como se estivesse em busca de aprovação para que o seria falado em seguida, assim como sugere hooks (2018), que afirma que esta ação é comum de todas as mulheres, independentemente dos seus marcadores: somos – e aqui, me incluo no grupo – socializadas a partir do pensamento patriarcal, no qual buscamos (quase) sempre aprovação para o que fazemos ou falamos. No entanto, é importante destacar que a presença dele não me atrapalhou em nada, já que foi uma escolha da própria entrevistada que ele a acompanhasse. Por outro lado, acredito que o fato dele ter ido pode ter inibido a Entrevistada L de alguma forma.

Na entrevista, a Entrevistada L não detalhou, mas informou que no seu início na profissão, ocupando um cargo em uma área predominantemente masculina, aprendeu por conta própria o que sabe até hoje. Em suas próprias palavras, ela disse: “Quando eu cheguei [...] tinha muito homem e não foi para me ensinar. Eu aprendi vendo, ninguém parava para me ensinar. Isso é um reflexo de hoje também. Dificilmente vai achar alguém disposto a ensinar mesmo”. Em seguida, na sua fala, ela reconhece que são pouquíssimas as mulheres que ocupam um cargo nesta área em questão.

O que apresentei anteriormente me mostrou que, embora Akotirene (2019) e hooks (2018; 2023) disserssem sobre a solidão da mulher negra, evidenciado pela Entrevistada K, o “aprender por conta própria” se mostrou nesta pesquisa como uma realidade de mulheres com marcadores opostos – ou seja, a opressão de gênero se sobrepõe à racial nesta situação. Trago esta afirmação baseada nas informações colhidas nas entrevistas: além da Entrevistada L, que se viu sozinha para aprender o que sabe na profissão, a mesma realidade foi registrada nas vivências das Entrevistadas A, I e P, que são mulheres brancas.

Por fim, nesta ação que integra as práticas de gênero ainda se faz necessário trazer outro exemplo encontrado a partir das entrevistas: quando a Entrevistada A deixou claro que seu desempenho no trabalho foi validado somente quando um homem cisgênero, heterossexual e branco falou sobre isso com um dos gestores que ela teve ao longo da profissão. Esta pessoa em questão disse que ela tinha talento. Naquele momento, ela disse que parecia que “tinha ganhado na Mega-Sena”.

“E aí ele saiu contando para todos os outros, dizendo: “Olha! A menina sabe, dê a chance a ela, a menina sabe. Aí eu vou lapidando ela aqui”. E foi assim que ele realmente fez, ele foi me ajudando. Quando foi na quinta-feira, o gestor me chamou na sala dele [...] Ele não tava nem aí para saber se eu tava aprendendo, o que que eu achava. Não, ele disse assim, eu lembro bem as falas dele, ele fez: ‘...**seu supervisor** (aqui estava o nome do homem cisgênero, heterossexual e branco, e foi retirado para não ser identificado) **disse a mim que você sabe mexer nas máquinas”**’. (Entrevistada A, grifos meus).

Esta validação do desenvolvimento da Entrevistada A, a partir do que foi dito pelo seu então gestor, é algo comum nas relações de poder que há nas organizações. Em linhas gerais, há um sistema de poder que costuma invalidar todos os saberes que são produzidos a partir de grupos que são considerados como minorizados (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; RIBEIRO, 2017). É importante frisar que estas pessoas minorizadas/subalternizadas podem sim falar, mas só serão validadas a partir de outras pessoas cujos lugares sociais ocupados são privilegiados dentro das relações de poder (RIBEIRO, 2017). Ademais, o ingressar em área predominantemente masculina aliado à invalidação formam uma malha entrelaçada (SANTOS; SILVEIRA, 2015; DUARTE; ALCADIPANI, 2016; SANTOS; SILVA; DIAS; MORAIS, 2021) e ainda são refletidas, em sua maioria, a partir da invalidação simbólica dos corpos femininos (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; BUTLER, 2021).

4.2.2 Hostilidade

A hostilidade está ligada diretamente à manifestação de agressividade e/ou rivalidade (BARROS, 2018; MCEWEN; PULLEN; RHODES, 2021; DE PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021) e foi identificada em diversas entrevistas, por meio das vivências relatadas pelas mulheres que aceitaram participar desta pesquisa. A Entrevistada A, por exemplo, contou que ingressou em uma organização de atuação jornalística de Caruaru em 2004 e que já percebia que se tratava de um ambiente hostil. Para ela, a realidade em 2023 é semelhante a que foi vivida há 20 anos.

“A gente tá em 2023 e mesmo assim é um ambiente hostil, mas não só de homens e sim de mulheres também, que eu jamais imaginaria nessa minha construção de profissional que ia ter, porque no meu entendimento eu pensava que entre as mulheres, a gente, tipo assim, uma [deveria] se solidarizar com a outra e a gente ir construindo, porque é tão difícil estar onde estamos e o que eu percebo é que há uma concorrência não só entre homens, mas sim entre mulheres”. (Entrevistada A, grifos meus)

Para exemplificar, a Entrevistada A contou que foi hostilizada por uma mulher que, dentro da hierarquia da organização na qual trabalham, ocupava um cargo de liderança – ou seja, havia uma relação de poder (NUNES; TOLFO, 2011; hooks, 2023). Tratava-se de uma mulher cisgênero, branca, heterossexual, de classe média e evangélica. Conforme foi apontado durante a entrevista, esta pessoa que estava em um cargo de liderança sempre fazia questão de demonstrar que ela tinha poder, tentando menosprezar a Entrevistada A diante dos demais sem chamá-la pelo nome, mas sim pelo cargo: “Era, tipo, tentando me diminuir, como se aquilo fosse me ofender, mas não me ofende porque [...] eu estudei para isso”. Ademais, ainda foi relatado que esta mulher, aqui identificada como oressora, uniu-se a outra (também branca, cisgênero, heterossexual, de classe média e evangélica), que ocupava o mesmo cargo que a Entrevistada A, para prejudicá-la, como ela detalhou:

“Elas armaram um plano de me queimar no mercado e eu tenho as conversas, eu tenho os prints disso. Eu mostrei aos meus supervisores porque primeiro eu não tava entendendo o que estava acontecendo. Eu dizia: ‘Meu Deus! Não é possível que isso esteja acontecendo entre mulheres entre nós, que estamos nesse mercado’.

[...]

Por exemplo, a gente tem uma planilha de trabalho. Elas diziam assim: ‘Ah, ela [a Entrevistada A] não fez porque ela não quis’. Mas eu não tinha visto, elas tiravam da planilha. Aí depois colocavam na planilha [de volta]. Então eu não tinha como acompanhar isso. Tanto é, que comecei a printar as coisas. E aí eu fazia uma matéria, aí ela ia lá mexia na matéria. E aí eu comecei a ter que salvar em outra coisa para dizer assim: “Olha, eu não fiz isso”. Uma coisa que me chamou a atenção foi um crédito chamado ‘zabumbeiro’. Eu coloquei o crédito certo ‘zabumbeiro’ e entrou no ar algo totalmente diferente [porque uma delas tinha mexido e mudado].

[...]

Aí foi depois de muito tempo que eu soube que tinha entrado o crédito ‘zabumbeiro’ errado. Agora, totalmente errado, **mas isso foi falado na reunião [de pauta]: que eu não prestava atenção e que eu não sabia escrever e que eu não teria a capacidade de estar exercendo esse papel**”. (Entrevistada A, grifos meus)

A Entrevistada B, que contribuiu com esta pesquisa com a sua vivência enquanto estagiária e é uma mulher branca, cisgênero, heterossexual, de classe média, solteira e sem filhos, também relatou momentos nos quais foi hostilizada por colegas de trabalho já graduados e que ocupavam ou não cargos de liderança. Ela contou que, quando suas supervisoras de estágio não estavam, ela precisava participar da reunião de pauta – momento no qual os jornalistas definem o que e como será noticiado cada assunto (PEREIRA, 2020). Quando isso acontecia, ela se sentia hostilizada por meio dos olhares das outras pessoas e da forma como

era tratada, como “uma mera estagiária”, por identificar um tratamento agressivo por parte das/os colegas, mesmo que de forma indireta, a partir do que entendia e sentia ao observar, conforme pode ser compreendido com o exemplo a seguir:

“Quando eu entrava na sala [durante a reunião de pauta], estava todo mundo olhando para mim com a cara tipo ‘Essa menina que tá fazendo o que aqui?’. Eu senti assim, né? É, eu sentia. Podia não ser, mas eu sentia. Aí eu falava e tal, eu me embolava toda, toda vez que eu ia pra reunião, que eu precisava falar os destaques, por mais que já tivesse escrito, eu conseguia falar tudo errado, tudo trocado, trocava tudo, porque eu ficava muito nervosa, porque ficava aquela cobrança em cima de mim, aquela pressão, tipo: ‘Tá, minha filha, fala alguma coisa’. E aí sempre eu tinha que estar fazendo mil coisas, quando dava 9h30 e terminava a reunião, aí eu respirava. (Entrevistada B)

A Entrevistada F, que é uma mulher cisgênero, heterossexual, negra, de classe média, solteira e sem filhos, também relatou um caso no qual foi hostilizada por sua gestora quando era estagiária. Ela contou que sempre buscou se posicionar a partir do local que ela ocupa socialmente e em diversas situações. Na situação relatada, a gestora, que era uma mulher cisgênero, branca e heterossexual, falou o seguinte para a Entrevistada F: “Ou você é jornalista ou você é militante, os dois não dá”. Para ela, o que foi dito pareceu um tipo de censura.

Ainda é válido ressaltar que a Entrevistada F disse que passou anos pensando nisso para tentar entender o porquê de só ela ter ouvido o comentário e pela forma como foi dita – este pensamento proveniente do comportamento da ex-gestora reflete como o racismo pode se manifestar de maneira sutil, já que, embora ela não tenha dito de forma explícita, a forma como a ex-chefe reagiu pode ter sido pelo fato de que a Entrevistada F é uma mulher negra. Esta situação ainda revela como a mulher negra costuma ser excluída do mundo do trabalho no qual está inserida, pois as organizações costumam refletir os preconceitos que estão enraizados há séculos (GOUVÊA; SANTOS; PANIZA, 2019).

O caso de hostilidade relatado pela Entrevistada G ocorreu com uma ex-colega de trabalho, cujos marcadores perceptíveis são: mulher cisgênero, branca, heterossexual e de classe média. Conforme foi dito, era explícita a forma como as gestoras, que têm os mesmos marcadores da mulher mencionada anteriormente, a tratavam, como foi exemplificado:

“Desde o início [quando ela entrou na empresa], existia um certo problema com uma pessoa, uma funcionária, que tinha uma relação mais pessoal com a gestão. Eu acho que essa questão dificultou um pouco o relacionamento e a gente percebia o problema com essa funcionária especificamente. **Passou a ser uma coisa mais pessoal, de disputa pelos mesmos espaços, da gestão se sentir incomodada por ver que essa pessoa circulava nos mesmos ambientes [...] que as gestoras.** [...] A gente começou a perceber, depois

disso, que passou a existir uma cobrança um pouco menor com as figuras masculinas". (Entrevistada G, grifos meus)

Este problema citado pela Entrevistada G fez com que a funcionária mencionada fosse sendo afastada das atividades do cargo que ocupava na organização até culminar no desligamento dela. Outra situação de hostilidade pôde ser percebida no relato da Entrevistada I, quando disse que foi mal tratada por um cliente: "Ele foi muito arrogante, muito ignorante comigo no grupo de WhatsApp. Ele só faltou me chamar de burra, porque o restante ele estava fazendo [...]. Eu chorei muito na hora do almoço e depois disse que não dava mais para mim". Ela pediu demissão após o ocorrido e, antes disso, contou para a gestora, que saiu em defesa do cliente.

A Entrevistada J também esteve inserida na prática de hostilidade. A outra pessoa presente integrava a gestão da organização na qual ela trabalha, mas não se tratava do gestor dela – era um homem cisgênero, mais velho que ela, heterossexual e de perfil conservador, por ser apegado à religião cristã e aos padrões heteronormativos, segundo a Entrevistada J pontuou na nossa conversa. Ela contou que, em um determinado momento, ele a tratou mal e tentou ensiná-la a fazer o próprio trabalho. A Entrevistada J ainda destacou que se trata de um homem cujo comportamento machista é conhecido da maioria das pessoas que trabalham na organização.

Em uma das organizações pelas quais a Entrevistada N passou, ela foi hostilizada por uma mulher cisgênero, branca, heterossexual, de classe alta e que ocupava lugar de poder. Para ela, que é uma mulher heterossexual e cisgênero, parda, de corpo com sobrepeso e sem deficiência, passar pela situação foi uma péssima experiência, sobretudo por ter sido com uma mulher, de quem ela esperava mais compreensão: "Ela gostava de criar rivalidade, perguntar onde eu estava em determinado horário, fora do horário de trabalho. Ainda falava 'deixa eu ver teu texto', e isso me feria, porque ela não podia avaliar profissionalmente".

A Entrevistada Q, mulher cisgênero, heterossexual, negra, de classe média, casada e com filhos, também passou por uma situação na qual foi possível identificar a prática de hostilidade. O caso ocorreu com a então gestora dela e que culminou no pedido de demissão da Entrevistada Q da organização na qual ela trabalhava. Ela disse que a situação refletiu a falta de confiança que a chefe tinha com relação a ela dentro do ambiente de trabalho, conforme ela detalhou:

"Eu estava de férias, tinha que voltar a trabalhar e precisava ajeitar o cabelo. Meu cabelo é cacheado e todos os dias eu tinha que estar com cabelo

arrumadinho. [...] E aí eu me comuniquei com a minha superior, de que eu precisava da autorização para poder ajeitar meu cabelo para voltar com cabelo ajeitado. E aí eu ouvi: ‘Você vai ter que se virar porque você já fez o procedimento. Esse procedimento precisa ser feito a cada três meses e você ainda não completou os três meses’. Ainda faltavam... acho que eram 20 dias, alguma coisa assim. Mas eu não tinha o que fazer, meu cabelo cresceu. [...] E aí eu fui para o diretor da emissora. Expliquei a situação e consegui. [...] E aí eu fui chamada atenção por ela [a chefe] porque falei com o diretor. Expliquei a situação e disse que eu pensava que por ela ser mulher, ela entenderia mais facilmente. (Entrevistada Q)

A partir do que foi pontuado acima, é possível compreender que a hostilidade enquanto prática de gênero está presente até mesmo em situações nas quais há a imposição de um cabelo mais “arrumado” – ou seja, não cacheado ou crespo. Ademais, o fato de que a chefe da Entrevistada Q controlou o tempo em que ela havia feito o procedimento capilar pode ser considerado como uma prática de gênero de controle de corpos das mulheres, assim como Butler (2021) ressalta em suas pesquisas. O caso foi relatado pela Entrevistada Q com um certo desconforto, que ela tentou disfarçar por meio de brincadeiras e até mesmo da sua expressão facial, sempre sorrindo ao contar uma passagem ruim que ela teve em algumas das organizações por onde passou.

Ademais, o cabelo crespo/cacheado é bastante relevante para a identidade das pessoas negras, sobretudo das mulheres, sendo um símbolo de resistência marcado por preconceitos – desta forma, é possível afirmar que o cabelo é bastante importante para a representatividade, o fortalecimento e a autoaceitação das mulheres negras (MOREIRA; SILVA; SILVA; QUEIROZ; SILVA; SILVA; COSTA, 2023).

Do ponto de vista histórico, os corpos femininos – com seus inúmeros marcadores sociais da diferença –, o que inclui o cabelo, sempre foram socialmente dominados, sendo esta uma realidade vivenciada ainda no século 21, por meio dos mais diferentes tipos de opressão que sofremos (BUTLER, 2021; TRILES, 2021) – no plural, por me incluir neste grupo. Além disso, vale destacar que estes corpos dominados são marcados pelo gênero, evidenciando que há um certo repúdio aos corpos femininos (BUTLER, 2021).

A hostilidade é bastante comum em relações nas quais os seres subordinados não aceitam ser tratados como tal – ou seja, não obedecem aos padrões sociais – e ainda é recorrente na relação entre mulheres – principalmente quando estão envolvidas aquelas que exercem poder, por ocupar um cargo mais alto, diante da sua subordinada (MENDES, 2019; hooks, 2023). É importante frisar que, durante o movimento feminista contemporâneo nos anos 1960, era comum que mulheres que ocupavam um local social superior fossem hostis com as demais (hooks, 2018).

É importante deixar claro, ainda, que a prática de hostilidade é propensa a acontecer diante de um ambiente de trabalho que incentiva este tipo de comportamento por parte das/os suas/seus funcionárias/os, fazendo despertar não apenas a agressividade (com casos de violência) e/ou rivalidade, como também o sentimento de inveja (NUNES; TOLFO, 2011; TOLFO; OLIVEIRA, 2015; MCEWEN; PULLEN; RHODES, 2021).

4.2.3 Microagressões

Como foi detalhado na seção do Referencial Teórico, as microagressões podem se manifestar de formas diversas dentro das organizações. Estes casos ocorrem tanto a partir de discursos como também de mal-entendidos (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; MELO; ZARIFE, 2022). Vale pontuar que, por mais que situações de silenciamento sejam enquadradas como sendo casos de microagressão de gênero (FERNANDES; LOURENÇO, 2023), nesta pesquisa escolhi deixá-las à parte das demais microagressões, por identificar que, em sua maioria, estão relacionadas com a invisibilidade de gênero, debatendo-as em outro tópico desta pesquisa.

A Entrevistada A citou que, em seu emprego atual, sofre perseguição por parte do seu gestor. Conforme ela informou na entrevista, trata-se de um homem branco, cisgênero, heterossexual, cristão católico e de classe mais alta que a dela. No início, ela não entendia bem, mas notava que este chefe gostava de falar com as suas subordinadas sempre tocando em alguma parte do corpo delas. Da mesma forma, a Entrevistada H também sofre com questões semelhantes, sendo o praticante um funcionário que ocupa o mesmo cargo que ela. O toque indevido pode ser classificado como sendo uma microagressão de gênero (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; MELO; ZARIFE, 2022). Isso porque, quando a pessoa não permite o toque da outra, sempre será considerada uma ação indevida. De acordo com a Entrevistada A:

“Ele gosta de falar com você pegando [em] você, ele quer audiência, ele quer que você fique lá prestando atenção [nele]. Eu não sou uma pessoa do tipo que conversa muito, que fica lá conversando. Sou uma pessoa que mais trabalha, que a gente discute sobre o trabalho e aí o que eu percebi foi que ele começou a não gostar de mim e a tirar coisas de mim por ser assim.

[...]

[Quando ele me toca], eu me sinto invadida, porque eu não gosto, eu não gosto. Tem, inclusive, um funcionário lá que também tem essa mesma mania e eu disse: ‘pode parar que eu não gosto’. **Só que eu estou falando de um igual a mim e para esse chefe eu disse: ‘ó, não eu não gosto disso não, tal’ [com mais cuidado].** Porque eu me sinto invadida como pessoa, como

mulher, como funcionária. Eu me sinto invadida nesse ponto". (Entrevistada A, grifos meus).

