

De Operárias a Abelhas Rainhas Obstáculos que impactam a carreira das jornalistas

ÉRICA CRISTINA PEREIRA LIMA-SOUZA

*Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte,
Minas Gerais, Brasil*

CAROLINA MARIA MOTA-SANTOS

*Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte,
Minas Gerais, Brasil*

ANTONIO CARVALHO NETO

*Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte,
Minas Gerais, Brasil*

ID 2224

Recebido em
25/06/2020

Aceito em
01/10/2020

A partir de pesquisa realizada com 24 jornalistas, mulheres e homens, abordou-se as desigualdades de gênero no telejornalismo. Em chave dialética, incorporando o fenômeno abelha rainha - mencionado pela primeira vez em um estudo de Staines, Jayaratne e Tavis (1973) -, refletiu-se sobre a participação de mulheres em posições de poder e seu efeito para igualdade de gênero no trabalho. A análise qualitativa apontou que a chefia feminina parece mais rígida com subordinadas mulheres e que as assimetrias não são superáveis apenas pelo aumento da representatividade em postos de chefia. Em funções semelhantes, as jornalistas formam teias de cooperação para amenizar obstáculos como conflito trabalho-família e maternidade.

Palavras-chave: Carreira feminina. Mulheres profissionais. Desigualdades de gênero. Telejornalismo. Conflitos trabalho-família e maternidade.

De Operarias a Abejas Reinas: obstáculos que afectan la carrera de las periodistas

Sobre la base de una encuesta a 24 periodistas, mujeres y hombres, se abordaron las desigualdades de género en el teleperiodismo. Dialécticamente, incorporando el fenómeno de la abeja reina, reflexionó sobre la participación de las mujeres en posiciones de poder y su efecto en la igualdad de género en el trabajo. El análisis cualitativo mostró que el liderazgo femenino parece más rígido con mujeres subordinadas y que las asimetrías no se pueden superar solo con el aumento de la representación en los puestos de liderazgo. En roles similares, los periodistas forman redes de cooperación para aliviar obstáculos como el conflicto entre el trabajo y la familia y la maternidad.

Palabras clave: Carrera Femenina. Mujeres Profesionales. Desigualdades de Género. Teleperiodismo. Conflictos trabajo-familia y maternidad.

From Workers to Queen Bees: obstacles to the women journalist careers

Based on a survey of 24 journalists, women and men, gender inequalities in telejournalism were addressed. Dialectically speaking, incorporating the queen bee phenomenon, it reflected on the participation of women in positions of power and its effect on gender equality at work. The qualitative analysis showed that the female leadership seems more rigid with subordinate women and that the asymmetries cannot be overcome only by the increase of representation in leadership positions. In similar roles, journalists form webs of cooperation to ease obstacles such as work-family conflict and motherhood.

Keywords: Female career. Professional Women. Gender Inequalities. Telejournalism. Work-Family and Maternity Conflicts.

Érica Cristina Pereira **LIMA-SOUZA**

Mestre e Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

E-mail: ericacrislima@yahoo.com.br

ORCID



Carolina Maria **MOTA-SOUZA**

Doutora e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais/ Fundação Dom Cabral. Professora no Programa de Pós-Graduação em Administração Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

E-mail: cmmotasantos@gmail.com

ORCID



Antonio Carvalho **NETO**

Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, com doutorado sanduíche no Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro e no IUPERJ. Professor no Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

E-mail: carvalhoneto@pucminas.br

ORCID



Introdução

Sob o contexto dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, Steil (1997) identifica como *glass ceiling* – teto de vidro –, a barreira que parece invisível, assim como o vidro, enfrentada pelas mulheres para alçarem posições mais altas na hierarquia organizacional, apesar da sua escolaridade em geral ser maior que a dos homens. Trata-se de um fenômeno bem sutil, composto, principalmente, por preconceito de gênero, que leva à discriminação, conflito trabalho-família e maternidade. O enfoque deste estudo está voltado para dois desses obstáculos: conflito trabalho-família (SANTOS; TEMER, 2016) e maternidade (LEITE, 2017), visto que foram os mais citados pelas entrevistadas desta pesquisa.

Em um primeiro momento, o objetivo era investigar as assimetrias de gênero nas relações que se estabelecem no ambiente de trabalho jornalístico entre jornalistas homens e mulheres. Uma vez que, usualmente, os trabalhos dedicados à reflexão dessas temáticas abarcam, enquanto sujeitos de pesquisa, exclusivamente mulheres, surgiu interesse em perscrutar também o universo masculino das redações. E, a partir de então, discutir as especificidades dessas relações no dia a dia e seus efeitos para a carreira feminina.

No entanto, saltaram aos olhos relatos que alertaram para outro possível obstáculo, este empregado e reproduzido pelas próprias mulheres: o fenômeno denominado “síndrome da abelha rainha”. De acordo com a literatura (DERKS; VAN LAARB; ELLEMERS, 2016), tal fenômeno faria as poucas mulheres que chegam ao topo serem mais rígidas com as subordinadas, afastando-as das posições de poder. Trata-se de uma linha que se opõe às discussões originadas na década de 1970, criticadas por Steiner (2014), que sugeriam que a participação feminina em postos de chefia, ao atingir uma proporção maior nas organizações, ou seja, um volume considerável de mulheres no poder, culminaria na diminuição de práticas organizacionais desiguais sob o ponto de vista do gênero. Sendo assim, optou-se por abranger, nessa dimensão dialética, as desigualdades de gênero no telejornalismo.

Apesar de ampla discussão teórica sobre assimetrias de gênero, obstáculos, carreira e ascensão feminina no setor em âmbito nacional (JORGE; ADGHIRNI, 2013; LEITE, 2017; ROCHA; SOUSA, 2011; SANTOS; TEMER, 2016; SILVA, 2011, 2013) e internacional (DAMIAN-GAILLARD; SAIITA, 2016; DJERF-PIERRE, 2005, 2011; HANITZSCH; HANUSCH, 2012; NEVEU, 2000; NILSSON, 2016; STEINER, 2014), não foram encontradas pesquisas que abordem a “síndrome da abelha rainha” no jornalismo. Além disso, não há muitos trabalhos que entrelacem empiricamente espaços femininos e masculinos.

Para executar esta pesquisa, foram entrevistados(as) 24 jornalistas, 12 homens e 12 mulheres, que trabalham em emissoras de televisão e desenvolvem o mesmo tipo de atividade – repórter ou apresentador(a) –, para que os dados se referissem a ambientes de trabalho semelhantes, permitindo, assim, perceber as relações femininas e masculinas nesses espaços.

O artigo foi dividido em seções da seguinte forma: primeiro, são abordados o gênero e os elementos que o constituem, observando-se que espaços femininos e masculinos estão conectados e a alteração em um promove mudança no outro (PADRINI; DE ARAÚJO; MOREIRA, 2019). Depois, discute-se o contexto e as dificuldades da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como as relações no ambiente laboral (KREMER; VILLAMOR; ORMISTON, 2019) e o fenômeno “síndrome da abelha rainha” (DERKS; VAN LAARB; ELLEMERS, 2016). Por fim, são apresentados os procedimentos metodológicos e a análise dos dados, em que emergiram duas categorias: “Tecendo o futuro da colmeia: obstáculos para a ascensão” e “Rainhas e operárias: quando elas chegam lá”.

