



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE COMUNICAÇÃO**

**ELBA CAROLINE  
MILENA DOS ANJOS**

**MULHERES NA PRODUÇÃO.**

De que forma o machismo interfere no trabalho das profissionais de cultura

Salvador  
2018

**ELBA CAROLINE  
MILENA DOS ANJOS**

## **MULHERES NA PRODUÇÃO.**

De que forma o machismo interfere no trabalho das profissionais de cultura

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado do Curso de Comunicação da Faculdade de Comunicação da Universidade Federal da Bahia (Facom – UFBA) como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Comunicação — Jornalismo.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Terezinha Bortoliero.

Salvador  
2018

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a todas as mulheres que fazem parte da nossa trajetória e nos transformaram em quem somos hoje.

Inicialmente, às nossas mães, que sempre acreditaram em nossos sonhos, nos incentivaram e apontaram o estudo como sendo o melhor caminho, pois o conhecimento, uma vez dado, ninguém tira de nós.

Agradecemos a todas as nossas amigas, principalmente as do *WhastFacom*, espaço onde compartilhamos dores e alegrias e nos fortalecemos diariamente enquanto mulheres feministas.

Agradecemos às profissionais que responderam a pesquisa e as que toparam fazer parte do Documentário.

À nossa Orientadora Simone Bortoliero, por ter nos acolhido e acreditado em nosso trabalho. E, para além disso, por toda sua trajetória na Faculdade de Comunicação, somos gratas por nunca ter abandonado suas ideologias.

## RESUMO

Este trabalho é o memorial descritivo do documentário “Mulheres na Produção”, que apresenta de que forma o machismo interfere no trabalho das profissionais de cultura da cidade de Salvador. Reunimos sete mulheres que trabalham na área da cultura, dando-lhes espaço no documentário para expor suas próprias percepções sobre as dificuldades e os preconceitos sofridos pela questão do feminino no mercado de trabalho da cultura.

**Palavras-chave:** Produção Cultural. Machismo. Feminismo. Gestora. Produtora. Técnica.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2. O CAMPO DA CULTURA</b> .....	8
<b>2.1 A Organização da Cultura</b> .....	8
<b>2.2 Profissionais da Cultura</b> .....	9
<b>3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	11
<b>3.1 O feminismo</b> .....	11
<b>3.2 Documentário</b> .....	17
3.2.1 O gênero .....	17
3.2.2 Os principais tipos de documentário .....	18
3.2.3 Mulheres na Produção — o documentário.....	20
<b>4. METODOLOGIA</b> .....	21
<b>4.1 Pré-Produção</b> .....	21
<b>4.2 Questionário através do Google Docs — Mulheres na Produção</b> .....	21
<b>4.3 Gravações das entrevistas</b> .....	23
<b>4.4 Edição</b> .....	23
<b>4.5 Perfil das entrevistadas</b> .....	24
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	27
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	29
<b>ANEXOS</b> .....	30

## 1. INTRODUÇÃO

Há muito tempo as mulheres reivindicam sua inserção no mercado de trabalho, porém essa conquista ainda não atingiu o nível de equidade se compararmos a posição das mulheres com a dos homens nesse mesmo ambiente. A Organização Internacional do Trabalho (2015 apud RIBEIRO, 2015, p. 17-18), no seu relatório

intitulado *Women in Business and Management: gaining momentum* (Cf. ONU BR, 2015), divulgado em 2015, destaca que, apesar de constatados avanços no posicionamento de mulheres em empresas, em 108 países membros da 18 Organização, avaliados entre 2004 e 2012, apenas três apresentam mais mulheres que homens em postos de chefia e cargos executivos. Noutros 48 países, o percentual de mulheres em postos afins oscila entre 30 e 40%. Em 27 nações, entre 20 e 30%. Em 20 países, até 20%. Nesse ranking, o Brasil, avaliado em 2012, figura na 31<sup>a</sup> colocação, com o percentual de 37,3% de mulheres em postos de gestão.

Embora as mulheres estejam à frente dos homens na busca por qualificação na área profissional que pleiteiam, ainda estão ocupando posições inferiores a eles. E, quando inseridas neste mercado, enfrentam outra desigualdade — a salarial, já que a maioria das mulheres recebe menos que os homens, muitas vezes desempenhando as mesmas funções. Esta característica presente no mercado de trabalho é reflexo de uma sociedade machista, fundada numa estruturação sexista, com raízes no patriarcado, que não acompanhou os avanços e reivindicações das mulheres e não aceita que homens e mulheres dividam o mesmo espaço por julgá-las incapazes.