Questionada sobre o possível motivo da perseguição, a Entrevistada A acredita que isso ocorre por ela não aceitar os toques e nem quaisquer outros tipos de investidas do gestor. No decorrer da entrevista, ela ressaltou que não é a única que passa por isso, já que outras colegas – atualmente ex-colegas de trabalho – passaram pela mesma situação com este gestor quando atuavam na mesma organização. Uma delas foi demitida porque “não se entrosava com os outros” enquanto outra foi forçada a pedir demissão por questionar e não aceitar as imposições dele.

“Eu soube de outros departamentos [...] que ele tinha essas investidas, que as meninas não gostavam dele. [...] uma menina disse: ‘Se a gente não rir para ele, cuidado. É melhor a gente ficar calada e não rir para ele, porque se sorrir para ele um pouquinho a menos, ele demite’. Foi isso que eu ouvi. E aí isso foi no café e eu não falava do que eu estava passando. Mas eu comecei a ouvir os relatos entre as meninas sobre as situações”. (Entrevistada A).

A Entrevistada H, uma mulher cisgênero, branca, bissexual, sem deficiência, católica e de classe média, passou por situações semelhantes às da Entrevistada A, no que diz respeito aos toques indevidos. A diferença é que o praticante da microagressão foi um funcionário que ocupa uma posição semelhante à dela – não é alguém que está em um cargo de liderança – e que é um homem branco, cisgênero, heterossexual, mais velho do que ela e que tem um certo peso dentro da empresa, devido ao tempo de trabalho.

Ela contou que, no departamento de jornalismo da organização, trabalha em uma determinada mesa, enquanto o funcionário em questão fica em um espaço bem distante. “Mesmo assim, ele faz questão de me tocar, fazer cócegas na minha cintura. [...] Meus seios são grandes e ficaram próximos [da cintura] pela forma como eu estava sentada na cadeira. [...] Ele fez carinho no meu cabelo também e eu travei”, conforme ela detalhou durante a realização da entrevista. Como forma de resistir a estes toques, a Entrevistada H parou de falar com o colega de trabalho.

A Entrevistada G, uma mulher heterossexual e cisgênero, branca, de corpo magro, sem deficiência, católica, de classe média, também trouxe um exemplo de situação envolvendo os toques indevidos. Entretanto, trata-se de algo que ocorreu com outras colegas de trabalho cujos marcadores são semelhantes aos dela: cisgênero, brancas, heterossexuais, de classe média e de corpo magro. A organização na qual a Entrevistada G trabalha lida diretamente com grandes

empresas, que, em sua maioria, são geridas por homens cisgênero, brancos, heterossexuais e de classe alta.

Ela explicou que estes homens tinham o hábito de tocar muito nas mulheres da organização jornalística que atendiam as empresas deles no âmbito da comunicação, sem que houvesse o consentimento por parte delas. Como estes casos de toques indevidos começaram a se tornar recorrentes, chegando a situações de assédio, a Entrevistada G informou que a organização na qual ela trabalha tomou a iniciativa de nunca mandar uma mulher sozinha para atender a estes clientes. De acordo com ela, era uma forma de “não criar um mal estar [com o cliente] e também de proteger as funcionárias”.

Para além do chefe, a Entrevistada A sofreu microagressões por parte de um colega de trabalho que ocupava a mesma posição que ela dentro da organização, da mesma forma que ocorreu com a Entrevistada H. Na entrevista, ela destacou os seguintes marcadores sociais da diferença deste colega: homem branco, cisgênero, homossexual e de classe média alta. Ele começou a tentar prejudicá-la por ela não participar do mesmo grupo que ele dentro da organização.

Entre as formas que ele utilizou para diminuí-la, estão os seguintes: 1) dizia aos demais colegas que ela não era capaz de exercer suas atividades; e 2) afirmava que ela era “certinha demais, porque faz de conta que é da igreja”, pelo fato dela ser cristã católica, e também por ela ter se casado com o primeiro namorado. Ou seja, ele utilizava estes marcadores da entrevistada para tentar mudar a imagem dela diante das/os demais funcionárias/os da organização de atuação jornalística.

A Entrevistada B também foi vítima de microagressões na organização na qual ela trabalhou como estagiária. Ao ser questionada sobre os marcadores dos praticantes destas microagressões, ela ressaltou que a maioria se tratava de pessoas brancas, cisgênero, heterossexuais e de renda maior que a dela, que é de classe média. Na entrevista, ela citou três homens e uma mulher, que ocupavam cargos hierarquicamente superiores ao dela e que possuem os marcadores sociais da diferença anteriormente pontuados – estas pessoas a olhavam de forma invasiva e/ou usavam do poder que possuíram para constrangê-la de alguma maneira.

Entretanto, apesar da Entrevistada B ter citado quatro pessoas, a microagressão que mais impactou a vivência dela dentro da organização foi praticada por um estagiário, alguém que, hierarquicamente, ocupava o mesmo lugar que ela na empresa. Entre os marcadores desta pessoa, estão os seguintes: homem cisgênero, branco, heterossexual e de classe média.

“Ele **fez um terror psicológico**. Pronto, aí eram as pessoas que mais me tiravam do meu eixo [as quatro pessoas com cargos acima do dela e o estagiário]. [...] Quando eu comecei o estágio, eu não ficava sozinha de jeito nenhum, mas aí depois tiveram aquelas trocas de horários loucas e, muitas vezes, eu ficava um pedaço da manhã sozinha e aí vinha o terror psicológico. Porque eu precisava da ajuda dele e ele não me ajudava. Então, por isso, ele fez o terror psicológico comigo. Porque, como eu chegava uma hora depois dele, ele já sabia muita coisa [que seria notícia]. E aí eu ficava sempre apreensiva [em depender dele], porque eu olhava antes de sair de casa se já tinha alguma coisa.

[...]

Eu entrava em desespero porque eu precisava de alguma coisa, se eu não colocasse, [os superiores] ficavam me cobrando. Eu tinha que escrever alguma coisa, mas a maioria das coisas ele [o estagiário] ficava prendendo [a informação]. [Ele dizia:] ‘Espera aí, eu já vou mandar’; ou fingia que não me escutava. **Teve um dia que eu quase surtei porque ele fingiu que eu não existia**. Aí assim, **essa brincadeira de fingir que eu não existo é um trauma que eu tenho de infância** porque minha prima fazia isso comigo. E aí é uma coisa que eu já adquiri ao longo da vida, porque **eu sempre fui uma pessoa que não era muito escutada**. Tanto é, que começou com meu pai, que ele não me escutava. Então, depois disso eu comecei a ser uma pessoa que fala alto, fala rápido e que acaba interrompendo as pessoas, mas não é uma coisa que eu quero, mas é uma forma de me escutarem. [...] E aí ele foi fazer essa brincadeira e eu fiquei em pânico o dia todinho agoniada, [...] eu queria chorar, [...] era um estresse muito grande”. (Entrevistada B, grifos meus)

O depoimento da Entrevistada B chama a atenção pela junção de duas práticas ocorridas em locais (*sites*) diferentes, mas que, mesmo assim, se conectam, formando uma malha, que constitui as organizações em geral (SANTOS; SILVEIRA, 2015; DUARTE; ALCADIPANI, 2016; GRAEBIN, 2020; SANTOS; SILVA; DIAS; MORAIS, 2021; SILVA; SANTOS, 2022). Ou seja, é possível afirmar que a prática pela qual ela passou na infância (da prima fingir que ela não existia) voltou a ocorrer no ambiente de trabalho (quando o estagiário fez o mesmo), resultando na lembrança do trauma e despertando a sensação de ansiedade.

Doenças psíquicas, como ansiedade e depressão, são consideradas como consequências das microagressões nas organizações (BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014; MELO; ZARIFE, 2022). A Entrevistada E, quando atuou como estagiária (é uma mulher cisgênero, bissexual, católica, magra, sem deficiência e de classe média alta), saiu de uma determinada organização de atuação jornalística de Caruaru diagnosticada por um médico psiquiatra com a Síndrome de Burnout: “Eu não dormia. Quando conseguia, sonhava com o trabalho e acordava cansada. Mesmo sendo estagiária [que só deve trabalhar seis horas por dia], eu chegava às 6h e saía às 16h [totalizando 10 horas de trabalho] muitas vezes”. De acordo com o Ministério da

Saúde (MS)⁸, este distúrbio emocional também é conhecido como Síndrome do Esgotamento Profissional e é causado pelo excesso de trabalho. O MS ainda explica que a doença é comum em profissões que trabalham sob pressão todos os dias, como médicos, enfermeiros e **jornalistas**, por exemplo. (grifo meu)

Outros exemplos de como ocorrem as microagressões foram apresentados pela Entrevistada N, que afirmou que, em seu ambiente de trabalho, já teve o seu trabalho enquanto jornalista sendo desmerecido por pessoas que integram outros departamentos. Estas/es funcionárias/os costumam desdenhar com atitudes: “Chegam a dizer que eu não entendo, pedem para ver meus textos para saber se eu escrevi certo. E isso sem ser jornalista. Perguntam há quanto tempo eu sou formada, falam que vão desenhar para eu entender melhor”. Estas ações ocorrem a partir de pessoas cisgênero, heterossexuais, brancas e de classe alta. Entretanto, a Entrevistada N ressaltou que é mais difícil de lidar quando são mulheres com estes marcadores, pois percebe que há mais cobranças e elas também costumam colocar mais defeitos.

“Uma colega foi ofendida pessoalmente em um programa de TV [ao vivo] por uma nota que foi enviada por ela. [...] Isso virou um processo judicial, porque não ofenderam a instituição [na qual elas trabalhavam], mas sim a profissional. Foi para a Justiça e não deu em nada. [...] Ela [a colega] não teve nenhum apoio por parte da instituição”. (Entrevistada N)

A Entrevistada O também apresentou relatos de microagressões sofridas dentro de uma organização na qual ela trabalhou. A microagressão de gênero em questão partiu de um colega de trabalho que estava em um cargo hierarquicamente no mesmo nível dela, mas trabalhava na empresa há mais tempo. Ela contou que teve muita dificuldade para se relacionar com ele, mas a gestora de ambos sempre mediava as discussões. Conforme foi informado por ela, este colega é um homem cisgênero, branco, heterosexual e de classe média.

“Certo dia eu saí de meia-noite e meia da redação, depois de resolver uma série de coisas. Ao amanhecer, eu resolvi que chegaria mais cedo para ajudar meus colegas. Antes disso, me deparei com um textão agressivo dele [deste colega de trabalho] no WhatsApp. [...] Não lembro bem das palavras exatamente, mas me machucaram muito. Eu achava que tinha deixado tudo resolvido. Tive uma crise de choro com isso”. (Entrevistada O)

Para além deste colega, a Entrevistada O também foi vítima de microagressões, na mesma organização, por parte do gestor do departamento de jornalismo. Durante a entrevista,

⁸ Para mais informações sobre a Síndrome de Burnout, acessar <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

ela chorou ao contar o que passou com esta pessoa e, por algumas vezes, a voz dela falhou no decorrer de cada relato. Ela contou que este homem substituiu a gestora que estava à frente do departamento. Trata-se de um homem cisgênero, branco, heterossexual, católico e de classe alta. A Entrevistada O disse que começou a se questionar enquanto profissional (SANTOS; MORAES; PEREIRA; DIAS, 2021; MELO; ZARIFE, 2022), durante o período da gestão dele: “Eu nunca consegui olhar nos olhos dele [...]. Quando ele chegava perto, eu travava. [...] Ele dizia que sentia uma diferença de tratamento da minha parte com relação aos outros, mas ninguém viveu o que eu vivi”.

“Eu me sentia mais profissional com a minha ex-gestora. Eu era ouvida, tinha minhas sugestões de pauta ou qualquer outra sempre levadas em consideração. Com ele, eu comecei a me questionar novamente como profissional e sabia que seria demitida. [...] Um belo dia, eu recebi uma mensagem antes de chegar [na organização], dizendo que ele queria falar comigo. Foi quando eu fui demitida. **Ele deixava muito claro que eu estava na mira.**

[...]

Ele dizia que tinha colocado um jornal no ar impecável com três pessoas. [...] Era ele, sempre ele que fazia as coisas. [...] Se ele, na cabeça dele, conseguia isso, **ele cobrava que duas pessoas fizessem o trabalho de 10.** [...] Ele não deixou claro o motivo pelo qual estava me demitindo, só disse que a empresa estava passando por mudanças. [...] Eu não consegui falar o que eu queria, mas eu estava bem. **Chorei muito quando cheguei em casa, porque eu não estava sendo demitida pelo meu rendimento.** Não tinha nada que justificasse minha demissão, a não ser os problemas diretos que eu tive com ele e que ele teve comigo”. (Entrevistada O, grifos meus)

Durante a entrevista, por meio do que foi pontuado pela Entrevistada O, é possível entender que os problemas citados por ela no fim do relato acima começaram já nos primeiros dias em que este gestor assumiu o cargo. Ela estava com uma pessoa da família, que não era parente de primeiro grau, gravemente doente. A ex-chefe antecipou uma folga a qual a Entrevistada O tinha direito para que ela pudesse ajudar nos cuidados com esta pessoa. No entanto, a então gestora foi demitida durante este período de folga e, quando o substituto assumiu o cargo, não concordou com a decisão que foi tomada anteriormente:

“Ele me ligou e deixou claro que a empresa não tinha nenhuma obrigação de me dar folga. Me arrependo até hoje de não ter gravado aquela conversa. Eu travei, porque era meu primeiro contato com ele. **Ele também disse que aquilo [a folga para cuidar de uma/um parente] não poderia se repetir.** Eu pensei que seria demitida ali, naquela ligação. Mas eu não podia ser demitida, porque eu ajudava no sustento [da parente que estava em estado grave]”. (Entrevistada O, grifos meus)

Após esta ligação, ela não conseguia se aproximar dele e foi questionada inúmeras vezes sobre a sua “resistência”, segundo as próprias palavras da Entrevistada O, com relação ao novo gestor. Como resposta, houve perseguição por parte dele e uma série de críticas sobre o comportamento dela dentro da organização, que pode ter sido um dos motivos para ele decidir demiti-la, refletindo que ela não atendeu às expectativas irrealis criadas por ele. Em linhas gerais, estes relatos refletem a relação de poder que comumente há entre alguém que ocupa um cargo de liderança e as/os suas/seus subordinadas/os (SEGATO, 2012; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017; BEZERRA, 2018; BEZERRA; CORTELETTI; ARAÚJO, 2020; FERRETTI; SOUZA, 2022).

Na primeira organização de atuação jornalística que trabalhou, na qual foi de estagiária à jornalista contratada, a Entrevistada P se viu frente a frente com situações de microagressão. Com ela, foi a partir de uma mulher cisgênero, branca, heterossexual, de classe média e que ocupava um cargo de chefia. Ela afirmou que esta mulher “ensinou na dor”, já que teve que aprender a lidar com as situações para não a ter como inimiga. Uma outra funcionária alertou a Entrevistada P sobre como esta pessoa costumava agir e como ela tratava as/os demais: “Ela me deu de presente o livro ‘Como se defender de ataques verbais’. [...] Ganhei este livro em um momento difícil, na cobertura de casos difíceis e quando esta mulher detonou meu trabalho”.

“Eu sofri bullying dela [da mulher que estava no cargo de chefia] e de outra colega [que, na hierarquia, ocupava um cargo semelhante ao da Entrevistada P]. Elas abriram uma foto de uma cobra de aparelho no computador e, na época, eu usava aparelho. Eu lembro que fui permissiva, porque eu ri e também porque eu não queria me colocar em outro lugar. [...] Comecei a aceitar o bullying e fiquei esperando melhorar”. (Entrevistada P)

Neste mesmo período, o gestor da Entrevistada P falou para ela não ir de encontro com a outra mulher, que ocupava um cargo de liderança, para não se prejudicar. É importante ressaltar que, mesmo diante deste alerta, visto por ela como um ato de cuidado, a Entrevistada P também passou por uma situação de microagressão por parte deste gestor.

“Ele disse que não via nenhum motivo para me dar um aumento [de salário] e que eu me desse por satisfeita por ter um emprego. Não foi com essas palavras, mas foi nesse sentido. [...] Naquele dia, me veio à mente tudo o que eu passei, de chegar cedo e sair tarde do trabalho, de todo o desgaste. [...] Meu marido tinha ido me buscar e eu voltei chorando. O que foi dito me magoou demais. [...] Anos mais tarde [quando este gestor não estava mais na empresa e havia sido substituído por uma gestora], eu tive mais oportunidades. Quando ele [o ex-gestor] soube, me ligou para pedir desculpas por não ter acreditado em mim anos antes”. (Entrevistada P)

No caso da Entrevistada Q, a microagressão ocorreu na organização na qual ela trabalhava, de forma imediata, quando ela voltou da licença maternidade: “Meu gestor me colocou para fazer uma viagem longa no mesmo dia. Eu ainda estava amamentando. Quando eu voltei [alguns dias depois], meu filho não mamou mais”. Ela deu este relato com o semblante bastante triste pelo que aconteceu anos atrás.

A partir destes depoimentos, pode-se afirmar que as práticas de microagressões ocorrem, geralmente, a partir de pessoas que estão em cargos de liderança, têm classe social mais alta ou são mais velhas e estão há mais tempo na organização do que a que está sendo oprimida. Em outras palavras, estes marcadores revelam que as/os praticantes se tratam de seres que ocupam um local de poder dentro do ambiente de trabalho e que utilizam deste artifício para serem opressoras/es, mesmo que não tenham o real entendimento daquilo que estão fazendo (SEGATO, 2012; BRETAS; CARRIERI, 2017; AKOTIRENE, 2019; MIGNOLO, 2020; MORAIS, 2021; CARVALHO, 2023).

De forma geral, entre as microagressões identificadas a partir dos relatos das entrevistadas, estão as seguintes: toques indevidos, colocar em dúvida a capacidade da mulher, ter o trabalho desmerecido, julgamento diante de determinados marcadores sociais da diferença, fingir que a mulher não existia, bullying, agressão verbal e ignorar o fato de que a mulher estava amamentando o filho – um bebê que tinha entre 4 e 5 meses na época. Ademais, ainda pude identificar uma consequência das microagressões em uma das entrevistadas: o diagnóstico médico da Síndrome de Burnout.