Qual o lugar delas? Espaços femininos e masculinos no trabalho

Para falar sobre a mulher profissional e sobre como se dão suas relações no mercado de trabalho, é preciso abordar as assimetrias de gênero, a começar pela conceituação do termo “gênero”, que advém de práticas feministas, apesar de ter sido elaborado depois. Para se formular o conceito, empenhou-se em diferenciar os termos “sexo” e “gênero”, destinando-se ao primeiro as diferenças biológicas entre homens e mulheres. E, ao segundo, os significados atribuídos a essas diferenças biológicas, ou seja, à maneira como se é “ensinado(a)” a interpretar e lidar com tais diferenças. A sociedade constrói significados, símbolos e características para interpretar homens e mulheres. A essa construção social dá-se o nome de “relações de gênero” (HIRATA, 2014).

Gênero passa a ser compreendido como um processo histórico que engloba relações complexas, que vão além do sexo e se transformam constantemente. Há uma diversidade de posições de gênero e uma pluralidade de masculinidades e feminilidades (BUTLER, 2003). Dessa maneira, gênero pode, então, ser entendido como um mecanismo de poder que estabelece tipos de identidade, como a masculina e a feminina, e, por causa do modo como as pessoas percebem essas identidades é que se espera uma série de comportamentos, tanto dos homens quanto das mulheres (SCOTT, 1990). Importante ressaltar que as identidades de gênero não se resumem à masculina e feminina, mas são essas o objeto de análise deste trabalho.

Em suma, gênero se transformou em um campo epistemológico específico, uma categoria relacional. Tal perspectiva permite compreender as relações de poder entre homens e mulheres no trabalho, observando-se a conexão entre os espaços femininos e masculinos, em que transformações ocorridas em um desses espaços ocasiona mudanças no outro (PADRINI; DE ARAÚJO; MOREIRA, 2019).

Os papéis sociais relacionados ao gênero revelam a existência de atividades para homens e para mulheres, apontando o que a literatura denomina divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2014; LEITE, 2017; SANTOS; TEMER, 2016), uma discussão que basicamente trata a diferenciação entre homens e mulheres nas organizações, mostrando que o trabalho produtivo geralmente é atributo dos homens, e o trabalho doméstico (ou reprodutivo) é relacionado às mulheres; além de indicar os valores desiguais entre eles, com uma maior valorização do trabalho produtivo masculino em comparação ao doméstico e/ou reprodutivo feminino. A divisão sexual do trabalho está entrelaçada à ideia pré-concebida, naturalizada e difundida na sociedade em geral de que a mulher estaria para o universo privado, cuidados com a casa e com os filhos, e o homem para o espaço público, com poder de decisão e dever de provedor (HIRATA, 2014).

O mercado de trabalho reproduz essa ótica. Conforme dados do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, por exemplo, as mulheres recebiam, em média, cerca de ¾ da remuneração dos homens, embora elas sejam mais escolarizadas do que eles. Da mesma forma, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) apontam que, em 2019, a média salarial para homens foi de R\$ 3.946, contra R\$ 2.680 para mulheres.

Também de acordo com o IBGE, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, considerando cargos de direção, entre 2017 e 2018 elas receberam remuneração 22,7% menor do que eles. O IBGE mostrou ainda que a proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial é maior entre as mulheres. Isso pode estar relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, aos quais as mulheres trabalhadoras dedicavam 73% mais horas do que os homens, segundo o estudo.

De fato, pesquisas (SANTOS; TEMER, 2016; STEINER, 2014) têm apontado as tarefas da mulher fora da empresa, as atividades do lar e o cuidado com os filhos – o chamado “conflito trabalho-família” –, como obstáculo para que ela alcance posições de poder nas organizações, tornando o emprego menos estável para a mulher do que para o homem. Há também estudos que mostram que o grande entrave estaria

relacionado à maternidade (LEITE, 2017) – seja pela dificuldade de conciliar o trabalho e o papel de mãe, ou porque as mulheres abrem mão da carreira profissional para se tornarem mães e/ou dedicar mais tempo aos filhos. Nota-se, então, que as vivências de homens e de mulheres no mercado de trabalho ainda são marcadas por expectativas relativas aos seus comportamentos, evidenciando a divisão sexual do trabalho. Na prática, obstáculos, como conflito-trabalho família e maternidade, resultam dessa divisão.

As relações de gênero no trabalho de operárias e rainhas

No jornalismo, pesquisas ressaltam essas disparidades decorrentes de estruturas patriarcais (LEITE, 2017; SILVA, 2011, 2013). A feminização do setor, proveniente da entrada maciça de mulheres no universo laboral nas últimas décadas, não significou igualdade de oportunidades, salários e etc. Embora as jornalistas mulheres representem mais de 60% de profissionais da área (MICK; LIMA, 2013), elas ainda lidam com preconceitos e discriminação que limitam, por exemplo, a ascensão aos cargos mais altos na hierarquia organizacional (STEINER, 2014).

Teórica e empiricamente uma miríade de investigações tem se debruçado sobre o tema no Brasil (JORGE; ADGHIRNI, 2013; LEITE, 2017; ROCHA; SOUSA, 2011; SANTOS; TEMER, 2016; SILVA, 2011, 2013) e no mundo (DAMIAN-GAILLARD; SAITTA, 2016; DJERF-PIERRE, 2005, 2011; HANITZSCH; HANUSCH, 2012; NEVEU, 2000; NILSSON, 2016; STEINER, 2014).

Leite (2017), Steiner (2014), Santos e Temer (2016), por exemplo, abordam as assimetrias de gênero decorrentes do conflito trabalho e maternidade. Há também estudos que indicam o tratamento desigual por gênero no cumprimento da função, pela segregação das mulheres por não se encaixarem nos modelos de masculinidade dominantes (NEVEU, 2000; NILSSON, 2010; ROCHA; SOUSA, 2011). Pontes (2017) mostra as desigualdades estruturais de gênero a partir da remuneração, ressaltando que as mulheres jornalistas ganham menos que os homens em todas as faixas etárias e funções, têm menos acesso a benefícios e ocupam menos cargos de chefia do que eles.

Sobre esse aspecto das posições hierárquicas, entre os fatores que dificultariam a mulher alcançar cargos mais elevados nas organizações, está um ponto polêmico sugerido pela literatura: o fenômeno “síndrome da abelha rainha” (DERKS; VAN LAARB; ELLEMERS, 2016). Tal fenômeno foi mencionado pela primeira vez em um estudo de Staines, Jayaratne e Tavis (1973). Segundo esses autores, a cultura patriarcal faz com que as poucas mulheres que alcançam o topo ajam de forma mais rígida com as subordinadas, mantendo-as afastadas da esfera de poder. O medo de perder autoridade levaria a profissional bem-sucedida a se recusar a ajudar, ou até dificultar, outras mulheres a assumirem cargos de comando, estabelecendo mais um obstáculo à carreira feminina.

De acordo com Derks, Van Laarb e Ellemers (2016), tal comportamento tem a ver com sobrevivência e seria uma reação à desigualdade de gênero experimentada por essas mulheres durante a ascensão na carreira. Na escalada profissional, elas tendem a assumir características masculinas, já que, geralmente, o espelho de chefia são homens. Assim, a “abelha rainha”, já no topo, deposita no esforço pessoal o crédito pela posição conquistada, muitas vezes desconsidera os obstáculos relacionados ao gênero e tende a acreditar que é uma questão de competência e mérito. Portanto, as outras mulheres não necessitariam de colaboração e, para alcançarem o topo, precisariam percorrer o caminho sozinhas, como a “abelha rainha” fez (DERKS; VAN LAARB; ELLEMERS, 2016).