Ainda como reflexo de uma sociedade sexista, estas mulheres enfrentam, no trabalho, uma série de situações de assédio: *moral*, quando a todo o momento tenta-se desqualificá-las, colocando seu profissionalismo à prova; *psicológico*, muitas vezes são humilhadas e desrespeitadas perante os colegas de trabalho e pressionadas a render mais; e até mesmo o *assédio sexual*, quando seus corpos são invadidos, por acharem que estes estão ali para servir sexualmente ao homem.

Este trabalho pretende apresentar estas situações vivenciadas por profissionais na área de Cultura. Entendemos que são realidades comuns às mulheres em diferentes ambientes profissionais, mas o que nos leva a fazer esse recorte é que este é o nosso lugar de fala. Embora seja dever do pesquisador manter um distanciamento do objeto

de estudo para não comprometer a análise, neste trabalho, especificamente, iremos colocar nossa voz feminina, por ser um tema que nos atravessa diretamente.

Somos Produtoras Culturais, graduadas em 2013 e inseridas no mercado de trabalho desde então; além disso, vivenciamos de perto as situações em questão. Apesar de a área cultural ser menos conservadora, se compararmos com outros ambientes profissionais, as mulheres que atuam nela não estão imunes a situações de assédio e invisibilidade. Isto demonstra que a discussão levantada aqui está para além da busca por equidade laboral, pois também se busca por respeito ao gênero, independentemente do ambiente onde nós mulheres estivermos inseridas.

Neste primeiro momento, o recorte geográfico da pesquisa é a cidade de Salvador, onde estamos inseridas profissionalmente; e para validar as questões levantadas, antes mesmo de iniciarmos a execução do documentário — produto deste trabalho —, lançamos uma pesquisa, através de um questionário no Google Docs, direcionada a profissionais que sofreram situações de assédio no ambiente profissional. Após o levantamento destes dados, algumas destas profissionais foram convidadas a participar do documentário, e então iniciamos a produção do mesmo.

No total, foram entrevistadas sete mulheres, todas atuantes em diferentes ramos na área cultural: iluminação, som, *roadie*, gestão, produção executiva e empresária. As entrevistas, que foram gravadas em sua maioria em seus respectivos ambientes de trabalho, são intercaladas com imagens destas profissionais em atuação. O objetivo, para além de apresentar as situações de preconceitos vivenciadas por essas mulheres, é visibilizar seus trabalhos, que por muitas vezes não são reconhecidos.

## 2. O CAMPO DA CULTURA

### 2.1 A Organização da Cultura

O fazer cultura, assim como toda prática humana, requer uma organização. Para uma melhor compreensão deste sistema e dos passos que antecedem à sua concepção, é importante recorrer ao pensamento de Antonio Gramsci (1972), no que se refere aos três tipos de intelectuais que ele aponta como sendo essenciais para a existência de um sistema cultural. Segundo Gramsci (1972), existem os intelectuais que criam, os que transmitem e difundem a cultura e os que organizam a cultura, e apesar de o intelectual criador ser, na maioria das vezes, o mais reconhecido dentre todos, o sistema não pode funcionar de forma eficaz sem a junção dos três; afinal, não se pode conceber uma criação sem pensar nos seus transmissores e organizadores

Em consonância com isto, faz-se necessário o reconhecimento, valorização e diferenciação dos diversos profissionais envolvidos, através de um processo de divisão social do trabalho.

A criação cultural está associada aos intelectuais, aos cientistas, aos artistas e aos criadores das manifestações culturais populares; a transmissão, a difusão e a divulgação da cultura constituem o campo, por excelência, dos educadores e professores e, mais recentemente, dos profissionais de comunicação e das mídias; a preservação da cultura — material e imaterial, tangível e intangível — requer arquitetos, restauradores, museólogos, arquivistas, bibliotecários etc. A reflexão e a investigação da cultura é realizada por críticos culturais, estudiosos e pesquisadores; a gestão da cultura supõe a existência de administradores e economistas etc. A organização da cultura exige a presença de um tipo de profissional especializado: o produtor ou promotor ou ainda animador cultural (RUBIM, 2005, p. 18).

A profissionalização da cultura no Brasil é reconhecida através da promulgação da Lei Sarney — a primeira lei a financiar cultura através de incentivos fiscais, em julho de 1986, e posteriormente com a criação, em 1991, da Lei Rouanet, no Governo Collor, na gestão do Ministro Sérgio Paulo Rouanet. No decreto 1.494, de 17 de maio de 1995, a Lei Rouanet reconheceu legalmente a existência do trabalho de intermediação de projetos culturais, inclusive com a possibilidade de ganho financeiro. “Tal reconhecimento funciona como uma oficialização da atividade de organização da cultura no Brasil e da figura do produtor cultural” (RUBIM, 2005, p. 14).