4.2.4 Silenciamento e invisibilidade

Estas práticas de gênero foram colocadas juntas por perceber que uma está diretamente ligada à outra (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; CARNEIRO, 2011; HENNING, 2015; SIMAKAWA, 2015; FARIA; ABDALLA; GUEDES, 2021; CARVALHO, 2023). Ademais, muitas das Entrevistadas apresentaram relatos em torno de situações de silenciamento e invisibilidade. Nos tópicos anteriores, foi mostrado que o gestor da Entrevistada A costuma perseguir-a dentro da organização. Além disso, ele também a silencia, como é possível perceber no relato a seguir:

“Por exemplo, as matérias especiais, todas as matérias especiais eu fazia. Aí ele tirou e começou a colocar coisas comuns, quadros comuns, que, inclusive,

um dos quadros [...] fui eu que dei [...] essa roupagem. Ele me pediu: ‘Eu preciso que você dê uma cara para ele [o quadro]’. E assim eu fiz. **Hoje ele faz de conta que não fui eu que fiz.** Ele deu crédito para uma colega de trabalho, mas fui eu, inclusive, que deu a dinâmica como deveria ser. [...] Tudo, tudo foi pensado por mim. Claro que não fui eu que fiz tudo, porque a gente trabalha em conjunto. Então, eu falo com uma pessoa de artes [sobre] a ideia. Mas o contexto, o conteúdo foi sim pensado por mim”. (Entrevistada A, grifos meus)

Ela ainda passou pela mesma situação, só que com outro quadro e também com um material especial de aniversário da organização. Ela montou toda a roupagem de ambos os materiais e não recebeu os créditos: “Depois de tudo pronto, **ele simplesmente me descartou e falou para os outros que quem tinha feito tinha sido ele e não foi**” (grifos meus).

“E o pior é que o repórter da matéria sabia o que ele escreveu. Eu fiz, inclusive, eu escrevi muitas coisas, [mas] ele não disse, disse que a ideia foi dele próprio. Então, reforçou que o gestor disse, ou seja, **ali, eu não era nada.** [...] E o que eu me entristeci na época foi que o repórter, em vez de dizer assim: ‘Não, eu fiz isso, mas ela melhorou isso e isso e isso, que foi um trabalho conjunto’. Mas não, ele quis validar que tinha sido feito por ele, mas não tinha. E aí foi uma das coisas que aconteceram por parte da gestão e depois foram validadas por outros funcionários”. (Entrevistada A, grifos meus)

A Entrevistada D, por não estar inserida atualmente em nenhuma organização de atuação jornalística no momento e também pelas poucas oportunidades que teve enquanto foi estagiária, percebe que não há mulheres gordas, como ela, nestas empresas. Durante a entrevista, ela relatou que a própria mãe sempre criticou o peso e o tipo de corpo dela e que acredita ser por isso que ela é tão invisibilizada no mercado de trabalho. Da mesma forma, ela também percebe que outros marcadores fazem com que jornalistas não tenham tanto espaço, sobretudo em veículos mais tradicionais, como organizações televisivas e radiofônicas: “Ainda é levada em conta a beleza das mulheres para elas estarem à frente das câmeras. São mais magras e brancas, enquanto as outras ficam mais escondidas” (Entrevistada D).

Quanto ao que foi pontuado pela Entrevistada D, é possível destacar que, para além dos silenciamentos que visam esconder as variedades de identificações raciais, gênero e os grupos minorizados em geral (CARNEIRO, 2011; HENNING, 2015; FARIA; ABDALLA; GUEDES, 2021; MENDES, 2022), ainda há a invisibilidade de outras intersecções (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), por meio de outros marcadores sociais da diferença, como é o caso do tipo de corpo, que foi apresentado por ela.

Na entrevista, a Entrevistada E contou uma vivência dela e de uma colega de trabalho que se encaixam neste tipo de prática. Quando era estagiária, a Entrevistada E atuava na

produção de uma organização televisiva. Ela contou que percebia que um dos seus superiores, um homem cisgênero, homossexual, negro e de classe média, sempre dava pautas consideradas como mais interessantes para um colega estagiário do que para ela. Ao mesmo tempo, quando ela produzia pautas para a rede nacional, a Entrevistada E não recebia os créditos por isso: ou saía com o nome de outra pessoa ou não era colocado nome nenhum.

Em seu emprego atual, a Entrevistada E percebeu que havia uma colega de trabalho dela, cujos marcadores não foram informados, que estava há bastante tempo na empresa e que era bastante qualificada, pois “sabia de tudo”. Apesar de toda a qualificação, um funcionário recém-chegado foi promovido com três meses de trabalho, embora não tivesse as mesmas qualidades e qualificações da funcionária mais antiga, sob a justificativa de que era “uma pessoa animada”.

A Entrevistada G passou por uma situação semelhante também no que diz respeito à promoção dentro da organização na qual trabalha: “Eu tive dificuldades para ser reconhecida. Atualmente, sou a única mulher diretora, mas, primeiro, a promoção veio para os homens [brancos e cisgênero], mesmo eu sendo mais antiga do que eles na empresa”. Para além do fato de ter sido promovida posteriormente, a Entrevistada G era invisibilizada por um jornalista subordinado a ela: um homem cisgênero, pardo, heterossexual, de classe média, evangélico e conservador – sendo este último marcador uma característica, identificada pela Entrevistada, como atrelada à religião evangélica.

“Eu tive um problema, que durou muito tempo, de, enquanto função de liderança, está apontando uma situação em relação a um funcionário, que era um homem, e que estava causando uma dificuldade para a equipe, porque não se adequava aos processos. Foi um funcionário, também, que foi dada essa liberdade única e exclusivamente a ele, de trabalhar num formato diferente do que todo mundo. A gente tem formatos diferentes, mas ele era o único que tinha esse formato e sempre foi muito defendido. **E mesmo tendo sido me dada essa função de ‘você tem que apontar como é que a equipe funciona’, mesmo quando eu apontava, eu não era ouvida.** Até que isso chegou num ponto recente e extremo de realmente ter passado por uma situação bem difícil em relação a isso, bem difícil mesmo, que foi quase a minha gota d’água [pedido de demissão]”. (Entrevistada G, grifos meus)

Na organização na qual trabalha, a Entrevistada I afirmou que há funcionários – homens cisgênero, sem detalhar outros marcadores sociais da diferença – que têm mais privilégios e recebem mais reconhecimento, independentemente do que façam. Ela contou que havia um determinado funcionário que “fazia o mínimo e recebia elogios” ao mesmo tempo em que ela “fazia melhor e era ignorada” pelas gestoras, que são mulheres brancas, cisgênero,

heterossexuais e de classe média alta. Questionada sobre o motivo pelo qual ela passa por este tipo de situação, ela respondeu que é por ser mulher: “O cara é hetro, cis e conservador [por ser evangélico e concordar com os padrões heteronormativos] [...], sempre tenho empecilho por ser mulher e jovem”.

A Entrevistada I passou pela prática de gênero de silenciamento e invisibilidade em um evento que foi cobrir fora de Caruaru, representando a organização na qual ela trabalha, como detalhado a seguir:

“As experiências que eu vivi lá foram muito, muito ruins. Eu fui extremamente menosprezada e eu sei que foi porque eu sou mulher. Mulher sozinha. Foi tão difícil para mim que no último dia eu cheguei na pousada e **estava chorando muito, me sentindo sozinha, me sentindo suja, suja mesmo, de, [pensar]** assim: ‘**Meu Deus, eu sou inútil, eu não consigo’.** Eu me sentia horrível **comigo mesma, porque eu não conseguia nem descrever o que tinha acontecido.** [...] Eu falava e ninguém me escutava, eu pedia e ninguém me ouvia, ninguém me ajudava.

[...]

Um dos fotógrafos começou a dar em cima de mim. [...] Os meninos que deveriam me ajudar estavam super empolgados quando eu cheguei e me seguiram no Instagram. Depois disso, mudaram. Eu suponho que seja porque eu tenho namorado e não estava disponível [para eles] ali. Quando eles me seguiram no Instagram, mudaram até o jeito como falavam comigo no WhatsApp. Incrível! Da noite para o dia. Por quê? Eu posso estar sendo soberba demais, mas a gente sabe, né?

[...]

Um dos homens chegou para mim e disse: ‘Você precisa ser mais ousada. Eu te acho muito quietinha, muito calada’. Eu senti vontade de [...] sumir, eu não sabia o que fazer. [...] Depois eu fui levantando a minha voz e disse que ele não me auxiliou, aliás, eles não me auxiliaram”. (Entrevistada I, grifos meus)

A partir do que foi pontuado pela Entrevistada I, e do que será apresentado nas seções subsequentes por meio das vivências das outras mulheres, parece ser uma constante a mulher se sentir inútil dentro das organizações. De Paula, Motta e Nascimento (2021) justificam este sentimento de inutilidade ao analisar os assédios sofridos por estas pessoas (na seção seguinte, apresento vivências que envolvem os assédios moral e sexual nas organizações enquanto prática de gênero).

Vivenciar o assédio pode provocar um tipo de bloqueio, por vezes resultando mudanças perceptíveis nos comportamentos usuais da vítima e, consequentemente, no sentimento de inutilidade (CAMARGO; ALMEIDA; GOULART JÚNIOR, 2018; DE PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021). Assim como ocorreu com a Entrevistada I, que se sentiu inútil ao exercer seu trabalho, é comum, diante destes casos, que a pessoa se isole, chore e tenha sentimento de culpa consigo mesma (BARRETO, 2005).

A Entrevistada J contou que percebe que há pessoas na organização na qual ela trabalha – sobretudo mulheres brancas, cisgênero, heterossexuais e de classe média alta – que ignoram a presença dela quando estão no mesmo ambiente, salvo quando estas mulheres precisam dos serviços da Entrevistada J. No caso da Entrevistada M, ela ficou decepcionada e surpresa, do ponto de vista negativo, ao lidar, pela primeira vez, com uma gestão 100% feminina. Para ela, as gestoras reproduziam o machismo e não ouviam nenhuma das mulheres que trabalham na organização, sendo estas sempre silenciadas.

As Entrevistadas O e P, por sua vez, passaram por situações bastante semelhantes. Ambas costumavam sugerir pautas nas redações das organizações nas quais trabalhavam. Em seguida, ou a sugestão não era ouvida ou não era aceita. Em seguida, o gestor ou outra pessoa dava a sugestão delas como sendo deles.

“Ele negava minha sugestão e depois dava como se tivesse sido dele. [...] Percebi que estávamos em uma gestão machista. [...] Ele também ignorava as sugestões de uma colega [que ocupava um cargo de liderança]. [...] Eu atribuo isso a sermos mulheres, mesmo a minha colega ocupando cargo de liderança, ele [o gestor] se direcionava a outra pessoa [hierarquicamente abaixo da colega, um homem branco, cisgênero, heterosexual e conservador]. [...] Era como se a gente não existisse”. (Entrevistada O)

“Um colega de trabalho [homem branco, cisgênero e heterosexual] sempre levava os méritos sozinho, mas ele não fazia nada sozinho e nem tinha a humildade de dizer que outras pessoas tinham ajudado. [...] Às vezes, eu dava uma ideia perto de uma pessoa e a pessoa ia apresentar ao chefe sem os devidos créditos. [...] Quando essa pessoa saiu, viram que eu tinha um trabalho de destaque”. (Entrevistada Q)

De acordo com Carvalho (2023), as mulheres costumam passar por situações de silenciamento e invisibilidade, sobretudo quando estas fogem ao padrão hegemônico. Desta forma, “mulheres de cor”, de sexualidade que foge da heteronormatividade e que pertencem a grupos sociais subalternizados são invisibilizadas, assim como o serviço doméstico e não-remunerado realizado, em sua maioria, por elas (SOUZA; OLIVEIRA; SARAIVA; COSTA, 2021; CARVALHO, 2023).

4.2.5 Assédio e objetificação

Nesta seção, serão abordados casos de assédio tanto moral quanto sexual e todos serão devidamente identificados. Ademais, a partir dos relatos, pude perceber que, na maior parte dos casos, o assédio ocorre junto à objetificação. Entretanto, antes de apresentar as vivências desta

prática de gênero, é necessário destacar que os assédios são compreendidos como manifestações patriarcais de poder violentas, que promovem a desqualificação da pessoa oprimida e que começaram a ser discutidos academicamente entre as décadas de 1990 e 2000 (SANTOS; MORAES; PEREIRA; DIAS, 2021).

A primeira situação identificada foi de assédio moral com a Entrevistada A, que contou que o seu gestor faz da vida de muitas/os funcionárias/os “um inferno” e que ele impulsiona as/os subordinadas/os a pedirem demissão: “Muitas vezes eu fui para a psicóloga **duvidando da minha capacidade**, chorando. Disse: ‘Meu Deus, será que é isso mesmo ou é coisa da minha cabeça?’. Foi **dentro do consultório que eu escutei: ‘você está sofrendo assédio moral’**”. (grifos meus)

A Entrevistada A ainda relatou que costumava sentir que era a culpada da situação que estava passando. Ela acreditava que o gestor a perseguia por ela ser “muito séria, muito chata ou por querer ser perfeita demais”. No consultório, junto à psicóloga, além de ouvir que estava sendo vítima de assédio moral, a profissional também explicou que a Entrevistada A estava sofrendo assédio sexual e que, por isso, estava ocorrendo a perseguição dentro da organização: “A psicóloga me disse: ‘Ele está **fazendo de tudo para você pedir demissão, já que você não correspondeu às investidas dele**'. E aí eu me senti péssima, me senti mais invadida ainda, porque quando a gente dá um nome as coisas é que é pior. [...] O mundo cai”. (grifos meus)

A situação relatada pela Entrevistada A traz uma importante reflexão: de que, muitas vezes, é difícil a pessoa assediada perceber o que, de fato, está acontecendo (TOLFO; OLIVEIRA, 2015; DE PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021). Neste caso em específico, ela percebeu com a ajuda de uma profissional da psicologia, revelando que a Entrevistada A ocupa uma posição privilegiada por ter acesso a este tipo de tratamento. Mas, o que ocorre com quem tem uma realidade diferente? De Paula, Motta e Nascimento (2021) revelam que estas pessoas costumam se sentir mal diante do assédio sem saber o porquê.

No caso da Entrevistada B, que relatou as suas vivências enquanto estagiária, os casos de assédio partiram de mais de uma pessoa. Ela detalhou que um dos funcionários da organização a seguiu no Instagram assim que ela entrou na empresa – trata-se de um homem branco, cisgênero, casado, heterossexual, de classe média e de perfil conservador, já que reproduzia os padrões determinados pela heteronormatividade.

“Inclusive, até no começo, que eu lembro, que eu entrei, **ele deu umas reagidas na minha foto. Bateu palminha, essas coisas assim. Eu já achei estranho naquela época**. Eu acho que por não ter dado moral, ele me ignorou. E até outra vez ele comentou alguma coisa na foto, nos stories. **Então, eu acho**

que eu não ter falado nada com ele, ele meio que tipo... se doe. E aí toda vez que eu precisava interagir com ele [no trabalho], dava errado. Eu errava uma palavra, trocava alguma coisa, o computador não pegava, o microfone caía... Parecia que o caos acontecia, sabe? E aí eu ficava muito nervosa quando era para fazer isso. [...] Querendo ou não, [isso] acabava intensificando mais esse estresse que eu tinha, muito grande, quando eu ficava lá". (Entrevistada B, grifos meus).

Para além deste caso específico, ela também foi assediada por outro funcionário da empresa – um homem que pertence a um determinado grupo minorizado. Assim que a Entrevistada B entrou na organização, as abordagens começaram: "Ele começou a curtir minhas fotos, principalmente as que eu estou na praia. [...] Teve um dia que eu tava digitando e ele disse: 'Bom dia' [tocando nela indevidamente]. Tive um susto, porque eu não esperava". Desde então, ela passou a ficar em alerta sempre que ele se aproximava e tentava ter o menor contato possível. Outra medida que ela tomou foi bloqueá-lo das redes sociais.

É importante frisar que este mesmo homem que pertence a um grupo minorizado assediou outras três estagiárias da organização, além da Entrevistada B – uma delas foi a Entrevistada E. Em seu relato, a Entrevistada E contou sobre estes assédios contra ela e às outras colegas. De acordo com ela, ele parou de abordá-las depois de descobrir que elas estavam em um relacionamento amoroso. Entretanto, os assédios continuaram com a Entrevistada B, ao que ela atribui ao fato de ser solteira.

A Entrevistada B ainda contou outros casos de assédio dos quais ela foi vítima. Um deles foi com um homem branco, cisgênero, heterossexual, casado, de classe média e que ocupava um cargo de liderança em outro departamento da organização.

"Eu não conhecia ele. Aí ele veio e me deu um abraço na hora do almoço. Eu fiquei: 'Hã? Quem é ele?'. Sabe, tipo, eu não fazia ideia. Eu quase não passava por ele, mas quando acontecia de eu encontrar com ele, ele falava como se a gente fosse amigos, assim, vinha abraçar, sabe? E até na festa da confraternização ele ficou: 'Eita tu vai para o *after*?'. [...] Como se fosse acontecer alguma coisa. Sendo que ele é casado, né? Mas eu já percebi que não era só comigo, que outras pessoas já vi também ele abraçando. Então eu não gostava muito dele, sempre evitava ao máximo também, eu não gostava". (Entrevistada B)

Para a Entrevistada B, estes três homens, por estarem em um cargo acima do que ela ocupava, podem achar que têm o direito de agir desta forma. Ademais, quanto ao homem que é de um grupo minorizado, ela acredita que ele assediava as estagiárias exatamente por causa deste marcador: caso uma delas relatasse para o RH, sem provas, ele poderia alegar que estava sofrendo algum tipo de preconceito. A Entrevistada B ainda percebeu que duas colegas de

trabalho sofreram assédio moral e sexual do gestor: “Ele chegava abraçando elas sem o consentimento. [...] Ele queria se aproveitar disso [estar em um cargo de liderança]. [...] Como ele viu que elas não correspondiam, achava ruim e tentava fazer de tudo para prejudicá-las”. A Entrevistada B contou que uma destas mulheres “foi inteligente” e pediu demissão. Mas, antes, deixava claro para o chefe que não gostava das atitudes dele, enquanto a outra passou a ignorar – ambas são mulheres brancas, cisgênero, heterossexuais e de classe média, sendo uma casada e outra solteira.

A Entrevistada C, por sua vez, relatou casos de assédio que ela percebeu com colegas de trabalho. Na organização na qual ela trabalha atualmente, por exemplo, há uma mulher negra, cisgênero, heterossexual, de classe média e evangélica que ocupa um cargo de liderança. De acordo com ela, por esta mulher ter um temperamento forte, ela sempre é chamada de “estressada”, enquanto outros afirmam que ela tem este tipo de comportamento “por falta de homem”. A Entrevistada C ainda disse que costumava ouvir comentários deste tipo com relação a outras mulheres, com marcadores sociais da diferença totalmente distintos, em outras organizações pelas quais ela passou. Ao mesmo tempo, ela contou que esta mulher citada anteriormente, além de sofrer assédio, ela pratica assédio moral com os seus subordinados.