Entretanto, estudos têm rebatido esse fenômeno. Arvate, Galilea e Todescat (2018) investigaram o comportamento de mulheres em posições de poder em organizações públicas e privadas. Não obtiveram resultados significativos quanto às organizações privadas. No entanto, em relação às públicas, observaram que as mulheres em altos cargos eram benevolentes com as subordinadas, sugerindo que o fenômeno

“síndrome da abelha rainha” pode ser um mito. Knippen, Palar e Gentry (2018) observaram a substituição de um cargo de CEO, ocupado por uma mulher que desempenhou papel positivo na escolha da sucessora. Cook, Ingersoll e Glass (2019) afirmaram que a falta de mulheres no topo das organizações está mais relacionada às poucas ações de executivos e organizações do que à “síndrome da abelha rainha”. Com base em uma análise de 1.500 empresas da Standard & Poor's, ao longo de 20 anos, o Pew Research Center (2018) afirmou que nas empresas em que mulheres são nomeadas CEOs ou diretoras-executivas, outras mulheres têm mais chance de ocupar cargos mais altos.

Contudo, há muitos estudos (SOBCZAK, 2018; SUHARNOMO; PERMATASARI, 2019) que ainda apontam a predominância do fenômeno. Kremer, Villamor e Ormiston (2019) e Sterk, Meeussen e Van Laar (2018) mostraram que as subordinadas se distanciam das chefes femininas envolvidas no comportamento de “abelha rainha”, impactando negativamente o desejo de assumir papéis de comando.

Há, ainda, pesquisas que observam o ambiente de trabalho e as relações que neles se estabelecem como fatores de impacto para a ascensão feminina. Por exemplo, Derks, Van Laarb e Ellemers (2016) indicam que em um ambiente predominantemente masculino, as mulheres tendem a se sentir menos capazes que os homens e diminuem a confiança na própria carreira. Além disso, os autores notam que as mulheres tendem a assimilar os comportamentos de quem vem alcançando sucesso profissional, ou seja, ocupando cargos mais elevados – nesse caso, os homens. Dessa forma, as relações laborais, diante das desigualdades de gênero, vão impactando a carreira feminina (DERKS; VAN LAARB; ELLEMERS, 2016).

Diante do exposto, observar as relações de jornalistas homens e mulheres em seus ambientes de trabalho pode contribuir para entender os efeitos dos obstáculos que dificultam a ascensão profissional, bem como sugerir possíveis caminhos para a igualdade de gênero no trabalho.

Metodologia

Para iniciar a investigação, em primeiro lugar, alinhou-se as abordagens teóricas para definição dos sujeitos de pesquisa. A princípio, intentou-se unicamente incluir a perspectiva masculina às discussões acerca da temática, a fim de compreender as relações de gênero estabelecidas entre jornalistas homens e mulheres no dia a dia das redações e como (nos meandros dessas relações), reproduzir-se-iam desigualdades, como o acesso aos cargos mais altos. No entanto, a partir dos relatos das jornalistas, chamou mais a atenção um aspecto sobre o comportamento de mulheres que, ao alcançar posições de poder, tendem a ser mais severas com subordinadas mulheres, um fenômeno tratado pela literatura como “síndrome da abelha rainha”. O leque de investigação foi, então, ampliado para além do entrelaçamento dos espaços masculinos e femininos – amparado no arcabouço teórico desse campo de estudo. Emergiu dos dados a possibilidade de explicar, dialeticamente, as assimetrias de gênero e o fenômeno abelha rainha.

Os sujeitos da pesquisa foram 24 jornalistas, sendo 12 mulheres e 12 homens, com faixa etária de 22 a 46 anos, que atuam em emissoras de televisão em Minas Gerais. Para preservar a identidade dos participantes e ilustrar os dados coletados, optou-se, ao se referir a cada sujeito, pela utilização da sigla “M”, quando a entrevistada for mulher, seguida do número da entrevista na ordem em que ocorreu; e “H”, quando o entrevistado for homem, também seguido do número da entrevista na ordem em que ocorreu. A Tabela 1 apresenta o perfil de cada entrevistado(a).

Tabela 1: Perfil geral dos entrevistados

| Nome | Gênero | Idade | Est. Civil | Filhos | Setor | Função | Contratação |
|------|-----------|-------|------------|--------|---------|---------------|-------------|
| M1 | Feminino | 42 | Casada | Sim | Privado | Repórter | CLT |
| H2 | Masculino | 37 | Casado | Não | Privado | Repórter | CLT |
| M3 | Feminino | 34 | Solteira | Não | Privado | Repórter | CLT |
| H4 | Masculino | 24 | Solteiro | Não | Privado | Apresentador | CLT |
| H5 | Masculino | 37 | Solteiro | Não | Privado | Repórter | CLT |
| M6 | Feminino | 28 | Solteira | Não | Privado | Repórter | CLT |
| H7 | Masculino | 35 | Casado | Sim | Público | Repórter | Concurso |
| M8 | Feminino | 33 | Casada | Sim | Público | Repórter | Concurso |
| H9 | Masculino | 37 | Casado | Sim | Público | Repórter | Concurso |
| H10 | Masculino | 33 | Solteiro | Não | Privado | Repórter | CLT |
| M11 | Feminino | 34 | Casada | Sim | Público | Repórter | Concurso |
| M12 | Feminino | 22 | Solteira | Não | Público | Repórter | Contrato |
| M13 | Feminino | 37 | Casada | Sim | Privado | Apresentadora | Autônoma |
| H14 | Masculino | 34 | Casado | Sim | Privado | Repórter | CLT |
| M15 | Feminino | 32 | Casada | Não | Privado | Repórter | CLT |
| M16 | Feminino | 24 | Solteira | Não | Público | Repórter | Contrato |
| H17 | Masculino | 30 | Solteiro | Não | Privado | Repórter | Autônomo |
| H18 | Masculino | 29 | Solteiro | Não | Privado | Repórter | Autônomo |
| H19 | Masculino | 46 | Casado | Sim | Público | Repórter | Concurso |
| M20 | Feminino | 38 | Casada | Sim | Público | Repórter | Concurso |
| M21 | Feminino | 33 | Casada | Não | Privado | Apresentadora | CLT |
| H22 | Masculino | 35 | Casado | Sim | Privado | Repórter | CLT |
| H23 | Masculino | 35 | Solteiro | Não | Privado | Repórter | CLT |
| M24 | Feminino | 26 | Solteira | Não | Público | Repórter | Contrato |

Fonte: Elaborada pelos autores (2019).

A estratégia de pesquisa é qualitativa e sua natureza pode ser caracterizada por descritiva (BAUER; GASKELL, 2002). As redes sociais foram utilizadas como forma de buscar os sujeitos de pesquisa. Utilizou-se, ainda, a técnica de *snowball sampling*, chamada no Brasil de técnica da “Bola de Neve” (VINUTO, 2014) para encontrá-los.

Os pesquisadores optaram pela entrevista semiestruturada, para conseguir explorar detalhadamente os relatos dos entrevistados. Para a definição da quantidade de entrevistas foi utilizada a saturação teórica (BAUER; GASKELL, 2002). As entrevistas aconteceram fora do local de trabalho dos entrevistados, com duração média de 1 hora cada, entre os meses de março e junho de 2019. Um roteiro foi elaborado para conduzir a conversa, sabendo-se que outras questões poderiam emergir de acordo com os relatos dos entrevistados. A princípio, o roteiro foi constituído por quatro subgrupos de indagações: função desenvolvida; trajetória profissional e obstáculos enfrentados; estado civil/maternidade/paternidade e conciliação com a carreira; percepções gerais sobre o ambiente de trabalho e relações com os(as) colegas. Tais questões visavam a compreensão das assimetrias de gênero presentes nas relações entre jornalistas homens e mulheres em seus ambientes de trabalho (LEITE, 2017; SANTOS; TEMER, 2016; SILVA, 2011; 2013). Conforme as jornalistas mulheres passaram a relatar a chefia de outras mulheres como obstáculo, incluiu-se um subgrupo específico com questões sobre o assunto, no intuito de aprimorar o entendimento.

As entrevistas foram gravadas com autorização dos(as) entrevistados(as), sendo que alguns preferiram que a gravação não fosse feita, justificando que poderiam ter a voz conhecida por estarem diariamente na TV. Nesses casos, os pesquisadores anotaram as respostas. As entrevistas foram transcritas e os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo, do tipo Análise Cateórica Temática (BARDIN, 2011), resultando em duas categorias de análise: “Tecendo o futuro da colmeia: obstáculos para a ascensão” e “Rainhas e operárias: quando elas chegam lá”. Para inferir tais categorias, os dados foram codificados a partir das congruências e divergências nos depoimentos, a partir da literatura tratada, sendo codificados e agrupados sob os seguintes aspectos principais: gênero, estado civil, maternidade/paternidade, subordinação a outras mulheres e regime de contratação. Justamente por terem sido esses os elementos-chave de confrontação dos dados.

Análise de Dados

A primeira categoria, “Tecendo o futuro da colmeia: obstáculos para a ascensão”, retrata as percepções dos entrevistados, jornalistas homens e mulheres, acerca dos obstáculos à carreira feminina e os fatores que podem amenizar esses obstáculos. Já a segunda categoria, “Rainhas e operárias: quando elas chegam lá”, aborda as relações laborais, avaliando como as jornalistas lidam com o poder e de que forma o ambiente de trabalho impacta as atividades delas e deles.

Tecendo o futuro da colmeia: obstáculos para a ascensão

Um primeiro ponto constatado na pesquisa foi a predominância feminina em todas as emissoras de TV. O(a)s 24 entrevistados(as) afirmaram que há mais mulheres trabalhando nas empresas em que atuam, em variadas funções: produção, editoria de texto, apuração, entre outras. No entanto, quando questionados(as) acerca dos cargos mais altos, o discurso mudou. Quase todos(as) – 20 – disseram que os cargos de direção são mais ocupados por homens, corroborando a literatura (PONTES, 2017; SANTOS; TEMER, 2016; SILVA, 2011, 2013). Apenas 4 entrevistados(as) disseram que há mais mulheres no topo da organização em que trabalham, o que será explorado mais à frente.

Embora afirmassem que os cargos mais altos são ocupados predominantemente por homens, houve aspectos diferentes nos relatos desses(as) 20 repórteres/apresentadores(as). Os jornalistas homens, de certa forma, tentaram amenizar o fato: “Na direção são mais homens. Mas, como elas ocupam mais a coordenação de redação, acho que fica equivalente (H10)”; “São mais homens, mas também não tem pouca mulher, tá bem equilibrado (H4)”; “São todos homens, mas acho que não é uma questão de gênero, acho que é a cultura da empresa que já vem com essa prática (H2)”. Percebe-se nos depoimentos masculinos a tentativa de naturalizar essa desigualdade, ou o desejo de negá-la, ancorados no fato de haver mais mulheres nas demais funções.

Como apresentado pela literatura (LEITE, 2017; PONTES, 2017; SANTOS; TEMER, 2016), mesmo as mulheres sendo maioria na profissão, parece ainda caber a elas determinados espaços. E isso é naturalizado e relativizado pela maioria dos homens entrevistados. Eles chegaram a demonstrar incômodo sobre a questão: “Ah, acho que forçam a barra nessa questão de gênero, tem muitas mulheres, mais até que coordenam a redação... Não têm diretoras e tal, mas não acho que seja por causa do gênero” (H17). A maioria dos jornalistas não se dá conta que há obstáculos que impedem suas colegas de alcançarem o topo das organizações. Alguns, aparentemente, deram-se conta do fato à medida que foram questionados.

Um deles, por exemplo, disse que as colegas mulheres “têm até mais oportunidades de ascensão, já que são enviadas em maior número para realizar a cobertura de notícias em âmbito nacional” (H2). Isso, segundo o entrevistado, é uma grande janela para alcançar o cargo de apresentação de um telejornal – considerado uma posição elevada em televisão. Mas o próprio entrevistado observa um complicador: “São jornais de conteúdo policial, o que requer um apresentador homem” (H2). Tal percepção revela uma incoerência, já que o motivo para a preferência por homens na apresentação, que seria o conteúdo do programa, não parece ser considerado quando o assunto é a substituição desses apresentadores, quando impossibilitados de trabalhar por algum motivo: “Engraçado, pensando aqui, quando o apresentador precisou se ausentar, sempre quem o substituiu foram mulheres” (H2). Em um primeiro momento, esse jornalista pareceu se atentar para uma possível desigualdade: “Agora, parando pra pensar, é isso, sempre é uma mulher que substitui” (H2). No entanto, terminou por concluir o contrário: “Então, acaba que fica igual, né?” (H2). A igualdade, na opinião dele, existe porque elas têm a “oportunidade” de substituir os apresentadores homens. Essa naturalização mostra que a estrutura patriarcal se mantém, sem precisar de justificativa, já que é legitimada (HIRATA, 2014).

Por outro lado, os depoimentos das jornalistas mulheres mostraram indignação: “As mulheres poderiam ter mais participação” (M6); “Na redação eu sinto que as mulheres se esforçam muito mais, mas parece um esforço em vão já que só os homens são promovidos... Eu acho que eles se autoprotegem, um chefe vai puxando outro homem sempre” (M3). Esse relato mostra que a entrevistada não apenas percebe a desigualdade, como também acredita que ela continuará existindo, por se tratar de um ciclo em que homens que estão no poder serão substituídos por outros homens, corroborando a literatura (INGERSOLL; GLASS; 2019; PONTES, 2017).

Sobre possíveis motivos para que isso ainda ocorra, mesmo as mulheres sendo maioria na profissão, entrevistadas de todas as emissoras citaram, especialmente, a maternidade como um grande fator que não apenas impede o crescimento profissional, como também leva ao abandono da profissão, corroborando a literatura (LEITE, 2017).