“A gente teve um problema de pessoas que saíram por causa dela. Ela tem um temperamento difícil, né? É complicada. Eu me dou muito bem com ela. Não tem problema nenhum. A gente já se desentendeu, lógico, coisa de trabalho, acontece, mas nunca tive um problema com isso, mas ela abusa um pouco da autoridade que tem. [...] Ela exagerava, principalmente, com os estagiários”.
(Entrevistada C)

Ao longo da entrevista, a Entrevistada C ainda revelou que sempre presencia momentos nos quais há situações de objetificação, sobretudo sobre o corpo da mulher, não importando quais são os demais marcadores sociais da diferença delas. De acordo com ela, há sempre homens brancos, cisgênero e heterossexuais que tecem comentários invasivos sobre a roupa curta de uma determinada mulher, por exemplo. Outro hábito deles é sempre interromper a fala da Entrevistada C: “Eles não prestam atenção que eles tão fazendo isso, sabe? Eles fazem isso tão no automático, que eles não prestam atenção que eles tão fazendo isso [interromper sempre que ela está falando alguma coisa]”.

Uma outra situação falada por ela aconteceu com uma amiga, quando ambas trabalhavam na mesma organização como estagiárias. O caso não ocorreu no ambiente de trabalho, mas envolveu colegas de trabalho. A Entrevistada C disse que, certo dia, algumas/uns funcionárias/os combinaram de ir para um barzinho e, no local, um homem branco, cisgênero,

heterossexual e que já atuava como jornalista formado tentou não apenas beijar a então estagiária à força, como quis forçar “alguma coisa a mais” – aqui, a meu ver, como anotei em meu diário de campo, ela deu a entender que o homem em questão tentou estuprar a amiga.

A Entrevistada D, por sua vez, sofreu assédio moral dentro da organização por parte do seu ex-coordenador, cujos marcadores ela preferiu não informar. De acordo com ela, o caso ocorreu durante uma conversa via WhatsApp: “Ele me mandou um áudio enorme, me chamando de imprestável e de outros nomes horríveis. [...] Eu busquei o dono da empresa, mas acabou que não deu em nada, não foi resolvido e ficou por isso mesmo”.

Além do assédio sexual sofrido pela Entrevistada E, que foi citado anteriormente, ela também foi assediada moralmente pelo gestor, quando era estagiária. Ela relatou que teve Covid-19 e, ao retornar ao trabalho, estava se sentindo mal, sem conseguir respirar. Ela foi comunicá-lo de que precisava ir ao hospital, mas ele disse que ela deveria ficar, cumprir o horário de trabalho e só ir buscar atendimento médico depois. Ela também sofreu assédio moral na mesma organização por outro colega de trabalho, que a ameaçou diante de uma postagem na qual ela expressava o próprio posicionamento político.

A Entrevistada F passou por situações tanto de assédio moral e sexual, como também de objetificação. Ela contou que a organização na qual ela trabalha não tem departamento de Recursos Humanos para relatar os casos de assédio moral que não apenas ela, como também outras/os colegas sofrem por parte de uma pessoa que ocupa um cargo de liderança: uma mulher branca, cisgênero, heterossexual, de classe média, casada e com filho. “A meu ver, não tem nada a ver com o gênero, mas com o fato dessa pessoa ter poder, porque ela age assim com todos. Ela é tóxica, polui todo o ambiente e parece ter dupla personalidade”, de acordo com a Entrevistada F.

Neste relato da Entrevistada F, chama a atenção o fato da organização na qual ela trabalha não ter um departamento para que as/os funcionárias/os denunciem casos de assédio, entre outras situações. A partir desta informação, é importante ressaltar que, em sua maioria, de acordo com McEwen, Pullen e Rhodes (2021), as mulheres são assediadas dentro das empresas nas quais trabalham. Com isso, é possível afirmar que há estruturas de gênero nas organizações e estas costumam reproduzir as desigualdades de gênero, refletindo um problema que há na gestão destes espaços (ACKER, 1998; 2006), como o fato de não ter um ambiente para que as/os funcionárias/os possam relatar suas insatisfações.

Ademais, ela também já passou por situações de assédio sexual, tanto dentro da empresa como fora, mas sempre com um colega de trabalho, cujos marcadores não foram informados, que tentou beijá-la à força. Com relação à objetificação, ela detalhou: “Já quiseram me

descredibilizar por me acharem bonita. Às vezes eu posto [no Instagram] algo de muito incrível que fiz no trabalho e as pessoas só prestam atenção e elogiam a minha aparência”. Neste ponto, faz-se necessária uma pontuação: a Entrevistada F é uma mulher negra. E o assédio evidencia as desigualdades de raça, podendo apresentar uma outra prática de gênero: a de assédio racial (BRAH, 2006; COELHO JÚNIOR; HEIN, 2021; FERNANDES; LOURENÇO, 2023). Neste aspecto, ainda cabe uma reflexão em torno do que Gonzalez (1984) afirma, quando diz que as mulheres negras costumam ser vistas como objetos sexuais e não como mulheres que merecem respeito.

A Entrevistada H também já sofreu assédio ao mesmo tempo em que teve o seu corpo objetificado por colegas de trabalho. Ela disse que costumava ouvir comentários sobre o seu corpo quando namorava um homem sempre seguido de: “É com todo respeito, porque você tem dono”. Para ela, isso mostrava que as pessoas demonstravam respeito pelo então namorado e não por ela: “Depois que o relacionamento chegou ao fim, estes mesmos colegas me perguntavam se eu estava postando fotos na praia para chamar a atenção deles. Eu não conseguia reagir, só fingia que não estava ouvindo”.

No caso da Entrevistada I, quando atuava como estagiária de uma organização, ela disse que não se sentia como uma profissional, mas sim como “só um corpo no meio da redação”, diante dos olhares invasivos que recebia de muitos dos colegas de trabalho – homens brancos e negros, cisgênero, heterossexuais, solteiros ou casados, de classe média. Ela ressaltou que sempre falava muito sobre o que gostava de fazer fora do ambiente de trabalho – sair com amigas/os, dançar, beber, ir a barzinhos – e percebia que estas pessoas achavam que podiam fazer tudo com ela por causa disso.

“Eu fui chamada para uma festa de aniversário [fora da empresa] e eu fui achando que as pessoas mais próximas a mim estariam, mas elas não estavam. Lá, um colega deu em cima de mim, eu recusei e ele insistiu, achando que estava certo. [...] Ele tocou indevidamente no meu corpo, eu tentava sair [dos braços dele], mas ele não deixava, eu falava, mas não era ouvida. [...] Percebi naquele dia que os homens se protegem, porque outro colega viu tudo e não fez nada para me ajudar. [...] Em outro momento, eu comecei a achar estranho que um dos funcionários, que era mais velho e tinha idade para ser meu pai, sempre vinha fazer massagem. E era só comigo. Achava ele legal, mas não sabia se aqueles toques indevidos poderiam ser um tipo de assédio”. (Entrevistada I, grifos meus)

Conforme destaquei no relato acima, fica evidente que as figuras masculinas se protegeram, ao mesmo tempo em que foi difícil para a Entrevistada I enxergar um possível caso de assédio com as constantes “massagens” do colega de trabalho mais velho. Sobre o primeiro

caso destacado, as pesquisas mostram que, na maioria dos casos, é difícil a vítima relatar o caso de assédio nas organizações porque se depara com as pessoas acobertando o caso, protegendo a/o assediadora/or (MCEWEN; PULLEN; RHODES, 2021).

Ainda sobre esta vivência, é mais comum do que se imagina que as vítimas de assédio sejam aquelas pessoas mais sinceras, que se posicionam, que questionam, como a Entrevistada I, que relatou que sempre foi transparente quanto à própria personalidade dentro da organização na qual atuou como estagiária – isso ocorre pelo fato de que estas pessoas não se deixam dominar, sendo uma espécie de desafio para quem está cometendo o assédio (HELOANI, 2004).

Ademais, sobre as “massagens” enquanto assédio, como foi colocado anteriormente com a situação relatada pela Entrevistada A, é realmente difícil identificar esta ação como tal, mesmo a Entrevistada I dizendo que “achava estranha” a atitude do colega. Sobretudo, porque se trata de uma situação sutil, o que faz com que seja ainda mais difícil entender que casos, como este, podem ser enquadrados enquanto assédio (TOLFO; OLIVEIRA, 2015).

A Entrevistada M, embora não tenha passado por nada semelhante, contou que uma amiga jornalista foi assediada durante uma entrevista por um colega de profissão que, naquela ocasião, estava atuando em outra área: “Ele trabalhava em uma importante organização pública. [...] O caso aconteceu em uma entrevista, com comentários bastante constrangedores e também com mensagens posteriores, enviadas para o celular da minha amiga”. O teor dos comentários e das mensagens não foram detalhados por meio da entrevista.

Em uma das organizações nas quais a Entrevistada N trabalhou são comuns os casos de assédio moral e sexual. Ela teve ciência disso quando um ex-namorado contou que “nas mesas de bares, as mulheres da comunicação são vistas pelos homens como pessoas que querem melhorar de cargo a partir de relações sexuais”: “É como se nós fôssemos alvos fáceis. Na época, pensei: ‘Será que meu ser profissional se resume a isso?’. [...] Meu ex dizia que só ‘sobravamos’ eu e outras duas, porque éramos vistas como pessoas sérias”.

No caso da Entrevistada O, os casos foram de assédio moral, todos cometidos pelo seu então gestor – um homem branco, cisgênero, heterossexual e de classe média. Ela contou que ele tinha o hábito de chamá-la na sala dele para dizer que ele notava a resistência que ela tinha com relação a ele:

“[Eu era assim porque] **a gestão dele era muito traumatizante** [...]. Antes, com a minha ex-gestora, apesar dos problemas, era minimamente saudável. **Com ele, virou um terror, as pessoas viviam com medo**, porque ele dizia: “Vão haver mudanças, quem não se adaptar, que saia”. [...] Virou um ambiente tóxico, todos se perguntavam todos os dias: ‘Será que eu vou ser demitido hoje?’”. (Entrevistada O, grifos meus)

Pode-se afirmar, portanto, que os assédios, seja moral ou sexual, sobretudo nos ambientes organizacionais aqui apresentados, não têm relação com a sexualidade da/o assediadora/or e da vítima, mas sim com a dominação e o poder (FREITAS, 2001; EIRNARSEN; HOEL; ZAPF; COOPER, 2003; HELOANI, 2004; CANIATO; LIMA, 2008; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017; MCEWEN; PULLEN; RHODES, 2021; DE PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

4.2.6 Manipulação

A prática de manipulação foi identificada em três situações: com as vivências das Entrevistadas B, enquanto estagiária; e da M e O enquanto profissionais formadas e atuando no mercado de trabalho há alguns anos. No caso da Entrevistada B, a manipuladora em questão foi uma mulher branca, cisgênero, heterossexual, de classe média e evangélica, que ocupava um cargo de liderança na organização. De acordo com a Entrevistada B, essa mulher não tinha o costume de falar com ela. Ademais, o comportamento manipulador dela era algo de conhecimento da maioria das/os funcionárias/os.

“Ela até tinha, assim, um jeitinho legal, fingindo que não estava acontecendo nada. [...] Eu cheguei no meu horário para fazer a parte da tarde e aí minha supervisora de estágio já ia embora e aí ela [a mulher que estava no cargo de liderança] chegou e disse: ‘[a tua supervisora de estágio] postou uma matéria ou ela não postou? Tu pode olhar ali, por favor?’ . Eu já fiquei desconfiada ali e aí eu olhei a matéria, não vi nada diferente, mas deixei lá. Pensei: ‘Vou fingir que eu não escutei’. Depois ela veio de novo [...] e aí ela falou assim: ‘Postasse a matéria?’ . Aí eu falei: ‘Não, porque eu não sei se pode’ . E ela: ‘Não, eu já falei com a tua supervisora, ela ia postar, mas acho que não deu tempo. Por isso, pode postar, não tem problema nenhum porque ela já tinha feito e ela disse que ia colocar, mas acho que ela esqueceu’ . Eu disse: ‘Se foi desse jeito, então vou postar’ . Aí minha supervisora falou comigo. Depois de um tempo, ela viu que eu tinha postado e disse: ‘Olha, tira do ar agora’, parece que tava faltando alguma coisa e aí eu retirei. Foi aí que a minha supervisora me alertou, disse: ‘Você caiu no famoso golpe de manipulação dela’ . [...] Depois disso, eu fiquei super atenta com ela. Tipo, toda vez que ela vinha falar alguma coisa, se precisasse, eu só falava com a minha supervisora” . (Entrevistada B)

O caso de manipulação exemplificado pela Entrevistada M envolve o uso de um medicamento indicado para o tratamento do Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). Ela trabalhou em uma organização na qual as/os gestoras/es manipulavam as/os funcionárias/os para que tomassem o remédio com o objetivo de renderem

mais dentro da empresa: “Eu era a única que me recusava a tomar. [...] Eles conseguiam receitas médicas falsificadas para conseguir comprar o remédio. [...] As pessoas que tomavam, saíam do trabalho durante a madrugada, todas bastante ligadas, pareciam que estavam numa rave”.

A Entrevistada O relatou que ficou com trauma de trabalhar em um determinado tipo de organização de atuação jornalística diante de situações que havia passado anteriormente. Entretanto, mesmo sabendo disso, alguns dos seus gestores posteriores tentaram manipulá-la, alegando que ela poderia se “curar do trauma” ao voltar a atuar em outra organização da mesma natureza: “Queriam me mudar de função sem eu querer. [...] Foi quando eu pedi demissão. [...] O diretor falou que estava apostando todas as fichas em mim para fazer algumas mudanças, mas, como, sem me perguntar o que eu queria? Ninguém me levou em consideração”.

Assim como ocorre com a maioria das categorias que compõem as práticas de gênero identificadas até aqui, a manipulação também traz exemplos de como ocorrem as relações de poder que há dentro das organizações, sobretudo quando reflete os interesses da figura manipuladora (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; ORTNER, 2011; SILVA; SANTOS, 2022).

4.2.7 Sobrecarga

Esta categoria foi identificada a partir dos relatos de algumas das Entrevistadas, seja porque elas têm seu trabalho remunerado e ainda enfrentam outra jornada dentro de casa – sendo esta não remunerada – ou mesmo por causa da sobrecarga de atividades designadas a elas dentro da organização na qual exercem o jornalismo (NUNES; TOLFO, 2011; ALMEIDA; DIAS; SANTOS, 2021; DE PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021; SOUSA; OLIVEIRA; SARAIWA; COSTA, 2021).

Durante a entrevista, a Entrevistada A comentou que é uma funcionária que faz “duas funções em uma” – e que apenas ela e outras duas mulheres têm estas atribuições no departamento em que ela atua. Como fica evidenciado no relato da entrevistada:

“Ou seja, às vezes o nosso trabalho é triplicado e não para por aí, né? Porque a gente quando chega em casa tem todo um trabalho antes de sair de casa, ao chegar em casa. Então a gente, além de tudo, a gente tem que ser mulher fora, mulher em casa e se a gente parar... Pronto, se a casa, por exemplo, está desorganizada. O que as pessoas falam? Dizem que a mulher não arrumou a casa, não cuida da casa, [...] deixou a casa desorganizada. Então ainda a gente tem que quebrar essas barreiras”. (Entrevistada A, grifos meus)

A Entrevistada P, que possui marcadores sociais da diferença semelhantes à Entrevistada A (mulheres cisgênero, heterossexuais, brancas, católicas, casadas e com filhos), ressaltou este trabalho não remunerado da mulher dentro de casa (BEZERRA, 2018; GRAEBIN, 2020; SOUSA; OLIVEIRA; SARAIVA; COSTA, 2021). Para ela, a “figura feminina em si, no pessoal ou no profissional, tem que trabalhar, em todos os sentidos, em dobro, para ela se validar, ela provar que sabe fazer e que faz”. Neste ponto, é preciso destacar que a Entrevistada P conversou comigo na casa dela, enquanto um dos filhos assistia à TV na sala, o outro dormia e ela cuidava dos afazeres domésticos.

As Entrevistadas D, E, G e I trouxeram, em seus depoimentos, a sobrecarga dentro nas organizações de atuação jornalística nas quais trabalham. As Entrevistadas D e E, por exemplo, apresentaram as suas vivências enquanto estagiárias. A primeira contou que se sentia explorada na organização na qual estagiou, já que trabalhava por mais horas do que o permitido por lei para a/o estagiária/o e recebia um salário baixo. Ademais, em um dos seus estágios, a organização exigia que a/o estudante tivesse moto para assumir o cargo.

Já a Entrevistada E detalhou que em uma das organizações na qual estagiou cumpria o horário de 9h às 17h – duas horas a mais do que a carga horária diária indicada para quem é estagiária/o –, enquanto as/os funcionárias/os de carteira assinada trabalhavam das 8h às 18h. Como a carga horária estava ficando pesada para ela, decidiu sair e buscar outro estágio: “Consegui e encontrei uma realidade pior. Eu trabalhava mais do que os efetivados e até mesmo do que o próprio chefe. Eu tinha muitas atribuições e cheguei a trabalhar 10 horas por dia”. Vale ressaltar que foi ao sair desta última organização que a Entrevistada E foi diagnosticada com a Síndrome de Burnout (situação relatada na seção de microagressões).

Para a Entrevistada G, que atua em um cargo de liderança, as mulheres são mais cobradas nas organizações e possuem mais demandas. Ela justifica este pensamento porque percebe que a maioria de nós costuma “reclamar menos e não dizer ‘não’ como resposta”. A Entrevistada I passou por uma situação de sobrecarga quando trabalhou em um portal de internet:

“Eu sofria uma pressão muito grande e o chefe queria cada vez mais produção. Eu não sabia qual era o limite dele. [...] **Cinco textos era pouco, dez também era, ele sempre queria mais e eu não conseguia alcançar.** [...] Um dia, eu estava muito estressada na volta do trabalho. Eu estava no Uber, era mais de 21h e eu estava chorando muito. E eu pensei que seria bom se o carro virasse e eu morresse, porque eu estava muito mal mesmo. Estava fazendo terapia na época e decidi sair [do trabalho]. [...] Eu disse que só iria terminar o mês e depois iria embora. Falei que talvez eu pudesse voltar, **porque eu sempre pensava que se eu me esforçasse mais um pouquinho, eu iria chegar no**

que ele queria. Mas parece que esse pouquinho nunca chegava. Hoje eu percebo que eu não iria chegar, ele sempre iria querer mais". (Entrevistada I, grifos meus)

As situações apresentadas acima não apenas evidenciam o que ressaltam as pesquisas em torno da sobrecarga enquanto prática de gênero dentro das organizações, como também no cuidado que se deve ter diante das vivências destas mulheres. Pesquisadoras/es, como Bezerra (2018), Graebin (2020, Almeida, Dias e Santos (2021), e Sousa, Oliveira, Saraiva e Costa (2021), destacam que os serviços domésticos são comumente direcionados ao gênero feminino e, por isso, as mulheres acabam ficando mais sobre carregadas ao conciliar o trabalho remunerado (fora de casa) com o que não recebe remuneração (dentro de casa).

Ainda diante da sobrecarga enquanto prática de gênero, Tolfo e Oliveira (2015) ressaltam que as mulheres ficam mais sobre carregadas pela competição acirrada que há no mercado de trabalho para conseguir um emprego. Por outro lado, Nunes e Tolfo (2011) destacam a sobrecarga como consequência do assédio moral sofrido dentro das organizações nas quais estas mulheres trabalham.

4.2.8 Pagamento de salários diferentes

Embora tenha adotado uma perspectiva pós-estruturalista no que diz respeito ao posicionamento epistemológico desta pesquisa, que busca evitar as dicotomias, nesta seção da pesquisa será apresentado o dualismo mulher/homem diante do pagamento de salários diferentes nas organizações. Isso porque as entrevistadas atribuíram à identidade de gênero, enquanto mulheres cisgênero, o fato de ainda haver este tipo de prática nas empresas, e recorreram às dicotomias para trazer as suas vivências. Entretanto, entendo que esta discussão vai muito além e que precisa, sim, considerar outros marcadores sociais da diferença, como raça, tipo de corpo, localidade, orientação sexual, entre outras.

Em seu relato, a Entrevistada E citou que, na organização na qual trabalha atualmente, há uma supervisora que recebe um salário menor do que um dos funcionários, sendo este subordinado a ela. No caso da Entrevistada G, ela contou que assumiu o cargo de liderança pouco tempo depois do antigo gestor. No entanto, continuou o recebendo o mesmo salário de antes – e isso ocorreu por dois anos: "Quando teve o reajuste, foi de menos do que o coordenador anterior recebia. Só agora, em 2023, é que eu vou receber o salário adequado, depois de cerca de cinco anos na função".

Já as Entrevistadas I e M relataram situações semelhantes com relação a uma colega de trabalho. A primeira detalhou que as gestoras da organização na qual trabalha “fingiram um plano de carreira” ao criar novos cargos. Com isso, uma das funcionárias não foi promovida, mesmo com anos de experiência, porque trabalha de forma remota: “Mas, os demais [homens cisgênero] puderam [ser promovidos] mesmo estando na mesma situação da funcionária mais experiente”. A segunda, por sua vez, destacou que há uma mulher em um dos cargos de liderança da organização na qual trabalha e que recebe menos do que as outras lideranças, que são homens cisgênero. É importante frisar que as Entrevistadas I e M não souberam informar outros marcadores destes homens além da identidade de gênero.

A Entrevistada N trouxe a reflexão da diferença salarial entre homens e mulheres a partir dos seus próprios marcadores, sobretudo quando ela se tornou mãe. A maternidade traz consigo desafios não apenas para a mãe no processo de criação da/o filha/o, mas também com relação ao retorno ao trabalho após o período de licença-maternidade (SALVAGNI; AZAMBUJA; REICHERT; VERONESE, 2023):

“Ser uma mulher heterosexual e com uma filha me fez ver que a maternidade é algo que pesa. No mercado de trabalho, isso é algo mal visto, parece que a mãe é irresponsável, profissionalmente falando, sendo menos vinculada ao trabalho e mais ao filho. [...] É como se eu e outras não pudéssemos ser os dois [mãe e profissional]. Há um grande preconceito sim, **o mercado de trabalho no Brasil não sabe lidar com a mulher mãe.** [...] **É para parir e nunca mais voltar a trabalhar.** E eu senti isso mais no meu vínculo de CLT do que no de pessoa jurídica”. (Entrevistada N, grifos meus)

É a partir destas e de outras vivências que resgato hooks (2023) quando esta autora destaca a importância da luta de todas as mulheres, com todas as suas pluralidades, pelo pagamento de salários igualitários, independentemente dos marcadores sociais. Sobretudo, esta luta deve evidenciar ainda que o racismo (que será melhor abordado no tópico seguinte) também está relacionado às vivências do pagamento de salários diferentes, visto que as mulheres negras ainda recebem pagamentos abaixo das mulheres brancas, homens brancos e homens negros, sem considerar os seus outros marcadores (CARNEIRO, 2011; GRAEBIN, 2020; MISSAGGIA, 2022; hooks, 2023).

Neste espaço, é importante destacar que em 3 de julho de 2023 foi sancionada a lei de obrigatoriedade de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens⁹, independentemente de sexo, raça, etnia, origem ou idade. A referida lei, de número 14.611, foi

⁹ A lei completa pode ser conferida por meio do seguinte endereço eletrônico:
<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2023-07-03;14611>

publicada no Diário Oficial da União. Conforme foi apontado pela Agência Senado¹⁰, se for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, as empresas privadas deverão criar planos de ação para mitigar essa desigualdade”. Em caso de descumprimento do que determina a lei sancionada pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, a organização poderá ser multada.

4.2.9 Racismo

Os marcadores sociais da diferença falam muito sobre cada uma das pessoas. As entrevistas feitas para a construção desta pesquisa mostram isso de forma mais clara. Os casos de racismo, por exemplo, foram citados apenas por duas das três mulheres negras (as Entrevistadas F e Q) – ou seja, mulheres com o marcador que é socialmente minorizado – e pela entrevistada E, que também é de um grupo minorizado, por ser bissexual.

Para exemplificar a prática de gênero de racismo, a Entrevistada E afirmou que o município de Caruaru, considerando a maior parte da sua população, é bastante racista. Ela disse que “tem poucas pessoas pretas [no jornalismo caruaruense] e as que atuam na profissão não são consideradas tão relevantes quanto as pessoas brancas”. As palavras dela vão de encontro ao que diz Carneiro (2011), quando destaca que a população negra no Brasil não é vista e nem ouvida. Durante a nossa conversa, a Entrevistada E destacou que entendia que trazia esta afirmação a partir dos seus marcadores, enquanto mulher cisgênero, branca, bissexual e de classe média alta, mas o racismo é algo que ela percebe de forma clara no município, principalmente no campo jornalístico, no qual ela está inserida.

As Entrevistadas F e Q trouxeram exemplos de racismo que elas próprias sofreram no exercício da profissão. A primeira, por exemplo, relatou alguns constrangimentos que ela passou com certos comentários que vieram de pessoas com as quais ela trabalha na organização de atuação jornalística. O primeiro caso que ela contou foi sobre uma reportagem de trabalho análogo à escravidão:

“Uma pessoa disse: ‘Faz um comentário massa, porque tu és negra’. Eu entendi o que ela quis dizer, mas foi um comentário totalmente errado, porque pessoas brancas [assim como as outras categorias de raça: amarelas, pardas e indígenas, considerando os dados do IBGE] também podem ser vítimas de trabalho análogo à escravidão. [...] Também já ouvi pessoas me chamando de ‘aquela neguinha’ ou dizer que estavam com ‘inveja branca’ pela minha

¹⁰ Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens>

viagem de férias. [...] Eu olho ao redor e reconheço o racismo estrutural em outros ambientes também. [...] Em presídios, por exemplo, há mais negros”. (Entrevistada F, grifos meus)

A Entrevistada Q passou por uma situação semelhante, que ela afirmou ter sido a única de racismo pela qual ela passou ao longo dos anos atuando como jornalista. Ela falou que estava fazendo uma reportagem sobre a aprovação de jovens do 3º ano do Ensino Médio no vestibular: “Um professor muito conhecido me chamou de ‘neguinha’ porque eu queria entrevistar uma aluna que me chamou a atenção, porque ela não tinha passado e estava super bem com isso. Ele falou isso junto de outros colegas professores”.

A divisão da raça humana foi uma das heranças deixadas pela escravidão (CARNEIRO, 2011). Com isso, também foram determinadas hierarquias entre os seres, indicando quem ocuparia os locais de superioridade e inferioridade, levando em consideração a cor da pele. Desde então, estes ideais são reproduzidos, evidenciando as desigualdades no Brasil – e no mundo (GONZALEZ, 1984; LUGONES, 2008; CARNEIRO, 2011; hooks, 2023), que se expressam de diferentes formas, em diferentes campos profissionais.

Ademais, é preciso considerar que o racismo é um crime difícil de ser abertamente assumido no Brasil, assim como fica evidente que as organizações em geral reproduzem aquilo que é propagado – e até normalizado – por meio do que está enraizado na sociedade – ou seja, as organizações refletem o racismo que está dentro das pessoas que as compõem (GOUVÊA; SANTOS; PANIZA, 2019).

4.2.10 Homofobia, bifobia e transfobia

No total, seis das 17 entrevistadas perceberam este tipo de situação nas organizações de atuação jornalística que trabalham. Como forma de comprovar o quanto os marcadores sociais da diferença falam sobre quem nós somos, cinco mulheres que citaram os casos de homofobia, bifobia e transfobia são homossexuais ou bissexuais – a sexta é uma mulher heterossexual.

A Entrevistada C, que é uma mulher homossexual, notou este tipo de situação a partir das vivências não dela, mas de um ex-colega de trabalho, que é um homem cisgênero e homossexual:

“A gente tinha um estagiário muito bom, [...] uma pessoa maravilhosa também. [...] Ele é muito bom de texto na verdade, então, isso é uma coisa que agrada. Junta os dois e dá muito certo. Aí a gente descobriu umas fofoquinhas e ele parou de gravar SD [stand up], é uma gravação em que só aparece o

repórter, quando não se tem outras imagens para utilizar] sem mais nem menos, ninguém sabia o porquê. Aí a gente acabou descobrindo um pouquinho antes dele sair [da organização], que [um dos gestores, um homem branco, cisgênero, heterossexual e de perfil conservador] disse assim, eu não lembro muito bem a palavra... ‘A gente percebe que ele [o estagiário] é gay pelo vídeo, porque ele tem trejeitos, sabe?’. Aí assim, foi um murro que ele levou e foi por isso que ele saiu da organização. E isso eu achei uma coisa péssima, porque não era para influenciar de jeito nenhum, porque ele é um cara muito desenrolado. Tanto, que ele tá trabalhando agora [em outra organização]. **Por um lado, por mais que a organização seja extremamente gay, é porque a gente tem outros homossexuais, tem bissexuais, [...] é péssimo tipo saber que ele deixou de gravar o SD porque [um dos gestores] chegou e disse assim: ‘Ah, ele tem um jeitinho, ele tem uma coisinha, um trejeitinho, sabe?’.** É péssimo, porque a gente é quem faz a organização”.

(Entrevistada C, grifos meus)

O relato da Entrevistada C pode ser problematizado a partir da teoria que discute os conceitos de performance e performatividade (BUTLER, 1993; PHILIPS; KNOWLES, 2012; MENDES; MENDONÇA, 2021; MENDES, 2019; 2022). Em outras palavras, a Entrevistada C diz que, por mais que a organização em que ela trabalha tenha pessoas que são homossexuais e bissexuais, elas têm que seguir o padrão heteronormativo para serem aceitas. O principal exemplo é o fato de o ex-estagiário ter deixado de gravar reportagens em vídeo por ter “um jeitinho, um trejeitinho”, nas próprias palavras da Entrevistada C, indicando que um dos gestores teve uma atitude homofóbica.

Desta forma, Mendes (2022) afirma que os conceitos de performance e performatividade podem ajudar na maneira como as identidades das pessoas são constituídas nas organizações de trabalho. A performatividade pode ser compreendida como uma forma de imposição a todos os seres humanos – quando são impostas normas amplamente normalizadas e até legitimadas dentro da sociedade (BUTLER, 1993). É justamente a repetição destas normas socialmente aceitas que constitui a performatividade (MENDES; MENDONÇA, 2021; MENDES, 2019; 2022).

Quanto à performance, entende-se que se trata de um conjunto de performatividades, no qual a sociedade une as normas repetidas em dois grandes grupos, dividindo e indicando o que é da essência masculina e o que é pertencente à essência feminina (BUTLER, 2021; MENDES, 2019; 2022). Como forma de exemplificar a performance e a performatividade, o homem deve, obrigatoriamente, se relacionar e se sentir atraído por mulheres; por outro lado, a mulher deve se relacionar e se sentir atraída apenas por homens (PHILLIPS; KNOWLES, 2012; MENDES, 2019; BUTLER, 2021) – estas normas repetidas constantemente (performatividade) tornaram-se verdades absolutas socialmente (performance).

Portanto, o caso relatado pela Entrevistada C demonstra que não adiantava o ex-colega de trabalho, um homem cisgênero e homossexual, desempenhar de forma exemplar o seu papel de estagiário de jornalismo na organização, já que foi levado em consideração o fato de que ele não reproduzia as normas ditas como essencialmente masculinas. É por este motivo que grande parte das pessoas que fogem do padrão heterocisnformativo não revelam sua identidade de gênero e orientação sexual nas organizações que estão inseridas (MENDES, 2022).

No caso da Entrevistada D, que é uma mulher bissexual, em uma organização que ela atuou como estagiária, era comum que funcionários homens, mais velhos e que normalizavam os padrões heteronormativos, falassem “coisas homofóbicas e transfóbicas” como se fosse algo normal. Uma das ex-colegas de trabalho dela, por exemplo, quando disse que era uma mulher homossexual, começou a ser chamada de “caminhoneira” por causa da orientação sexual: “Ela ficava calada, né? Ia falar o que, se [quem chamava] eram homens mais velhos? Ela ficava calada para evitar a fadiga”. Ademais, vale destacar que a Entrevistada D decidiu esconder de algumas pessoas em específico a sua sexualidade e também o fato de ser casada com um homem trans: “Não falei para ter paz. Preferi ficar quieta”.

A Entrevistada E afirmou que sofre bastante preconceito de muitas pessoas, com os mais variados marcadores sociais da diferença, “mais por causa da sexualidade do que por causa do gênero” – ela é uma mulher cisgênero e bissexual. Em uma das organizações na qual atuou como estagiária, ela contou que havia um determinado funcionário – homem, branco, cisgênero, heterossexual e que, segundo ela, se dizia de mente mais aberta e livre de preconceitos – que frequentemente a tratava como se ela não fosse uma mulher cisgênero:

“Ele me tratava feito um homem e pensava que eu objetificaria outra mulher só porque sou bi. Ele esquecia que eu também sou uma mulher. Por causa disso, comecei a usar roupas mais largas, porque eu não queria ser objetificada. [...] Eu precisava reafirmar o tempo todo que sou uma mulher.

[...]

[Este mesmo funcionário] espalhou [na organização] que eu era bi e **as pessoas reagiram à minha sexualidade como se eu tivesse matado alguém**, perguntavam constantemente o que meu namorado achava disso, porque, para eles, o fato de eu ser bi significava mais que eu me interessava afetivamente por mulheres, esqueciam que eu também me interesso por homens. [...] Além disso, na mesma organização, ouvi uma mulher [cisgênero, heterossexual, de perfil conservador e que ocupava um cargo de liderança] comentar na redação que a **varíola dos macacos só acontecia com homossexuais**, como se a doença estivesse relacionada à orientação sexual”. (Entrevistada E, grifos meus)

O comportamento dos colegas de trabalho com relação à bissexualidade da Entrevistada E pode ser interpretado a partir da Teoria Queer – ou Analítica Queer –, já que tudo aquilo que não atende ao padrão heteronormativo costuma causar estranhamento (BUTLER, 1993; SOUZA; CARRIERI, 2010; MENDES, 2019; 2022; SILVA; LOPES; NASCIMENTO; SANTOS, 2023). Por meio do que foi relatado pela Entrevistada E, ser bissexual, para as outras pessoas, era algo inadmissível, porque ela tinha que atender ao padrão heteronormativo e esperavam que ela adotasse comportamentos ditos como masculinos por ela também se interessar afetivamente por mulheres, mas não unicamente – ponto que não era aceito pelas/os suas/seus colegas de trabalho.

De maneira mais geral, a Teoria Queer provoca que, quem a estuda, tenha um olhar de multiplicidade com relação aos seres humanos, além de propor que haja mais inclusão nas organizações em geral (BUTLER, 1993; MENDES, 2019; 2022; SILVA; LOPES; NASCIMENTO; SANTOS, 2023). Ademais, a referida teoria ainda apresenta críticas e questionamentos ao viés funcionalista, ao padrão heteronormativo e também aos marcadores que evidenciam que determinadas pessoas integram um (ou mais de um) grupo minorizado (MENDES, 2022).

A Teoria Queer começou a ser utilizada nos EOR ainda nos anos 90, mas foi a partir no início dos anos 2000 que este campo de estudos (BUTLER, 1993; MENDES, 2019; 2022; SILVA; LOPES; NASCIMENTO; SANTOS, 2023) ganhou mais notoriedade quando as/os pesquisadoras/es analisavam organizações (SOUZA, 2016). Um dos principais textos em torno da Teoria Queer foi o de Parker (2001), no qual ele provoca a/o leitora/or a questionar tudo aquilo que é socialmente determinado, para além do sexo/gênero/sexualidade, fazendo uma espécie de convite a ampliar os próprios horizontes. Um exemplo de que a Teoria Queer pode ser utilizada para além da tríade sexo/gênero/sexualidade são as pesquisas de Louro (2001), que propõe o uso deste campo de estudos no âmbito da educação.

Já na organização na qual trabalha, a Entrevistada H, que é bissexual, percebe, de forma constante, diversos comentários homofóbicos e transfóbicos sob o “disfarce” de piadas. Ela disse que estes comentários surgem a partir de pessoas mais conservadoras – uma delas, inclusive, faz parte de um determinado grupo minorizado. A Entrevistada M, que tem a mesma orientação sexual, nunca ouviu nada diretamente voltado para ela, mas sempre escuta dos colegas que “bissexuais são pessoas indecisas, que não sabem o que quer”.

Quanto à Entrevistada P, ela percebeu a homofobia a partir de um jovem aprendiz que atua no departamento de comunicação da organização da qual ela faz parte. Ela contou que ele é tratado “de uma forma diferente” por ser homossexual: “É como se as pessoas vissem a

humanidade em geral e ele separado. E não é bem assim. Ele é um ótimo profissional e pessoa também. E é isso que deveríamos levar em consideração”.

O relato da Entrevistada P reflete um comportamento heteronormativo, no qual as pessoas que seguem a este padrão, sobretudo as que são heterossexuais e cisgênero, sempre são vistas como “normais” – ou seja, todas as pessoas que agirem de forma contrária serão consideradas como “diferentes” ou “estranhas”. Isso se deve ao fato de que, para a sociedade, todos os seres que a compõem devem seguir o padrão heterocisnormativo, sendo, assim, uma pessoa inteligível e, consequentemente, aceita no meio em que vive (SIMAKAWA, 2015; GRAEBIN, 2020; BUTLER, 2021).

4.3 OUTROS ELEMENTOS IDENTIFICADOS

Para além das práticas de gênero, outras também foram identificadas e que se mostraram relevantes para este estudo: a intolerância religiosa, o estímulo à competição e o cuidado com a saúde mental. A Entrevistada B trouxe o relato em torno de uma discussão que teve quando atuava como estagiária de uma organização. Esta situação envolvia outro estagiário – homem, cisgênero, branco, heterossexual e de classe média: “Ele foi falar de religião, estava falando das religiões e ficou rindo, principalmente das Testemunhas de Jeová. [...] Eu fui lá e reclamei com ele, só que ele achou que eu estava brincando e depois disse que eu tinha sido exagerada, mas me incomodou muito”.