Antes de aprofundar a questão maternidade, vale destacar que das sete mulheres casadas entrevistadas, cinco disseram desempenhar mais tarefas do lar e cuidados com os filhos do que os companheiros: “No geral, a responsabilidade das tarefas de casa é minha” (M1); “O pesado é comigo, ele faz uma coisa ou outra. Eu sinto uma exaustão impressionante” (M20). Esses relatos corroboram estudos que apontam para questões como o conflito trabalho-família (LEITE; 2017; STEINER, 2014; SANTOS; TEMER,

2016), mostrando que as mulheres são socialmente consideradas responsáveis pelas atividades do lar e cuidados com os filhos. Isso mostra que as jornalistas que estão diante das câmeras, repórteres e/ou apresentadoras entrevistadas, casadas, por serem mulheres, têm mais funções extraprofissionais do que os jornalistas homens nas mesmas condições. Embora sejam atividades fora do ambiente laboral, podem influenciar suas escolhas e oportunidades no trabalho porque as dificuldades de conciliação fazem com que desanimem quanto ao futuro profissional, tanto para buscarem melhores colocações, quanto para continuarem exercendo essa profissão: “Nem sei se vale a pena crescer... A gente vê as chefes trabalhando sem parar, abrindo mão dos filhos, da vida, não quero isso pra mim” (M3).

Já os jornalistas homens casados – cinco, no total – não mencionaram qualquer dificuldade em conciliar atividades do lar e profissionais. A maioria deles – quatro – relataram não desempenhar muitas funções no lar e, em relação aos filhos, afirmaram que as esposas, que não trabalham fora, são responsáveis por essas tarefas. Nas falas foi possível observar que o fato de as esposas não trabalharem fora, para esses entrevistados, automaticamente justificava o não envolvimento deles nas tarefas domésticas e com os filhos. Os relatos indicaram a divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2014).

Em relação à maternidade, as jornalistas que têm filhos – cinco entrevistadas – destacaram alguns pontos que consideram mais difíceis, como os horários instáveis e os plantões: “Se acontecer um desastre é plantão de três dias ou mais. Já fiquei cinco diretos” (M1). Surgiram também questões relacionadas a abrir mão da carreira profissional em prol da maternidade, ou para dedicar mais tempo aos filhos, como tratado em alguns estudos sobre a temática (DE VUYST, 2018; LEITE, 2017): “Eu estou grávida e hoje faço o meu horário. Claro que bate aquele medo, mas se eu estivesse naquela loucura da TV, estaria pior” (M13). Esse relato mostra a preocupação da jornalista em relação à maternidade e como o tipo de trabalho influenciou na escolha que ela fez. Essa profissional abandonou a TV comercial e seguiu um projeto pessoal. Tornou-se autônoma e acredita que assim, com horários mais flexíveis, conseguirá lidar melhor com a maternidade.

Mesmo profissionais que não são casadas e não têm filhos, portanto não desempenham esses papéis, mostraram preocupação sobre o assunto: “Vejo lá na TV, as meninas que são mães, desesperadas tentando trocar plantão para ir na apresentação do filho na escola... Fico pensando se é isso mesmo que quero” (M3). Da mesma forma, outras entrevistadas solteiras e sem filhos consideraram difícil conciliar a atividade de jornalista e a maternidade: “Tenho 33 anos, não penso em ter filhos. Duas aqui, que já eram até apresentadoras, depois de terem filhos pediram conta. É difícil porque é pesado” (M21). Esse depoimento mostra que, por temer não conseguir conciliar, a jornalista vem postergando a maternidade, como abordado pela literatura (LEITE, 2017).

Entre os homens solteiros e sem filhos, não havia preocupação sobre isso. Afinal, eles não são pressionados quanto a essas questões. No entanto, convivem com mulheres que vivenciam o dilema: “Eu noto que as mulheres simplesmente abandonam a profissão, os homens lá da TV saem quando são demitidos, agora todas as mulheres que saíram pediram demissão” (H2). Quando convidado a refletir sobre o motivo que as levaria a pedir demissão, ele completou: “Pensando aqui agora, geralmente, depois que elas têm filhos, elas saem, vão fazer outras coisas, abrir um negócio... Acho que pesa, né...” (H2). O entrevistado parecia não ter se dado conta ainda de que estava diante de um obstáculo, isto é, que as mulheres poderiam estar abandonando a carreira por não conseguirem conciliar a maternidade, as tarefas do lar e a profissão, como discutido pela literatura (LEITE, 2017; STEINER, 2014). Aparentemente, refletiu sobre o tema e observou o que estava ocorrendo com suas colegas de profissão no momento da entrevista. Assim como esse entrevistado, os jornalistas homens, casados ou solteiros, que participaram da pesquisa, mesmo em convivência diária com colegas mulheres que enfrentam esses obstáculos, pareceram não se atentar ou não se importar com tais questões.

Sobre os quatro profissionais que afirmaram haver mais mulheres nos cargos de chefia na organização em que trabalham, um fato interessante veio à tona. Esses quatro entrevistados(as) – dois homens e duas mulheres – trabalham na mesma emissora, uma organização pública. Eles(as) explicaram que todos(as) jornalistas, assim como os profissionais de todas as áreas – são concursados e a ascensão se dá por meio de um plano de carreira, baseado em sistemas de pontos e critérios da empresa: “Há uma exigência formal de aprimoramento durante o ano. A gente tem pontos a cumprir para ter essa progressão...” (H9).

Sendo assim, observa-se que na emissora em que só se ingressa por concurso, o que estaria mais ligado à competência técnica, as mulheres estão em maioria não apenas nas funções da base, mas também no alto escalão. Uma realidade que vai de encontro à literatura sobre o tema (PONTES, 2017; SILVA, 2011, 2013; SANTOS; TEMER, 2016). As profissionais concursadas são casadas e mães, ou seja, lidam com os dilemas maternidade e conflito trabalho-família. Ainda assim, conseguem chegar, e se manter em maioria, no topo dessa organização. A carga horária mais flexível, com média de 30h semanais – nas outras emissoras a média é de 40h semanais –, assim como a estabilidade do concurso, o plano de carreira e a cultura de mulheres no poder podem ser razões para que isso aconteça. Por exemplo, a estabilidade parece dar mais segurança para planejar o momento de ter filhos, conforme o relato: “Eu estou grávida e é importante saber que depois da licença será tudo normal, sei que outras jornalistas, que não têm o concurso, sofrem com isso” (M11).

Abrem-se parênteses aqui para esclarecer que, conforme a Tabela 1, há outros(as) profissionais pesquisados(as) que atuam em emissoras do setor público – cinco, no total – e que afirmaram que os homens que ocupam os altos cargos hierárquicos. Segundo eles(as), nas emissoras em que trabalham há profissionais concursados(as) e contratados(as) – estes(as), a maioria, segundo os relatos –, sendo que não há plano de carreira e culturalmente há a predominância de homens no poder: “É um meio político, aí é muita indicação e geralmente um homem puxa o outro. É um meio machista mesmo” (M8). Esse depoimento é de uma profissional concursada de uma emissora do setor público, contudo, trata-se de uma emissora em que há mais pessoas contratadas do que concursadas e que repetidamente alterna homens nos cargos de comando. Ou seja, a questão não parece estar relacionada ao tipo de emissora, se é pública ou privada – aparentemente, envolve a estrutura como um todo, desde melhores condições de trabalho à predominância habitual de mulheres nos cargos mais altos.