Por outro lado, a Entrevistada K, que é ateia, disse que uma colega de trabalho sempre tenta converter as outras pessoas da organização para a religião dela. Trata-se de uma mulher cisgênero, branca, heterossexual, de classe média e evangélica. “[O que me parece] é que a questão religiosa [de ser cristão] talvez beneficie as pessoas [diante do gestor, que é católico]. Mas o que mais beneficia é concordar com o gestor, sem opinar”, detalhou a Entrevistada K. Uma organização na qual a Entrevistada M trabalhou, por sua vez, deixava claro o seu posicionamento religioso e conservador para todas/os as/os funcionárias/os:

“Eu trabalhei em uma organização extremamente conservadora. Os donos são muito, muito conservadores. E aí teve uma reunião uma vez por eu não acreditar em Deus. Mas não foi que eu fiz alguma coisa, foi que alguém me perguntou se eu acreditava e eu falei que não, porque era a verdade. E teve uma reunião para falar sobre isso e também sobre o posicionamento político. Foram muitos constrangimentos nesse sentido”. (Entrevistada M)

No caso da Entrevistada N, ela passou pela prática de intolerância religiosa por ser católica, porque este é, para ela, um marcador social bastante forte na própria personalidade: “Sempre havia muitas críticas. As pessoas diziam que eu escrevia [os textos] de tal jeito porque eu era religiosa. Sempre fui muito infantilizada pela minha religião. Eu não era chamada pelo meu nome, mas sim de ‘menina do bispo’, ‘menina da igreja’, era sempre uma menina”. Aqui, vale ressaltar que a intolerância religiosa é crime e, de acordo com a Constituição Brasileira, de 1988, o Brasil é um Estado laico – ou seja, cada brasileira e brasileiro é livre para escolher a sua religião (PEREIRA; SANTOS; OLETO, 2022). Entretanto, há relatos que mostram que este tipo de crime vem sendo cometido desde o Brasil Colônia (1530-1822) até o século 21 (PEREIRA; SANTOS; OLETO, 2022).

Quanto ao estímulo à competição, foi perceptível por meio do depoimento da Entrevistada E. Ela contou que, em uma organização na qual atuou como estagiária, o gestor costumava estimular uma competição que não deveria existir entre as/os estagiárias/os. A Entrevistada E ainda ressaltou que este gestor tinha um estagiário preferido e deixava isso claro para todas/os as/os demais. Mas, mesmo assim, ele criava situações para que houvesse esta disputa. De acordo com ela, o gestor também fazia o mesmo com duas funcionárias – jornalistas já graduadas e contratadas –, que atuavam na mesma área do departamento de jornalismo.

Agora, exemplificando o cuidado com a saúde mental, a Entrevistada H contou que notou a sua produtividade na organização na qual trabalha caiu devido a problemas que ela teve com a saúde mental. Ao perceber o que estava acontecendo, ela procurou todas/os as/os gestoras/es para saber como poderia melhorar. Foi quando um gestor decidiu falar com o diretor da organização que algumas/uns funcionários/os estavam com crises de ansiedade: “Ele [o diretor] não quis saber quem eram as pessoas, mas buscou uma psicóloga para que as/os funcionários/os fizessem sessões semanalmente. Eu fiquei surpresa, mas gostei da atitude”.

Embora a Entrevistada H tenha relatado de maneira positiva que a organização em que ela trabalha tenha contratado uma psicóloga para as/os funcionários/os que estão sofrendo de ansiedade, vale refletir sobre os motivos que levaram estas/es colaboradoras/es da empresa a terem crise de ansiedade. Será que as organizações estão atentas aos motivos que levaram as/os suas/seus funcionários/os a ficarem assim, ou só tratam das consequências deixadas pelas crises?

Durante a nossa conversa, a Entrevistada H não deixou claro se as crises de ansiedade que ela sofreu tiveram relação direta com o trabalho. Entretanto, as pesquisas desenvolvidas por Tolfo e Oliveira (2015), e Melo e Zarife (2022) apontam que esta condição da saúde mental está, na maioria das vezes, diretamente ligada às microagressões sofridas nas organizações.

Estas crises ocorrem como uma consequência de alguma microagressão, sobretudo, em mulheres, idosas/os, PCDs, negras/os, pessoas LGBTQIAPN+ e outros grupos minorizados (MELO; ZARIFE, 2022).

4.4 A CONSTITUIÇÃO DAS PRÁTICAS DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Nas seções anteriores, foi possível entender como são percebidas as práticas de gênero dentro das organizações de atuação jornalística de Caruaru e como pode-se identificar os elementos que constituem estas práticas. No total, foram encontrados 11 elementos – também caracterizados como categorias de análise desta pesquisa –, que se manifestam de diferentes formas entre as mulheres que compõem as organizações. São eles: 1) ingressar em área predominantemente masculina; 2) hostilidade; 3) microagressões; 4) silenciamento e invisibilidade; 5) assédio e objetificação; 6) manipulação; 7) sobrecarga; 8) pagamento de salários diferentes; 9) racismo; 10) homofobia, bifobia e transfobia; e 11) resistências.

Estas categorias, entre tantas outras que constituem as práticas de gênero, costumam não apenas ser naturalizadas, como também são ensinadas desde a infância para todas as pessoas que constituem a sociedade – ou seja, as práticas são aprendidas e reproduzidas desde a infância, sendo repetidas de forma constante, integrando o que se chama de matriz heterossexual (GHERARDI; POGGIO, 2001; MARTIN, 2003; SAWITZKI, 2017; GRAEBIN, 2020; BUTLER, 2021).

Também ficou evidenciado por meio dos relatos das entrevistadas que estas práticas de gênero, além de serem estabelecidas discursivamente, tratam-se de práticas organizativas culturalmente relacionadas às mulheres (SCHATZKI; KNORR-CETINA; VON SAVIGNY, 2001; GRAEBIN, 2020; BUTLER, 2021) – mesmo que, na verdade, não ocorram unicamente com elas. O gênero enquanto prática nas organizações está sendo objeto de estudo das pesquisas acadêmicas, de forma mais evidente, desde os anos 1980, ressaltando como ocorrem as relações sociais nas organizações (SAWITZKI, 2017).

A partir desta afirmação, é importante ressaltar que Martin (2003, p. 343, tradução minha) afirma que “fica evidente que estas práticas de gênero mostram como as desigualdades são criadas no local de trabalho”. Assim, por meio da análise anteriormente feita, é possível compreender que estas desigualdades ganham notoriedade a partir das relações de poder socialmente estabelecidas e também diante da hierarquia determinada pelos cargos que cada uma/um ocupa nas organizações.

Por meio dos relatos das vivências de cada uma das entrevistadas, comprehendo e concordo quando Higashi, Júlio e Poubel (2016) dizem que o gênero é algo que se materializa nas organizações e que é por este fato que pode ser considerado como uma prática social que se manifesta das mais variadas formas, além de contribuir para a determinação das hierarquias socialmente criadas e para evidenciar as desigualdades existentes (MIGUEL; BIROLI, 2010) – nesta pesquisa, foram identificadas 11 das inúmeras formas que as práticas de gênero podem ocorrer nas organizações. Ainda vale destacar que as vivências compartilhadas pelas 17 mulheres que participaram desta pesquisa mostram como ocorrem nas organizações o que Martin (2003) chama de praticar o gênero (*practicing gender*), que é o dizer e o fazer; e as práticas de gênero (*gendering practices*), que é o que é dito e feito (SAWITZKI, 2017).

Assim como ocorre com todas as outras práticas, estas estão estruturadas a partir de três componentes: 1) **entendimentos/os saberes-fazeres** da prática, que são repassados de uma pessoa para outra e perpetuados ao longo do tempo, que estrutura uma das muitas possibilidades de identificar as práticas de gênero; 2) as **regras** estão relacionadas com os princípios, as instruções necessárias para que as práticas aconteçam, que revelam como as práticas de gênero devem ocorrer; e, por fim, 3) as **estruturas teleoafetivas** tratam da relação entre os objetivos, interesses e emoções envolvidas na prática, o que torna esta estrutura diferente para cada praticante, embora as práticas sejam fenômenos não-individuais, que podem ser compreendidas nas práticas de gênero a partir de uma análise interseccional (grifos meus) (SANTOS; SILVEIRA, 2015; SCHATZKI, 2016).

Além destas evidências, que mostram como as práticas de gênero ocorrem nas organizações, faz-se necessário que eu faça uma ressalva ao fim desta seção pós-análise. Nos procedimentos metodológicos, expliquei que, epistemologicamente, adotei um caráter construtivista, com inspiração no pós-estruturalismo de Butler (2021), como forma de fugir das dualidades socialmente impostas, pensando nos conceitos até aqui apresentados sem uma única definição, mas com infinitas possibilidades. Entretanto, adotei a dualidade mulher x homem ao longo do texto devido aos relatos das entrevistadas. Embora tenha explicado a perspectiva pós-estruturalista, a maioria delas recorreu à dualidade mulher x homem. Desta forma, enquanto pesquisadora, não pude intervir nos relatos, de forma que busquei deixá-las à vontade para relatar suas vivências, adotadas de forma literal nesta pesquisa, deixando de lado apenas as informações que poderiam expô-las de alguma forma.

4.5 MULHERES EM CENA: AS RESISTÊNCIAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES, OS ENSINAMENTOS DAS VIVÊNCIAS FEMININAS E OS ESTÍMULOS PARA SEGUIR NA PROFISSÃO

Por mais que os marcadores sociais da diferença, a partir de um ponto de vista interseccional, mostrem como as pessoas passam pelas mais diversas situações de opressão, é importante sempre ressaltar que estes também atuam diretamente nas resistências, que também compõem as práticas de gênero. Afinal, a interseccionalidade é apresentada nesta pesquisa como uma ferramenta teórico-metodológica que ajuda nas discussões e compreensão das relações de poder, além de fazer com que haja reflexões não apenas diante das opressões, mas também da forma que cada uma/um pode resistir dentro das organizações (BRAH; PHOENIX, 2004; HENNING, 2015; COLLINS, 2017; AKOTIRENE, 2019; CARVALHO, 2023).

Embora muitas das entrevistadas tenham afirmado que preferem “não discutir” diante das opressões, ressaltando que não resistem de forma nenhuma diante das práticas anteriormente citadas, todas citaram, ao menos, uma forma de resistência ao passarem por estas vivências – sejam práticas adotadas por elas ou por colegas de trabalho. Por isso, faz-se necessário destacar, nesta seção, como as mulheres resistem dentro das organizações.

Mas, antes de pontuar as resistências, me veio o seguinte questionamento: Por que, mesmo diante das dificuldades já apresentadas, estas mulheres ainda resistem dentro das organizações nas quais trabalham? As respostas vieram a partir dos ensinamentos que elas tiraram da vivência feminina no ambiente de trabalho e por meio dos estímulos que elas têm para seguir na profissão. É preciso observar que, em alguns momentos, elas se referem ao seu próprio trabalho como “uma droga”, “uma guerra”, ao mesmo tempo em que têm amor pela profissão – aqui, entendo que elas não gostam no ambiente organizacional e não necessariamente da atividade laboral que exercem. Esta visão da organização está diretamente ligada às práticas opressoras de gênero que ocorrem, visto que estas afetam as experiências de trabalhos (MARTIN, 2003).

A Entrevistada A encontrou a resistência nos estudos. Para ela, estudar foi libertador não apenas para entender o que, de fato, ocorre nas organizações, mas também para encontrar outras maneiras de resistir às práticas opressoras:

“Os meninos brincavam, até hoje eles brincam dizendo: ‘Ela tem mais de 30 cursos’. Porque eu tinha que me mostrar à prova todo dia, sempre, que eu era capaz de estar ali. E tinha dia que eu estava extremamente cansada, mas eu tinha que fazer, eu tinha que mostrar que eu sou capaz para os meninos

me respeitassem enquanto profissional. [...] Eu também fui adotando algumas estratégias, tipo não me incomodar. Eu gosto sempre de ouvir música, sempre eu conseguia trabalhar e ouvir música. [...] **Entendo, hoje, que eu comecei a criar pequenas estratégias. Como? Ouvindo uma música, não respondendo, [...] colocando meu nome nos créditos de tudo o que eu fazia, mesmo que ninguém reconheça, seu nome tá lá.** A gente tem que reconhecer o nosso trabalho. [...] Já minhas colegas que sofreram perseguição **foram demitidas ou pediram demissão, porque foram forçadas a isso**".

(Entrevistada A, grifos meus)

Da mesma forma, os estudos e uma postura mais educativa se mostraram como estratégias de resistência das Entrevistadas H e J. A primeira sempre procura falar quando algo estiver incomodando dentro da organização na qual trabalha; já a segunda busca nos estudos ter “munição” para não passar por dificuldades ou constrangimentos, ou mesmo para saber como reagir ao enfrentar estas situações: “Procuro explicar às pessoas como é o meu planejamento de trabalho e também conto com o apoio dos meus gestores”.

As Entrevistadas E e I buscaram suas resistências por meio da rede de apoio composta por pessoas em quem elas afirmam confiar até hoje, após sair da organização – tratam-se de amigas com as quais compartilham a profissão e que compreendem tudo o que elas passam no dia a dia. Estas redes de apoio, por sua vez, também são os principais ensinamentos das vivências femininas apontadas pelas Entrevistadas A, B e C, que mostraram que as mulheres devem lutar para conseguir o que querem; confrontar mais e aceitar menos; aprender a escutar mais e sempre observar as vivências de cada uma/um.

A Entrevistada B, por sua vez, resistiu ao parar de falar com algumas pessoas, bloquear outras nas redes sociais e não responder mais a nenhuma das práticas opressoras a qual esteve inserida. Ela ainda contou que uma colega de trabalho resistiu ao pedir demissão, mesmo que de maneira forçada: “Ela batia de frente, não aceitava o errado e foi inteligente ao sair”. Como resistência, as Entrevistada C, D, M, N, P e O passaram a adotar posicionamentos diferentes, como a) falar o mesmo assunto repetidas vezes até que todas/os entendessem que ela está ali; falar com um tom de voz mais alto, enfrentar as determinações dos diretores e lutar pelo cumprimento da carga horária de trabalho correta e do período de férias, assim como outros direitos das/os estagiárias/os; deixar clara a sua orientação sexual, religião e posicionamento político; se impor quando se sentia incomodada e/ou injustiçada.

Por outro lado, a Entrevistada F, inicialmente, foi agressiva ao resistir às práticas de opressão. Com o passar do tempo, foi adotando um perfil educativo e, assim, aprendeu a dosar para saber como iria agir a partir das mais diversas situações: “Eu reconheço que sou uma excelente profissional e não fico mais calada. [...] Hoje eu entendo que eu também tenho voz”.

No caso da Entrevistada G, ela começou a se impor mais e também disse que foi fundamental ter um celular pessoal e outro profissional para conseguir ter mais qualidade no que diz respeito à saúde mental.

Embora eu tenha identificado exemplos de práticas opressoras de gênero no que foi dito pelas Entrevistadas K e L, como invisibilidade, silenciamento e assédio moral, durante a nossa conversa, elas afirmaram não passar por nenhuma situação a qual precisaram adotar práticas de resistência. A Entrevistada Q afirmou, orgulhosa, que vem de uma resistência, já que nasceu de uma mãe solo, e que isso é, até hoje, fundamental para ela enfrentar as adversidades dentro das organizações.

Embora as Entrevistadas A, C, D, N e O tenham afirmado que aprenderam com as vivências femininas que “as mulheres vão ao trabalho como se fosse para a guerra, porque o ambiente [de trabalho] não tem paz”, que “devem sempre lutar e se impor” e que estão sobrecarregadas por exercer as funções de mais de uma pessoa e receber o salário de apenas uma, algumas elas relatam ter amor e entusiasmo pela profissão, além de se sentirem realizadas por estarem fazendo aquilo que gostam, como é o caso das Entrevistadas A, B, C, F, G, J, K, L, P e Q – é importante ressaltar que as declarações delas foram relacionadas à atividade laboral em si e não às organizações.

Na sua entrevista, a Entrevistada F, por exemplo, destacou que entende o papel que possui no jornalismo, no que ela representa, principalmente para meninas negras, que podem se espelhar nela – e esta questão também pode ser considerada como um estímulo. Com relação às vivências femininas nas organizações, a Entrevistada F afirmou que o maior dos ensinamentos foi o de que ela tem voz e que precisa mostrar isso todo o tempo.

“Por ser mulher e ser mulher negra, a gente tem que provar certas coisas. A gente tem que provar que é capaz, de que consegue vencer aquele desafio. O ensinamento que eu tenho é de que eu vou fazer o meu melhor. Eu tenho que fazer o meu melhor. E o jornalismo tem me mostrado muito isso, de que eu tenho que fazer o meu melhor para ser vista e ser reconhecida. [...] Um ensinamento também, não só como jornalista, mas como cidadã, é entender todos os dias a importância do veículo de comunicação, da mídia, para a gente quebrar paradigmas”. (Entrevistada F).

Entre outros estímulos citados, está o fato de deixar as pessoas bem informadas (Entrevistadas B, D, E, H, J e N); por ainda acreditar no jornalismo e no poder da comunicação (Entrevistada M); e por querer dar mais oportunidades às/-aos futuras/os jornalistas (Entrevistada O). A Entrevistada I foi a única a não ter mais estímulo para seguir trabalhando como jornalista “porque está saturada de todas as vivências e dos demais fatores em torno da

profissão. Mas, quando tinha este estímulo [quando era estudante], ela achava que iria conseguir mudar o mundo – ou parte dele – por meio do trabalho que iria exercer”. O que foi pontuado pela Entrevistada N, quanto à saúde mental das profissionais, pode justificar a falta de estímulo da Entrevistada I:

“Eu acho que o mercado é muito adoecedor para as mulheres na questão da saúde mental, porque você acaba tocando em realidades suas que já são do seu ‘ser mulher’ desde a infância. São sofrimentos que nasceram e cresceram com você. E quando você chega num lugar que você pensa ‘eu vou exercer minha profissão aqui sem tocar nessas realidades’, aí é que você é ferida nesses aspectos. [...] Mas, nesse tempo todo [de profissão], eu passei a ter mais cuidado comigo mesma”. (Entrevistada N)

Neste ponto, vale resgatar o que disse a Entrevistada G. Ela se identifica bastante com a profissão de jornalista e que isso é o que ela escolheu para a vida e o que gosta de fazer. No entanto, ela afirmou que a área não é mais motivadora e até considera como estando sucateada – legitimando o que foi pontuado pelas Entrevistadas I e N. Para ela, a área e suas/seus gestoras/es, em sua maioria, não pensam na qualidade de vida das/os funcionárias/os. Este ponto de vista relacionado à gestão está ligado ao que foi dito pela Entrevistada I: “Minha chefe jura que é uma mulher que levanta outras mulheres. [...] Mas eu me sinto extremamente rebaixada a cada fala que ela me traz; e pela Entrevistada P: nas organizações pelas quais passou, ela tirou como grande ensinamento o fato de que muitas mulheres reproduzem diversos preconceitos umas com as outras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Busquei, com este estudo, responder como as práticas de gênero podem ser compreendidas nas organizações de atuação jornalística de Caruaru, município do Agreste de Pernambuco, a partir de uma análise interseccional. Para ajudar a trazer esta resposta, recorri às perguntas orientadoras, sendo as seguintes: a) Qual o perfil das mulheres entrevistadas que compõem estas organizações de atuação jornalística?; b) Como são percebidas as práticas de gênero nas organizações nas quais as mulheres entrevistadas trabalham e/ou trabalharam?; c) Quais os elementos que constituem as práticas de gênero?; d) Quais são ou eram as interseccionalidades presentes nas práticas de gênero nessas organizações?; e) Como as mulheres resistem ou resistiram às práticas de gênero nas organizações que fizeram parte?

A partir das perguntas de pesquisa e orientadoras, percebi que há um fenótipo predominante nas mulheres jornalistas/estudantes de jornalismo entrevistadas: a maioria é branca, cisgênero, heterossexual, cristã, de classe média, solteira, sem filhos e com o ensino superior completo – ou seja, trata-se de um grupo privilegiado. Por meio das entrevistas, ainda identifiquei como as práticas de gênero são percebidas por elas dentro das organizações, chegando a 11 categorias de análise/elementos que constituem estas práticas nas empresas: 1) ingressar em área predominantemente masculina; 2) hostilidade; 3) microagressões; 4) silenciamento e invisibilidade; 5) assédio e objetificação; 6) manipulação; 7) sobrecarga; 8) pagamento de salários diferentes; 9) racismo; 10) homofobia, bifobia e transfobia; e 11) resistências.

As 10 primeiras categorias de análise evidenciam as práticas opressoras de gênero. No entanto, a interseccionalidade, enquanto ferramenta teórico-metodológica desta pesquisa (BRAH; PHOENIX, 2004; HOLVINO, 2008; HIRATA, 2014; HENNING, 2015; COLLINS, 2017; AKOTIRENE, 2019; CARVALHO, 2013), me permitiu também compreender que há resistências e que estas constituem as práticas de gênero: as mulheres resistem por meio dos estudos, da busca pelo conhecimento e das redes de apoio compostas por outras mulheres. As interseccionalidade ainda me auxiliou a compreender como estas práticas ocorrem, quais são os marcadores sociais da diferença dos praticantes e o quanto estes marcadores dizem sobre cada uma das pessoas e, consequentemente, sobre as suas atitudes dentro das organizações. Para esta pesquisa, foram considerados os seguintes marcadores: idade, orientação sexual, identidade de gênero, raça, tipo de corpo, deficiência, religião, classe social, localidade, estado civil, quantidade de filhos e escolaridade.

Entretanto, é importante deixar claro que as categorias que constituem as práticas de gênero não se limitam a estas que identifiquei nesta pesquisa a partir das vivências relatadas pelas 17 mulheres, por meio das entrevistas semiestruturadas. Compreendo que estas categorias são infinitas e podem se manifestar das mais variadas formas não apenas nas organizações de atuação jornalística como também em outras organizações. E afirmo isso a partir do posicionamento epistemológico desta pesquisa, que recorre ao pós-estruturalismo (BUTLER, 2021), que vai contra às determinações socialmente estabelecidas e busca evidenciar as pluralidades e variabilidades dos seres que constituem as organizações.

É importante destacar neste espaço que entendo que tive alguns contratempos com relação ao desenvolvimento desta pesquisa, que anteriormente seria realizada em uma organização televisiva de Caruaru. Mas, diante da negativa da direção da empresa para que este estudo fosse possível *in loco*, como expliquei no capítulo referente aos procedimentos metodológicos, recorri ao meu “plano B”, ampliando o leque de mulheres jornalistas participantes deste estudo, que trouxeram suas vivências em diversas organizações. Compreendo que estas limitações envolvem o fato de não conseguir ter realizado a observação participante, para ter uma maior e mais detalhada percepção de como as práticas de gênero ocorrem nas organizações de atuação jornalística.

Com isso, enxergo neste “plano B” um ponto positivo: além de ter ampliado o leque de mulheres jornalistas e estudantes de jornalismo entrevistadas, e que atuam em Caruaru, considerando que elas ocupam diversos cargos nas mais variadas organizações, sendo estas privadas ou públicas, incluindo cargos de liderança, também pude ter acesso às vivências delas em diversas organizações. Desta forma, pude ter acesso a mais categorias constituintes das práticas de gênero, não atrapalhando o desenvolvimento desta pesquisa. Ao mesmo tempo, enxergo na minha pesquisa uma fonte para se compreender, a partir de um recorte, como é o campo jornalístico de Caruaru sob a ótica da gestão.

Acredito ainda que este estudo contribuiu com as pesquisas desenvolvidas a partir dos estudos organizacionais, sobretudo porque analisei como correm as práticas de gênero, um tema bastante negligenciado nos EOR (HIGASHI; JÚLIO; POUBEL, 2016), além de ter contribuído também com o preenchimento da lacuna interseccional evidenciada por Coelho Júnior e Hein (2021) quanto aos estudos das práticas organizativas de gênero a partir da interseccionalidade enquanto ferramenta teórico-metodológica.

Ademais, entendo que, ao considerar o marcador escolaridade, esta pesquisa contou com a participação de mulheres privilegiadas, visto que 16 têm o ensino superior completo e uma está no último período da graduação em jornalismo. Apesar deste privilégio ficar evidente, a

seção de discussão dos dados mostra que, mesmo assim, estas mulheres passaram por diversas práticas opressoras de gênero – elas não são leigas no exercício da profissão e, por vezes, precisaram provar para si e para as/os outras/os que são capazes.

Foi ao pensar neste marcador que refleti sobre os futuros estudos das práticas de gênero em outras organizações nas quais as mulheres são menos privilegiadas no ponto de vista da escolaridade. Será que as vivências delas são distintas? Como elas percebem estas práticas? E mais: Quais serão as categorias que constituem as práticas de gênero nestas organizações cujas mulheres são menos privilegiadas? São questões a se pensar e que, claro, podem ser respondidas a partir de estudos futuros, porque entendo que as pesquisas em torno das práticas de gênero nas organizações não acabam aqui. Sugiro, então, que outros estudos sejam feitos em outras organizações e com outras mulheres.

Por fim, considero que atingi aos meus objetivos com a pesquisa, tendo em vista que respondi à pergunta de pesquisa que guiou este estudo, a partir das perguntas orientadoras, que me auxiliou a adentrar mais profundamente nesta pesquisa, contribuindo com fortalecimento da importância – e da necessidade – que as pesquisas sobre as práticas de gênero têm nos EOR.

O que foi pontuado na introdução também deve ser ressaltado aqui: embora esta dissertação tenha sido escrita e orientada por mulheres cisgênero e heterossexuais, esta pesquisa – e outras futuras – não deverá ser voltada e disseminada apenas para estes grupos, em específico, mas sim para todos os seres plurais que compõem o meio no qual vivemos e que se interessem pelo assunto abordado ao longo destas páginas. É preciso chamarmos – e aqui, falo no plural, por acreditar ser uma tarefa coletiva – a todas e todos para que a discussão seja fortalecida cada vez mais, dentro e fora do ambiente universitário.

REFERÊNCIAS

- ACKER, Joan. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. **Gender & Society**, v.20, n.4, p.441-464, 2006.
- ACKER, Joan. The Future of ‘Gender and Organizations’: Connections and Boundaries. **Gender, work, and organization**. v. 5, n. 4, p. 195-206, 1998.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- ALMEIDA, Emmanuelle Lopes de; DIAS, Pâmela Karolina; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos. Desafios de empreendedoras na economia criativa periférica: Um olhar interseccional. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. v. 15, n. 1, p. 122-146, 2021.
- ALVES, Heliana Castro. Colonialidade do saber e conflitos de memórias no espaço público. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 31, n. esp., p. 195-200, set. 2019.
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administracao de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20–29, 2004.
- ARSEL, Zeynep. Fazendo perguntas com um foco reflexivo: um guia para o planejamento e condução de entrevistas. **RIMAR – Revista Interdisciplinar de Marketing**, v.8, n.2, p. 84-98, 2018.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3^a imp da 1^a Ed. Lisboa: Edições 70, 2016 (Obra original publicada em 1977).
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicosocial no trabalho no Brasil**. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social. São Paulo, 2005.
- BARROS, José D’Assunção. Igualdade e diferença: uma discussão conceitual mediada pelo contraponto das desigualdades. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23 e230093, 2018.
- BASFORD, Tessa E.; OFFERMANN, Lynn R.; BEHREND, Tara S.; Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. **Psychology of Women Quarterly**, v. 38(3) 340-349, 2014.
- BEZERRA, Elaine Maurício. “**Trabalho de mulher, trabalho de homem**” no polo de confecções do Agreste de Pernambuco. Tese (doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018.
- BEZERRA, Elaine; CORTELETTI, Roseli de Fátima; ARAÚJO, Iara Maria. Relações de trabalho e desigualdades de gênero na indústria têxtil e de confecções do Nordeste. **Caderno CRH**, 33, e020030, 2020.
- BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 329-376. jan./jun. 2006.

BRAH, Avtar; PHOENIX, Ann. Ain't I A Woman? Revisiting intersectionality. **Journal of International Women's Studies**. v. 5, n. 3, 2004.

BRETTAS, Paula Fernandes Furbino; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Uma breve reflexão sobre epistemologias, teorias e métodos da prática social da resistência. **Revista Espacios**, v. 38, n. 27, 2017.

BUTLER, Judith. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

_____. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do "pós-modernismo". **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

_____. Critically Queer. **GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies**. v. 1, p. 17-32, 1993.

_____. Performativity, Precarity and Sexual Politics. **Revista de Antropologia Iberoamericana**, v. 4, n. 3, 2009.

_____. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. 22^a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Sousa; GOULART JÚNIOR, Edward. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, jul./dez. 2018.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 12, sem página, 2008.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; GONÇALVES, Carlos Alberto. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2011.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud**, 8(1), 607–630, 2010.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 15(4): 679-84, 2006.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011

CARRIERI, Alexandre de Pádua; PERDIGÃO, Denis Alves; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. A gestão ordinária dos pequenos negócios: outro olhar sobre a gestão em estudos organizacionais. **Revista de Administração**, v. 49, n. 4, p. 698-713, 2014.

CARVALHO, Guilherme Paiva de. O feminismo decolonial de María Lugones: colonialidade, gênero e interseccionalidade. **Revista TOMO**, São Cristóvão, v. 42, e17757, 2023.

COELHO JÚNIOR, Pedro Jaime; HEIN, Audrey Silva. Gênero, Raça e Diversidade: Trajetórias Profissionais de Executivas Negras. **Revista Organizações & Sociedade**, 28(97), 252-281, 2021.

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. **Parágrafo**, v. 5, n. 1, p. 6-17, 2017.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. **A Negação da Raça nos Estudos Organizacionais**. In: XXXIII Encontro da ANPAD (EnANPAD). São Paulo, 2009.

CRENSHAW, Kimberlé W. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **The University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, p. 139 – 168, 1989.

CRENSHAW, Kimberlé W. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, Ano 10, 2002.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5^a ed. Porto Alegre: Penso, 2021.

DE PAULA, Ana Paula Paes. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 1, p. 24-46, 2016.

DE PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 142, p. 467-487, 2021.

DIAS, Pâmela Karolina; MORAIS, Wilson Mike; CASTRO, Karla Giselle Silva de; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos. Gestão da diversidade à luz de uma vivência travesti. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 3, p. 661 – 691, 2021.

DIAS, Pâmela Karolina. **Práticas organizativas do Slam Poesia em Caruaru-PE: uma análise interseccional**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro Acadêmico do Agreste. Programa de Pós Graduação em Gestão, Inovação e Consumo. Caruaru, 2021.

DUTRA, Delia; BANDEIRA, Lourdes Maria. Estudos de Gênero na América Latina: dinâmicas epistêmicas e emancipações plurais. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v.9, n.2 2015.

DUARTE, Márcia de Freitas; ALCADIPANI, Rafael. Contribuições do organizar para os estudos organizacionais. In: **Organizações e Sociedade** – Salvador, v. 23, n. 76, p. 57-72, 2016.

EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary (Eds.). **Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice.** London: CRC Press, 2003.

FARIA, Alexandre; ABDALLA, Márcio Moutinho; GUEDES, Ana Lucia. Podemos Co-Construir um Campo de Gestão/Administração Engajado com a Maioria? **Revista Organizações & Sociedade**, 28(98), p. 543-576, 2021.

FERNANDES, Camilla; LOURENÇO, Mariane Lemos. Lugar de Mulher é... na Política: Reflexões sobre Micro e Macroagressões de Identidades. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 5, e220252, 2023.

FERRETTI, Amanda Soares Zambelli; SOUZA, Eloisio Moulin de. Teoria queer e os discursos sobre empreendedorismo: desigualdades de gênero e alternativas de análise a partir do entrepreneurship. **Cadernos EBAPE.BR**, 20(2), 276–288, 2022.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3^a Ed. São Paulo: Artmed, 2009.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, 41(2), 8-19, 2001.

GHERARDI, Silvia. Introduction: The Critical Power of the 'Practice Lens'. **Management Learning**, v. 40, n. 2, p. 115-128, 2009.

GHERARDI, Silvia; POGGIO, Barbara. Creating and recreating gender order in organizations, **Journal of World Business**, v. 36, n. 3, p. 245-259, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5^a ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOY, Arilda Schmidt. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. **Revista de Administração de Empresas São Paulo**, v. 35, n. 4, p. 65-71, 1995.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas São Paulo**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995a.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984.

GOUVÊA, Josiane Barbosa. **Pensando as relações raciais no mundo do trabalho: Um olhar a partir da branquitude.** IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre, 2016.

GOUVÊA, Josiane Barbosa; SANTOS, Gabriela Renata Rodrigues dos; PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. Os espaços das mulheres e das mulheres negras no mundo do trabalho: uma reflexão sobre gênero, raça e classe nos estudos organizacionais. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**. Paranaguá, v.4, n.1, 2019.

GOUVÊA, Josiane Barbosa; OLIVEIRA, Josiane Silva de. Por que branquitudes, por que (somente) agora? **Caderno de Administração**, Maringá, v.28, n.2, jul.-dez., 2020.

GRAEBIN, Ilsinéia. **Cotidiano, gênero e práticas organizativas: um estudo com mulheres em uma facção doméstica.** Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Maringá. Maringá, 2020.

HELAL, Diogo Henrique; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos (Org). **Trabalho e Cinema: reflexões sobre o trabalho a partir da produção cinematográfica e elaboração de casos para ensino.** Curitiba: Appris, 2022.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-Eletrônica**, 3(1), 1-8, 2004.

HENNING, Carlos Eduardo. Interseccionalidade e pensamento feminista: As contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. **Mediações**, Londrina, v. 20, n. 2, p. 97-128, 2015.

HIGASHI, Roberto; JÚLIO, Ana Carolina; POUBEL, Lucas. **Gênero como Prática nas Organizações.** In: IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Belo Horizonte, 2016.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOLVINO, Evangelina. Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. **Gender, Work and Organization**, v. 17, n. 3, p. 248-277, 2010.

hooks, bell. **E eu não sou uma mulher?: mulheres negras e feminismo.** 12^a ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2023.

hooks, bell. **O feminismo é para todo mundo.** 1^a ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

HULTIN, Lotta. Sobre tornar-se um pesquisador sociomaterial: explorando práticas epistemológicas fundamentadas em uma ontologia relacional e performativa. **Informação e Organização** 29, p. 91–104, 2019.

JESUS, Jaqueline Gomes de; ALVES, Hailey. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. **Cronos**, Natal, RN, v. 11, n. 2, p. 8 – 19, 2010.

KYRILLOS, Gabriela M.; STELZER, Joana. Uma análise interseccional de gênero e raça sobre as medidas adotadas em prol da eficácia da CEDAW no Brasil. **cadernos pagu** (61), e216113, 2021.

LENNON, John; MCCARTNEY, Paul. **Hey Jude.** Intérprete: The Beatles. Londres: Trident Studios, 1968.

LENINE, Enzo; SANCA, Naentrem. Gênero, Feminismo e Diplomacia: Analisando a Instituição pelas Lentes Feministas das Relações Internacionais. **Revista Organizações & Sociedade**, 29(100), 100-124, 2022.

LEONARDO JÚNIOR, Carlos Sérgio. Uma revisão bibliográfica sobre aspectos ontológicos e epistemológicos da ciência: A importância da concepção de mundo para a educação em

ciências. **Ensaio Pesquisa em Educação e Ciências**, Belo Horizonte, Volume 25, e46673, 2023.

LOURO, Guacira Lopes (Org.) **O CORPO EDUCADO: Pedagogias da sexualidade**. 2^a Edição: Autêntica, Belo Horizonte, 2000.

LOURO, Guacira Lopes. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 541–553, 2001.

LUGONES, María. Colonialidad y Género. **Tabula Rasa**, Bogotá, Colombia, n.9, p. 73-101, 2008.

MACHADO, Rafael Carvalho; CHROPACZ, Franciely; BULGACOV, Yara Lucia Mazzioti. Epistemologia de Certeau e sua Contribuição para os Estudos Baseados em Prática em Organizações. **Revista Ciências Administrativas, [S. l.]**, v. 26, n. 2, 2020.

MACIEL, Cátia Maria Soares. **ENTRE ESTRATÉGIAS E TÁTICAS: modos de organizar cotidianos de Startups em Caruaru-PE**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro Acadêmico do Agreste. Programa de Pós Graduação em Gestão, Inovação e Consumo. Caruaru, 2021.

MARTIN, Patricia Yancey. Practising gender at work: further thoughts on reflexivity. **Gender, Work, and Organization**, v. 13, n. 3, p. 254-276, 2006.

MARTIN, Patricia Yancey. “Said and done” versus “saying and doing”: gendering practices, practicing gender at work. **Gender and Society**, v. 17, n. 3, p. 342-366, 2003.

MARQUES, Josabel Barreto. **Caruaru, ontem e hoje: De fazenda a capital**. Recife: Ed. Do Autor, 2012.

MAYRINCK, Pedro Henrique; SIMÕES-BORGIANI, Danielle Silva. Dimensão da Arranjo Produtivo Local (APL) de confecções em Pernambuco através dos pedidos de depósito para desenhos industriais. **Desenvolvimento Em Questão**, 20(58), e12938, 2022.

MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 2, p. 1-7, 2021.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de O.; POSSAS, Miriam de Castro; VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado. Obesidade e organizações: uma agenda de pesquisa. **REAd | Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 24, n. 1, p. 61-84, 2018.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, 21(10):3265-3276, 2016

MELO, Renata Araújo; ZARIFE, Priscila de Sousa. Escala de Microagressões de gênero no trabalho: construção e evidências de validade de conteúdo. **Revista de Administração da Unimep**, v. 19, n. 10, p. 1-19, 2022.