Ao alcançar essas posições de poder, chamou atenção um aspecto comportamental das mulheres – o fenômeno “síndrome da abelha rainha” – que pode se tornar outro obstáculo para a escalada feminina e ameaçar a busca pela igualdade nos postos de comando das organizações, conforme será abordado a seguir.

Rainhas e operárias: quando elas chegam lá

Os depoimentos dos(as) entrevistados(as) neste estudo mostraram que, no caso das jornalistas, configura-se o fenômeno descrito pela literatura (STAINES; JAYARATNE; TAVRIS, 1973): a “síndrome da abelha rainha”. As mulheres que alcançam o topo das organizações tendem a ser mais rigorosas com as subordinadas mulheres do que com os homens.

Contudo, as relações estabelecidas no ambiente de trabalho podem influenciar esse comportamento: “A percepção que eu tenho, assim, às vezes, quando ela ocupa um cargo de chefia, ela tem que ser tão boa que às vezes ela mesmo extrapola, cobra mais do que o homem” (M1). Esse depoimento sugere que talvez a mulher sinta a necessidade de se comportar como um homem, porque é ele seu modelo de sucesso na carreira, conforme discutido pela literatura (DERKS; VAN LAARB; ELLEMERS, 2016), e outras áreas de atuação. A jornalista precisa provar que consegue ser melhor que os homens, como se “naturalmente” o assumir uma posição de prestígio “pertencesse” a um homem e, para conseguir tal posição, ela precisasse oferecer

tudo o que ele oferece e um pouco mais: “A chefe mulher parece que se prepara mais, ela fica mais em cima, cobra mais... está sempre tensa... Parece que sente a pressão, como se estivesse na berlinda o tempo inteiro, não pode mostrar fraqueza” (M3). Essa entrevistada, ao mesmo tempo em que desaprova o comportamento mais rigoroso da chefia, parece tentar justificar. Ela fala sobre a insegurança que a mulher pode sentir ao ocupar um cargo de poder, justamente porque a posição “pertenceria” a um homem. A palavra “fraqueza” citada por ela é simbólica, remete à discussão sobre o sexo frágil (HIRATA, 2014). A mulher, ao demonstrar características consideradas femininas (como doçura, cuidado, etc.) pode ser considerada mais frágil, portanto, inapta a um cargo que exige comando. O modelo de comando é masculino, então, ela precisa se apropriar de características masculinas porque está no trabalho, no espaço público, aquele que socialmente “pertence” ao homem (NEVEU, 2000; NILSSON, 2010; ROCHA; SOUSA, 2011).

Jornalistas casadas e solteiras, com ou sem filhos, identificaram tal fenômeno, sugerindo que as chefes são mais rigorosas com suas subordinadas, independente se estas lidam ou não com conflito trabalho-família e/ou maternidade. Conforme a literatura (KREMER; VILLAMOR; ORMISTON, 2019) aponta, tal comportamento faz com que se afastem da chefia e desanimem de buscarem melhores colocações nas organizações em que trabalham: “A gente cansa da cobrança excessiva... Eu tento ficar longe, só procurar em último caso” (M1); “Eu perco a vontade de continuar porque é tanta pressão que tem hora que não vale a pena” (M21). Então, para as jornalistas que já vivenciam esses dilemas, ser chefiada por uma “rainha” é mais um obstáculo para a ascensão.

Até mesmo na emissora em que as mulheres estão em maioria nos cargos mais altos, aquela em que o concurso é a forma de ingresso, houve relatos nesse sentido, confrontando os achados de Arvate, Galileia e Todescat (2018): “Em todos os lugares que eu passei, é subir na hierarquia que elas mudam, parece que precisa ter uma carga de maldade. É muito mais difícil lidar com chefes mulheres do que com chefes homens” (M20); “É mais fácil lidar com chefes homens por haver uma tendência das mulheres em misturar mais questões profissionais e pessoais” (M11). Inclusive, um dos jornalistas homens, que também trabalha na mesma emissora, pontuou a questão: “A postura é até mais respeitosa com nós homens do que com as repórteres. E eu acho que tem uma questão maior, sabe?” (H9).

Esses últimos depoimentos suscitam o questionamento se, de fato, como sugerido por Derks, Van Laarb e Ellemers (2016), o padrão hegemônico de homens no topo da organização – que seria o modelo para a mulher tentar agir de forma “masculina” para provar sua competência ou obter sucesso na carreira – é razão para uma maior rigidez com uma profissional em posição inferior, já que o mesmo acontece quando há maioria feminina no poder, como apontado pelos(as) entrevistados(as) deste estudo.

Aparentemente, conforme abordado por Sterk, Meeussen e Van Laar (2018), a questão ultrapassa a quantidade de mulheres nos cargos mais altos, estando as raízes patriarcais internalizadas e fixadas não só na estrutura organizacional, como também nos sujeitos que a compõem – homens e mulheres – sendo estes, os agentes que as reproduzem e perpetuam. Isto é, indica um componente social mais profundo. Os homens naturalizam os obstáculos enfrentados pelas jornalistas, e as mulheres, seja por consequência das desigualdades sofridas, ou não, podem criar mais obstáculos para as jornalistas em posições inferiores, já que conforme mostrado (KREMER; VILLAMOR; ORMISTON, 2019) o comportamento de “rainha” tende a causar desânimo na busca por melhores colocações.

Todavia, fato é que nessa emissora do setor público as mulheres chegam em maior número ao topo da empresa, ao contrário do que ocorre nas demais organizações pesquisadas e indo de encontro à literatura sobre o tema (LEITE, 2017; PONTES, 2017; STEINER, 2014; SANTOS; TEMER, 2016), inclusive às estatísticas nacionais (IBGE, 2018). Isso pode sugerir que, ainda que se comportem de forma mais rígida com outras mulheres, as “rainhas” não impedem a escalada das operárias nas organizações. O desânimo, relatado pelas jornalistas das demais emissoras, pode ser mais influenciado por outros obstáculos, uma vez

que nessa organização pública, mesmo sendo identificada a “síndrome da abelha rainha”, as mulheres não apenas alcançam o topo, como são maioria nele. Conforme descrito anteriormente, nessa emissora não há apenas a cultura já vivenciada de mulheres no poder, mas também critérios bem definidos para ascensão profissional por um plano de carreira, além de jornadas mais flexíveis que auxiliam as mulheres a lidarem com disparidades de gênero. Tudo isso, aparentemente, tem mais impacto na escalada profissional do que o comportamento de “rainha” das chefes mulheres.

Se, por um lado, a relação com a “rainha” é mais difícil, por outro, em posições semelhantes, as profissionais formam teias de cooperação: “Tem dia que tem apresentação na escola do filho, aí uma cobre a outra pra não perder e a gente vai se ajudando...” (M20); “Sabemos a correria que é, dever de casa, médico, aula, então entendemos que não dá pra ficar até mais tarde, por exemplo, para a criança não ficar esperando na escola, aí uma ajuda a outra fechar a matéria dentro do tempo” (M8). Lidar com as dificuldades resultantes da divisão sexual do trabalho (SILVA, 2011, 2013) é um desafio para as mulheres jornalistas, especialmente por conta dos horários instáveis e plantões.

Os depoimentos mostraram que o fato de vivenciarem as mesmas dificuldades – por exemplo, dedicarem mais tempo que os homens às atividades do lar e aos cuidados com os filhos e lidarem com os dilemas da maternidade (LEITE, 2017) – faz com que as jornalistas mulheres se apoiem e se ajudem mutuamente. As entrevistadas solteiras e sem filhos percebem essas relações de apoio entre as colegas e afirmam fazer parte também, de uma forma ou de outra: “De todas as formas nós mulheres damos um jeito de nos fortalecer, eu sugiro pautas a respeito da nossa luta” (M12); “Não tenho filhos, mas sei que não é fácil, então tento ajudar” (M15).

Sobre os jornalistas homens, as profissionais casadas e com filhos disseram que, geralmente, elas preferem não solicitar a mesma ajuda. As jornalistas temem o julgamento masculino: “Eu peço a uma colega porque acho que ela entende melhor, o homem pode achar que é frescura, ou falta de profissionalismo” (M1). Aparentemente, outra vez o temor de ser considerada inapta, frágil (NEVEU, 2000; NILSSON, 2010; ROCHA; SOUSA, 2011).

Os homens, por sua vez, questionados no que diz respeito às relações estabelecidas entre as mulheres, ou se percebiam algo incomum ao trabalhar em meio a uma maioria feminina, não souberam responder, ou responderam de maneira genérica: “Tem mais mulheres na redação sim e é ótimo, elas são muito competentes” (H7). Notou-se mais uma vez que eles pareciam não se atentar muito para essa questão, possivelmente por não sentirem os efeitos das disparidades de gênero (LEITE; 2017; PONTES, 2017), não considerando, portanto, a necessidade de combatê-las.

Um dos entrevistados abordou a questão do ambiente de trabalho sob outro aspecto: “Acho que influencia trabalhar com mais mulheres, tomamos mais cuidado. Fora da redação não, a equipe tem o olhar mais machista, então você acaba ouvindo e se bobear acaba aceitando...” (H10). A equipe mencionada é a equipe técnica, composta por cinegrafistas, auxiliares, motoristas, técnicos de áudio e vídeo, entre outros. De acordo com os relatos, essa equipe é composta em mais de 90% por homens. A entrevistada 1 relatou: “Com todo o respeito, na classe das operações, a gente ouve muitos absurdos, piadas machistas... Na redação não damos muito espaço pra isso” (M1).

Nesse sentido, há discussões na literatura (VAN VEELLEN; DERKS; ENDEDIJK, 2019) que apontam que as mulheres são mais expostas a piadas e “brincadeiras” machistas em um ambiente predominantemente masculino, reforçando como o ambiente de trabalho e as relações nele estabelecidas podem influenciar comportamentos. Isto é, ambientes predominantemente masculinos aparentemente propiciam comportamentos machistas, ambientes predominantemente femininos, aparentemente, cerceiam esses comportamentos machistas.

Pode-se inferir, portanto, que há elementos nas relações entre jornalistas homens e mulheres no ambiente de trabalho que ora combatem as desigualdades de gênero – por exemplo, quando se estabelece teias de cooperação, indica-se pautas e abordagens feministas, cerceia-se comportamentos machistas por haver uma presença feminina maior – e ora perpetuam essas desigualdades – não tratando a estrutura dos obstáculos que se colocam diariamente, amenizando ou justificando os obstáculos à carreira feminina, comportando-se como “rainha”, entre outros.

Considerações finais

Os dados mostraram que há espaços definidos para homens e mulheres no telejornalismo. Embora elas estejam em maior número em diversas funções, ocupam bem menos que os homens as posições de poder nas organizações em que atuam. Como fatores que dificultam a escalada profissional das jornalistas foram apontados o conflito trabalho-família e a maternidade, sendo que esta última exerce um impacto ainda maior, muitas vezes fazendo com que as profissionais cogitem abandonar a profissão ou repensá-la – no caso das jornalistas que pretendem ter filhos. A carreira feminina no jornalismo se torna mais difícil diante desses obstáculos.

Corroborando a literatura sobre crescimento profissional de mulheres, elas não competem, e muitas vezes nem querem competir, em pé de igualdade com os homens por uma melhor colocação, uma vez que precisam desempenhar muito mais tarefas fora do trabalho do que eles. A sobrecarga de trabalho faz com que repensem a profissão e não desejem buscar melhores posições. As relações laborais masculinas, ao naturalizar a estrutura patriarcal, contribuem para isso. Os homens acreditam que já há igualdade de gênero no jornalismo, especialmente porque elas estão em maior número na profissão. Embora convivam diariamente com as colegas jornalistas, não se atentam para os obstáculos vivenciados por elas. Tentam amenizar ou justificar, por exemplo, a menor presença feminina no topo das organizações. As relações estabelecidas no ambiente laboral entre as mulheres são pouco percebidas por eles.

Por outro lado, essas relações têm muito valor para elas e se mostram positivas no enfrentamento às dificuldades advindas do conflito trabalho-família e maternidade. Esta pesquisa avança ao mostrar que, por estarem em um ambiente predominantemente feminino, as jornalistas estabelecem teias de cooperação para se ajudarem nessas questões. Trocam plantões, auxiliam na execução das atividades, tentam auxiliar umas às outras. Inclusive, as mulheres solteiras e sem filhos.

Entretanto, essa rede de colaboração só acontece quando as jornalistas estão em posições semelhantes. A chefia feminina se mostrou mais rigorosa com subordinadas mulheres, indicando a “síndrome da abelha rainha”. Não foram encontrados estudos que abordem esse fenômeno relacionado às jornalistas. Portanto, esta pesquisa contribui ao identificar tal fenômeno nesta categoria e tensionar de forma dialética seus efeitos nas disparidades de gênero. O resultado mostrou que, embora algumas abordagens da literatura, ao tratar a “síndrome da abelha rainha”, considerem que seja fruto das desigualdades vivenciadas por elas, já que reproduziriam o comportamento que têm mais sucesso na escalada profissional: o masculino, o fenômeno acontece não apenas quando o quadro hierárquico organizacional é composto majoritariamente por homens. Mesmo quando há maioria feminina no alto escalão e já se tem na organização uma vivência nesse sentido, as chefes agem com mais rigor com subordinadas mulheres. Esse achado sugere que uma cultura de mulheres no poder pode não ser o único caminho para diminuir a desigualdade de gênero na escalada profissional feminina.

De outro modo, avança-se também ao observar que “rainhas” podem não necessariamente impedir o crescimento profissional das operárias, ao menos, não sozinhas. A ascensão na carreira parece estar mais relacionada às condições de trabalho do que às relações laborais, embora haja impactos destas relações na escalada das mulheres. Notavelmente, as relações entre jornalistas homens e mulheres no ambiente de trabalho podem tanto promover mais igualdade de gênero, por exemplo, por meio das teias de cooperação e tratando assuntos concernentes à realidade feminina, quanto manter desigualdades, por exemplo, por meio da “síndrome da abelha rainha”, amenizando ou naturalizando os obstáculos existentes.

No entanto, há outros elementos que aparentemente têm maior impacto. Esta pesquisa mostrou que estabilidade, horários menos instáveis e práticas organizacionais que incentivem as mulheres a ocuparem cargos de chefia auxiliam no combate às desigualdades de gênero, na medida em que diminuem as dificuldades resultantes do conflito trabalho-família e da maternidade. E podem contribuir não apenas para que elas alcancem o topo, como também para que estejam em maior número nele, como já são nas demais funções do setor.