MELO, Silvana Pereira. **A INTERSECCIONALIDADE NA POESIA DE CONCEIÇÃO EVARISTO: uma proposta para o ensino fundamental - anos finais.** Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Paraíba. Programa de Mestrado Profissional em Letras. Mamanguape, 2020

MENDES, Diego Costa. **SER OU NÃO PARECER NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO? EIS A QUESTÃO! A performance de alunos gays e bissexuais no contexto de um curso heteronormativo.** Tese (doutorado). Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2019.

MENDES, Diego Costa; MENDONÇA, José Ricardo Costa. Como é ser diferente em Administração? A performance de discentes gays e bissexuais em uma graduação heteronormativa. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 20, n. 3, 483-508, 2021.

MENDES, Diego Costa. Teoria Queer e Gestão da Diversidade: Uma aproximação possível. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 23, p. 589-604, 2022.

MIGNOLO, Walter D. A Geopolítica do Conhecimento e a Diferença Colonial. **Revista Lusófona de Educação**, 48, p. 187-224, 2020.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. Práticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 18(3): 336, 2010.

MISSAGGIA, Juliana Oliveira. O problema do sujeito político do feminismo: reflexões a partir de um viés descolonial. **Trans/Form/Ação**, Marília, v. 45, p. 293-310, 2022.

MONRO, Surya. Beyond Male and Female: Poststructuralism and the Spectrum of Gender. **International Journal of Transgenderism**, 8:1, 3-22, 2005.

MORAIS, Wilson Mike. **PODER E RESISTÊNCIA NA GESTÃO ORDINÁRIA DE UMA ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL (OSC) DE CARUARU-PE: uma análise certeauniana.** Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro Acadêmico do Agreste. Programa de Pós Graduação em Gestão, Inovação e Consumo. Caruaru, 2021.

MOREIRA, Vanessa Suellen Arcos; SILVA, Iris Fideliz da.; SILVA, Alexandre Magno Bezerra da; QUEIROZ, Pedro Felipe de Sá; SILVA, Bianca Gabriely Ferreira; SILVA, Marcone José; COSTA, Flávia Zimmerle da Nóbrega. As vivências urbanas da mulher negra com o seu cabelo: indícios de dificuldades para o cumprimento dos ODS da agenda 2030 brasileira?. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 2, p. 1808-1831, 2023.

MOURA, Elton Oliveira de; BISPO, Marcelo de Souza. Sociomateriality: Theories, methodology, and practice. **Can J Adm Sci.** 2020;37:350–365, 2019.

MOURA, Renan Gomes de; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Arreda, Homem, que aí Vem Mulher”: Gênero e Afrorreligiosidade em Organizações Religiosas Afro-brasileiras. **Revista Organização & Sociedade**, 29(102), 606-626, 2022.

MOUTINHO, Laura. Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções acadêmicas recentes. **Cadernos Pagu**, (42), p. 201-248, 2014.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRYBOVSKI, Denize. Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, Jul./Ago. 2011.

NASCIMENTO, Jackeline Ferreira do. **As mulheres na confecção: uma abordagem acerca das configurações de gênero no Agreste pernambucano**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2019.

NICOLINI, Davide. **Practice Theory, Work, & Organization: an introduction**. Oxford: Oxford University Press, 2013.

NICOLINI, Davide. Zooming In and Out: Studying Practices by Switching Theoretical Lenses and Trailing Connections. **Organization Studies**, 30(12), 1391–1418, 2009.

NUNES, Thiago Soares Nunes; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral organizacional: fatores organizacionais propiciadores e a dinâmica do assédio**. In: XXXV Encontro da ANPAD (EnANPAD). Rio de Janeiro, 2011.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em 12 out. 2022.

ORLIKOWSKI, Wanda J. Sociomaterial practices: Exploring technology at work. **Organization Studies** 28(09): 1435–1448, 2007.

ORTNER, Sherry. Teoria na antropologia desde os anos 60. **Mana**, v. 17, n.2, p. 419-466, 2011.

PAIVA JÚNIOR, Fernando Gomes de; LEÃO, André Luiz Maranhão de Souza.; MELLO, Sérgio Carvalho Benício de. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em Administração. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 190-209, 2011.

PARKER, Martin. Fucking management: queer, theory and reflexivity. **ephemera**, v. 1, n. 1, p. 36-53, 2001.

PAULA, Thaís Vieira de; GALHERA, Katiuscia Moreno. Feminismos plurais: a América Latina e a construção de um novo feminismo. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 27(2): e60065, 2019.

PEREIRA, Fábio Henrique. **As diferentes maneiras de ser jornalista: um estudo sobre as carreiras profissionais no jornalismo brasileiro**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2020.

PEREIRA, Jefferson Rodrigues; SANTOS, José Vitor Palhares dos; OLETO, Alice de Freitas. “Eu respeito seu amém, você respeita meu axé?”: um estudo etnográfico sobre terreiros de candomblé como organizações de resistência à luz de um olhar decolonial. **Cadernos EBAPE.BR**, 21(4), e2022-0149, 2023.

PHILIPS, Mary; KNOWLES, Deborah. Performance and Performativity: Undoing Fictions of Women Business Owners. **Gender, Work and Organization**. v. 19, n. 4, p. 416-437, 2012.

PIMENTEL, Ricardo; NOGUEIRA, Eloy Eros da Silva. Estudos Baseados na Prática: Possibilidades metodológicas para pesquisas em Estudos Organizacionais. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 86, p. 350-370, 2018.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura** (11), nº 2, p. 263-274, 2008.

PISCITELLI, Adriana. Re-criando a categoria mulher? In: ALGRANTI, Leila. **A prática feminista e o conceito de gênero**. Campinas-SP, IFCH/UNICAMP, v. 48, p.7-42, 2002.

POGGIO, Barbara. Working for Gender Equality in the Neoliberal Academia: Between Theory and Practice. **Journal of Contemporary Administration**, 26(Sup. 1), e220014, 2022.

QUEIROZ, Welbert de Sousa. **A PELE QUE HABITO: A construção da identidade profissional dos jornalistas negros em Imperatriz – MA**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Maranhão. Programa de Pós-Graduação em Administração. Imperatriz, 2022.

RÊGO, Sérgio Antônio Silva. **MULHER E CIÊNCIA: interfaces feministas entre conhecimento científico e político na América Latina**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro Acadêmico do Agreste. Programa de Pós-Graduação em Educação Contemporânea. Caruaru, 2017.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2017.

ROSA, Evellyn Gonçalves; ALVES, Míriam Cristiane. Estilhaçando a Máscara do Silenciamento: Movimentos de (Re)Existência de Estudantes Negros/Negras. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 40 (n.spe), 1-14, 2020.

RUBIN, Gayle. The traffic in women: notes on the political economy of sex. In: REITER, Rayna. **Toward an anthropology of women**. Monthly Review Press, New York, 1975.

SALVAGNI, Julia; AZAMBUJA, Monique; REICHERT, Fernanda Maciel; VERONESE, Marília Veríssimo. MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **CONFLUÊNCIAS**, v. 25, n. 1, jan-abr, 2023.

SANTOS, Danieli Aparecida dos. **BANCO MUNDIAL, “GÊNERO” E COLONIALIDADE: aportes desde a “América Latina”**. Dissertação (Mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Programa de Pós-graduação em Educação Profissional em Saúde. Rio de Janeiro, 2020.

SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos. **Práticas e relações de trabalho da cultura popular no Agreste pernambucano: entre o moderno e o tradicional**. 2016. Tese (doutorado). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos; HELAL, Diogo Henrique. O Moderno e o Tradicional no Agreste de Pernambuco. **Ciência & Trópico**, 42(1), 2018.

SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos; HELAL, Diogo Henrique. PRÁTICAS DE TRABALHO DA CULTURA POPULAR NO AGreste DE PERNAMBUCO: entre o moderno e o tradicional. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, v. 16, n. 2, p. 127-150, 2017.

SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos; MORAES, Aline Fabia Guerra de; PEREIRA, Ana Márcia Batista Almeida; DIAS, Pâmela Karolina. **Questões de Gênero no Cotidiano da Academia em Administração**. In: XLV Encontro da ANPAD – EnANPAD, versão online, 2021.

SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos; SILVA, Ítalo Henrique de Freitas Ramos da; DIAS, Pâmela Karolina; MORAIS, Wilson Mike. Saberes e Práticas Organizativas das Culturas Populares na cidade de Caruaru, Pernambuco, Brasil. **Revista Organizações & Sociedade**, 28(98), 467-486, 2021.

SANTOS, Leonardo Lemos da Silveira; SILVEIRA, Rafael Alcadipani. Por uma epistemologia das práticas organizacionais: A contribuição de Theodore Schatzki. **Organizações e Sociedade**, v. 22, n. 72, p. 79-98, jan./mar. 2015.

SANTOS, Nivea Kataline da Silva; DOS SANTOS, Elisabeth Cavalcante. Gestão Ordinária na Feira de Caruaru: uma análise a partir dos conceitos de diferença e interseccionalidade. **Journal of Perspectives in Management**, 6, p. 39-54, 2022.

SARAIWA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337–348, 2009.

SAWITZKI, Roberta Cristina. **Cartografando gênero e inovação como uma prática social entrelaçada em multiterritórios**. Tese (doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017.

SCHATZKI, Theodore. Practice theory as flat ontology. In: SPAARGAREN, G.; WEENINK, D; LAMERS, M (Eds). **Practice Theory and Research: Exploring the dynamics of social life**. Routledge, 2016.

SCHATZKI, Theodore; KNORR-CETINA, Karen, VON SAVIGNY, Eike, (Eds.) **The Practice Turn in Contemporary Theory**. New York: Routledge, 2001.

SCHIAVIN, Janaina Mortari; GARRIDO, Ivan. Análise de Conteúdo, Discurso ou Conversa? Similaridades e Diferenças entre os Métodos de Análise Qualitativa. **Revista ADM.MADE**, Rio de Janeiro, ano 18, v.22, n.2, p.01-12, maio/agosto, 2018.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SEEFELD, Rodrigo; RESE, Natália. “Para bom entendedor, meia palavra basta?!”: um estudo sobre as narrativas produzidas por agentes de mídia na tradução do papel dos envolvidos na operação Lava Jato. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 124-141, 10 fev. 2020.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. **E-cadernos CES**, n. 18, p. 106-131, 2012.

SHAPIRO, Judith. Anthropology and the study of gender. **Soundings, an interdisciplinary journal**. 64, n. 4, p. 446-465, 1981.

SILVA, Andressa Henning; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 17, n. 1, 2015.

SILVA, Anielson Barbosa da; NETO, João Roman. Perspectiva Multiparadigmática nos Estudos Organizacionais. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos**. 2^a edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

SILVA, Edivan Evandi; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos; DIAS, Pâmela Karolina. **Interseccionalidade e Lugar de Fala nos Estudos Organizacionais: Uma Revisão Sistemática da Literatura**. In: VII Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 2021.

SILVA, Irailma Pereira da; LOPES, Stefanni Maria dos Santos; NASCIMENTO, Joalline Carla Alves do; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos. Experiências LGBTQIAP+ no mundo do trabalho e a idealização de políticas públicas inspiradas na analítica queer. **Teoria e Prática em Administração**, v. 13, n. 1, p. 1-12, 2023.

SILVA, Ítalo da; SANTOS, Elisabeth Cavalcante dos. Organizações Enquanto Práticas: uma Análise Narrativa no Contexto da Economia Criativa Local. **Revista de Ciências da Administração**, v. 24, n. 62, p. 65-82, 2022.

SILVA, Juliana Gouveia Alves da. **Pra onde tu vai Maria? Vou pra feira da sulanca! Um estudo sobre o trabalho feminino na Feira da Sulanca de Caruaru – PE**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

SILVA, Luciano Ferreira da; RUSSO, Rosária de Fátima Segger Macri. Aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa. **Revista de Gestão e Projetos**, v.10, n.1, p. 1-6, 2019.

SIMAKAWA, Viviane Vergueiro. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgêneride como normatividade**. Dissertação (Mestrado em Cultura e Sociedade). Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2015.

SOUZA, Rosânia Rodrigues de; OLIVEIRA, Beatrice Correa de; SARAIVA, Ágnez de Lélis; COSTA, Bruno Lazzarotti Diniz (Org). **A igualdade terá o rosto da mulher** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV, 2021.

SOUZA, Eloisio Moulin; CARRIERI, Alexandre de Pádua. A analítica Queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, art. 2, p. 46-70, 2010.

SOUZA, Eloisio Moulin; COSTA, Alessandra de Sá Mello da; PEREIRA, Severino Joaquim Nnunes. A organização (in)corporada: ontologia organizacional, poder e corpo em evidência. **Cadernos Ebape. BR**, v. 13, n. 4, p. 729-742, 2015.

RATTS, Alex (Org). **Beatriz Nascimento: Uma história feita por mãos negras**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

RATTS, Alex; RIOS, Flavia. **Lélia Gonzalez: Retratos do Brasil Negro**. São Paulo: Selo Negro, 2010.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; RAMPAZO, Adriana da Silva Vinholi. Assédio sexual no contexto acadêmico da Administração: o que os lábios não dizem, o coração sente? **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto. (Org) **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015.

TRAVANCAS, Isabel.; NOGUEIRA, Silvia Garcia (Org). **Antropologia da comunicação de massa**. Campina Grande: EDUEPB, 2016.

TRILES, Beatriz Nascimento. Corpos femininos: por uma subversão. **Revista Peri**, v. 13, n. 3, p. 87-102, 2021.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (Org). **Pesquisa qualitativa em Administração**. 2ª Ed, Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2015: homicídio de mulheres no Brasil**. Flacso Brasil, 2015.

WILLIAMS, James. **Pós-Estruturalismo**. Petrópolis: Vozes, 2012.

ZACCARELLI, Laura Menegon; GODOY, Arilda Schmidt. "Deixa eu te contar uma coisa...": possibilidades do uso de narrativas e sua análise nas pesquisas em organizações. **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, p. 25-36, 2013.

ZAMBONI, Márcio. Marcadores Sociais da Diferença. **Sociologia: grandes temas do conhecimento (Especial Desigualdades)**. São Paulo, v. 1, p. 14-18, 2014.

APÊNDICE A: Roteiro de entrevista semiestruturada

Primeiramente, será apresentada uma definição breve do que são os marcadores sociais da diferença para que as entrevistadas possam se situar na pesquisa, de forma que elas compreendam que tais marcadores são as categorias sociais que localizam as pessoas socialmente e que não podem ser analisados de forma isolada, mas sim a partir da articulação que há entre eles (ZAMBONI, 2014). Não há uma lista definida do número de marcadores existentes, pois são múltiplos (ZAMBONI, 2014). Fazem parte destes marcadores as categorias de gênero, religião, classe, tipo de corpo, raça, localização, orientação sexual, entre outros.

Em seguida, serão considerados os seguintes questionamentos, que podem ser modificados no decorrer da entrevista:

| Pergunta de pesquisa: Como as práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru podem ser compreendidas por meio de uma análise interseccional? | |
|--|--|
| Perguntas orientadoras | Roteiro para a entrevista em profundidade |
| a) Qual o perfil das mulheres entrevistadas que compõem estas organizações de atuação jornalística? | 1. Qual o seu nome completo? 2. Qual a sua idade? 3. Qual a sua orientação sexual? 4. Qual a sua identidade de gênero? 5. Com qual raça você se identifica? 6. Como você define o seu tipo de corpo? 7. Você possui alguma deficiência? 8. Você tem religião? Se sim, qual? 9. Qual a sua classe social? 10. Qual é a sua principal fonte de renda? 11. Qual é a sua renda mensal? 12. Onde e com quem você mora? 13. Qual a sua formação? 14. Você pode me contar um pouco da sua história? O que você viveu e que você destacaria até aqui? |
| b) Como são percebidas as práticas de gênero nas organizações nas quais as mulheres entrevistadas trabalham e/ou trabalharam? | 1. Qual é a tua história com o jornalismo? 2. Qual tipo de organização que você trabalha/trabalhou? 3. Qual cargo você ocupa/ocupou? 4. Quem te ensinou o que você sabe na profissão? 5. Como você percebe o seu ambiente de trabalho? |
| c) Quais os elementos que constituem as práticas de gênero? | |

| | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 6. O fato de ser mulher já gerou algum tipo de dificuldade ou constrangimento para você? Qual? 7. O que você fez para lidar com a situação? 8. Você já percebeu alguma dificuldade vivenciada por outras mulheres no ambiente de trabalho, pelo fato de serem mulheres? 9. O que estas mulheres fizeram para lidar com a situação? 10. Você já viveu algo dentro da organização que você trabalha e que foi incômodo por causa de algum dos seus marcadores? |
| d) Quais são ou eram as interseccionalidades presentes nas práticas de gênero nessas organizações? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Quais os marcadores presentes nas pessoas que compõem a organização onde você trabalha atualmente (ou trabalhou)? 2. Quais os marcadores presentes nas pessoas que compõem o campo jornalístico em Caruaru, na sua percepção? 3. Você percebe alguma desigualdade entre as pessoas no campo jornalístico, em função dos marcadores delas? |
| e) Como as mulheres resistem ou resistiram às práticas de gênero nas organizações que fizeram parte? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Qual o seu estímulo para trabalhar com o jornalismo? 2. Você sente uma ou mais diferenças nas organizações por onde você já passou? 3. Quais ensinamentos sobre a vivência feminina dentro destas organizações você tirou até o momento? 4. Você gostaria de acrescentar algo sobre a sua vivência no trabalho? |

APÊNDICE B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Declaro, por meio deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que concordei em ser entrevistada e/ou participar da pesquisa desenvolvida por Joalline Carla Alves do Nascimento para o Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo (PPGIC), da Universidade Federal de Pernambuco campus Agreste (UFPE-CAA). Compreendo que posso contatar ou consultar a pesquisadora a qualquer momento por meio do e-mail joalline.nascimento@ufpe.br e também fui informada de que a pesquisa é coordenada e orientada pela professora doutora Elisabeth Cavalcante dos Santos (elisabeth.csantos@ufpe.br).

Concordo que aceitei participar por vontade própria sem receber nenhum tipo de incentivo financeiro ou qualquer tipo de benefício, apenas com a finalidade de contribuir com a realização da pesquisa. Fui informada sobre os objetivos do estudo, que são estritamente acadêmicos e visam compreender, de forma resumida, como ocorrem as práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru por meio de uma análise interseccional.

Fui esclarecida de que os usos das informações, por mim oferecidas, estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa. Minha colaboração será de forma anônima, se assim for da minha vontade, por meio de entrevista, a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. Só terão acesso aos dados coletados a pesquisadora acima mencionada e sua orientadora. Ademais, minha participação nesta entrevista não trará nenhum risco para mim e nem para o meu emprego. Sou livre para desistir da participação a qualquer momento ou deixar de responder qualquer questão que julgar inconveniente.

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____ aceito participar deste estudo, sendo que minha participação é inteiramente voluntária; e estou livre para, em qualquer momento, desistir da participação na entrevista, sem nenhum prejuízo para mim.

Caruaru, _____ de _____ de 2023.

Assinatura:

Assinatura da pesquisadora