Este estudo partiu de percursos já trilhados por outros autores, não se tratando de um projeto completo, mas aberto a contestações, contribuições e adaptações para aprofundar os debates e, assim, apontar caminhos à maior igualdade de gênero nas organizações.

Referências

- ARVATE, Paulo Roberto; GALILEA, Gisele Walczak; TODESCAT, Isabela. The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. **The Leadership Quarterly**, v. 29, n. 5, p. 533-548, 2018.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.
- BUTLER, Judith. Gender trouble. **Continental feminism reader**, edited by Ann J. Cahill and Jennifer Hansen, Rowman & Littlefield Publishers, p. 29-56, 2003.
- COOK, Alison; INGERSOLL, Alicia R.; GLASS, Christy. Gender gaps at the top: Does board composition affect executive compensation? **Human Relations**, v. 72, n. 8, p. 1292-1314, 2019.
- DAMIAN-GAILLARD, Béatrice; SAITTA, Eugénie. “Feminização e transformações das práticas jornalísticas: o exemplo do jornalismo político na imprensa diária francesa”. **Parágrafo**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 127-137, jul./dez. 2016.
- DE VUYST, Sara. Cracking the coding ceiling: Looking at gender construction in data journalism from a field theory perspective. **Journal of Applied Journalism & Media Studies**, v. 7, n. 2, p. 387-405, 2018.
- DERKS, Belle; VAN LAAR, Colette; ELLEMERS, Naomi. The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 456-469, 2016.
- DJERF-PIERRE, Monika. “Lonely at the top: gendered media elites in Sweden”. **Journalism**, Londres, v. 6, n. 3, p. 265-290, ago. 2005.
- _____. “The difference engine”. **Feminist Media Studies**, Cardiff, v. 11, n. 1, p. 43-51, mar. 2011.
- HANITZSCH, Thomas; HANUSCH, Folker. “Does gender determine journalists’ professional views? A reassessment based on cross-national evidence”. **European Journal of Communication**, Newcastle, v. 27, n. 3, p. 257-277, set. 2012.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.
- JORGE, Thaïs; ADGHIRNI, Zélia. “Brazil: need for national debate on Women in Journalism”. In: BYERLY, Carolyn (Org.). **The Palgrave International Handbook of Women and Journalism**. New York: Palgrave Macmillan, 2013. p. 211-225.
- KNIPPEN, Jennifer M.; PALAR, Jennifer; GENTRY, Richard J. Breaking the mold: An examination of board discretion in female CEO appointments. **Journal of Business Research**, v. 84, p. 11-23, 2018.

KREMER, Hannah; VILLAMOR, Isabel; ORMISTON, Margaret. Princess Bee Effect: The Reverse Queen Bee Phenomenon. In: **Academy of Management Proceedings**. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2019. p. 19515.

LEITE, Aline. “Editoras, repórteres, assessoras e freelancers: diferenças entre as mulheres no jornalismo”. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 44-68, jan./mar. 2017.

NEVEU, Érik. “Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d’une profession”. **Politix**, Paris, v. 13, n. 51, p. 179-212, jul./set. 2000.

NILSSON, Monica; ÖRNEBRING, Henrik. “Journalism Under Threat”. **Journalism Practice**, Cardiff, p. 1-11, abr. 2016.

PADRINI, Rodrigo; DE ARAÚJO, José Newton Garcia; MOREIRA, Maria Ignez Costa. Você, dona de casa: trabalho, saúde e subjetividade no espaço doméstico. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 13, n. 4, p. 1-14, 2018.

PONTES, Felipe Simão. Desigualdades estruturais de gênero no trabalho jornalístico: o perfil das jornalistas brasileiras. **E-Compós**, Brasília, v. 20, n. 1, p. 1-15, jan./jul. 2017.

ROCHA, Paula; SOUSA, Jorge. “O mercado de trabalho feminino em jornalismo: análise comparativa entre Portugal e Brasil”. **Impulso**, Piracicaba, v. 21, n. 51, p. 7-18, jan./jun. 2011.

SANTOS, Marli; TEMER, Ana Carolina Rocha Pessôa. Jornalismo no feminino: a mulher jornalista, subjetividades e atuação profissional. **Comunicação & Sociedade**, v. 38, n. 3, p. 35-58, 2016.

SCHMIDT, Hans C. Forgotten athletes and token reporters: Analyzing the gender bias in sports journalism. **Atlantic Journal of Communication**, v. 26, n. 1, p. 59-74, 2018.

SCOTT, Joan W. Gender: a useful category of historical analysis. **The American historical review**, v. 91, n. 5, p. 1053-1075, 1986.

SILVA, Márcia. “A contribuição do jornalismo para a reprodução das desigualdades: um estudo etnográfico sobre a produção de notícias”. **Verso e Reverso**, São Leopoldo, v. 25, n. 60, p. 183-192, set./dez. 2011.

_____. “Uma história de Quitéria: refletindo sobre como os corpos ‘pesam’ no jornalismo”. **Vozes & Diálogo**, Itajaí, v. 12, n. 2, p. 96-109, jul./dez. 2013.

SOBCZAK, Anna. The Queen Bee Syndrome. The paradox of women discrimination on the labour market. **Journal of Gender and Power**, v. 51, n. 1, 2018.

STEINER, Linda. “Glassy architectures in journalism”. In: CARTER, Cynthia; STEINER, Linda; McLAUGHLIN, Lisa (Orgs.). **The Routledge Companion to Media and Gender**. London and New York: Routledge, 2014. p. 620-631.

STEIL, Andrea Veléria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.

STERK, Naomi; MEEUSSEN, Loes; VAN LAAR, Colette. Perpetuating inequality: junior women do not see queen bee

behavior as negative but are nonetheless negatively affected by it. **Frontiers in psychology**, v. 9, p. 1690, 2018.

SUHARNOMO, Suharnomo; PERMATASARI, Devita. Investigating the “queen bee” phenomenon in Indonesia: a case study. **Diponegoro International Journal of Business**, v. 2, n. 1, p. 41-51, 2019.

VAN VEELLEN, Ruth; DERKS, Belle; ENDEDIJK, Maaïke Dorine. Double Trouble: How Being Outnumbered and Negatively Stereotyped Threatens Career Outcomes of Women in STEM. **Frontiers in psychology**, v. 10, p. 150, 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

Informações para textos em coautoria

Concepção e desenho do estudo

Érica Cristina, Carolina Maria e Antonio Carvalho Neto

Aquisição, análise ou interpretação dos dados

Érica Cristina, Carolina Maria e Antonio Carvalho Neto

Redação do manuscrito

Érica Cristina, Carolina Maria e Antonio Carvalho Neto

Revisão crítica do conteúdo intelectual

Érica Cristina, Carolina Maria e Antonio Carvalho Neto

Informações sobre o artigo

Resultado de projeto de pesquisa, de dissertação, tese

O artigo é resultado da dissertação de mestrado “CORTE PRA ELAS”: impactos do gênero no trabalho de jornalistas, homens e mulheres, nas emissoras de televisão tradicionais e da internet.

Fontes de financiamento

CAPES – bolsa pós-graduação

Considerações éticas

Não se aplica.

Declaração de conflito de interesses

Não se aplica.

Apresentação anterior

Não se aplica.

Agradecimentos/Contribuições adicionais

Agradecemos a CAPES e ao PPGA - PUC Minas