É importante salientar que, historicamente, a tarefa de organizar a cultura foi realizada por religiosos ou políticos, pois tais manifestações estavam subordinadas a essas esferas, e que só após a secularização da cultura e sua autonomização enquanto um campo social específico é que surgiram as várias profissões, dentre elas a de produtor cultural. De um ponto de vista mais geral, um produtor cultural precisa ter conhecimentos sobre formas de financiamento: leis de incentivo, editais públicos e privados; conhecimentos básicos administrativos e financeiros; noções de comunicação e relacionamento com a mídia; gestão de pessoas; criatividade e organização; além de conhecimentos e discussões fundamentais relacionados à cultura e às várias extensões da sociedade. Dentre as atividades que este profissional pode realizar, podemos destacar: captação de recursos; elaboração e planejamento de projetos culturais; ações e pesquisas para formação de públicos; gestão de instituições (públicas e/ou privadas) e de empresas culturais; assessoria de comunicação e divulgação para a cultura; coordenação de produção ou produção executiva; gestão estratégica de políticas e programas para a cultura, tanto em âmbito público quanto privado, etc.

## **2.2 Profissionais da Cultura**

Para além da produtora cultural, que pode desempenhar diversos fazeres no campo artístico-cultural, a organização da cultura é composta de outras diversas profissionais e suas respectivas especialidades. Para este documentário, destacamos as seguintes profissões, por entender que as mesmas têm um grande significado na estrutura do sistema cultural:

- **Técnica em Iluminação**

A técnica em iluminação é encarregada por montar a iluminação de espetáculos de música, dança, teatro, concertos, entre outros eventos que envolvam iluminação cênica. A montagem é realizada de acordo com o mapa de luz do espetáculo, criando focos de luz, efeitos e programação da mesa de iluminação. A técnica também realiza instalações e reparos de equipamentos.

- **Técnica em sonorização**

A técnica de som é responsável por preparar, instalar e desinstalar os equipamentos de áudio. Também realiza alinhamentos dos aparelhos de sonorização, como P.A.<sup>1</sup>, retorno<sup>2</sup> e microfones. Participa de todo o processo de montagem, passagem de som e realizações de shows e espetáculos teatrais, de dança, etc.

- **Gestora de espaços culturais**

É responsável pela gestão e funcionamento de espaços culturais. Nas instituições de cultura, as gestoras organizam programações, difundem a arte, elaboram projetos culturais, articulam os processos de produção e circulação de artistas. Dando espaço e possibilitando que artistas possam mostrar seu trabalho para o público geral.

- **Produtora Executiva**

A produtora executiva é a profissional que atua com o planejamento, organização e execução de projetos culturais, artísticos, musicais, teatrais, artes plásticas, dança, dentre outros. A produtora é responsável por todas as etapas da produção do evento, desde a captação de recursos financeiros até a execução final, passando pela elaboração do orçamento e do cronograma do projeto. Além de trabalhar diretamente com a área artística, a produtora também pode trabalhar em organizações e empresas do setor cultural, órgãos públicos, etc.

- **Roadie**

Cuida para que tudo funcione da melhor forma no palco. Monta e afina os instrumentos, verifica o áudio e, em alguns casos, toca os instrumentos durante a passagem do som. Fica próxima ao palco durante todo o show para fazer troca de instrumentos e afinar ou cabear instrumentos e equipamentos de sonorização.

---

<sup>1</sup> P.A. é uma sigla, em inglês, para *Public Address*, traduzida como “endereçoamento ao público”, que abrange tudo o que for voltado para emitir o som que a plateia escutará.

<sup>2</sup> Para os músicos ouvirem o que estão tocando, é necessário um sistema paralelo de alto-falantes, chamado retorno ou monitor.

### 3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

#### 3.1 O feminismo

Desde muito tempo, as mulheres vêm sendo vítimas de discriminação de gênero. Não se sabe uma data exata do início do feminismo, mas os primeiros movimentos organizados por mulheres foram durante a Revolução Francesa (1789). Elas exigiam que os direitos conquistados pela Revolução Francesa não ficassem restritos apenas aos homens, buscavam sair da posição de mulheres submissas, que viviam para a família e tinham seu papel bem definido como esposa e mãe, para buscar alcançar um papel de cidadã, trabalhadora e com direitos perante a sociedade e a lei.

Esses direitos demoraram muito para começarem a ser adquiridos, e ainda hoje estamos distantes do que é considerado o ideal de igualdade entre homens e mulheres. As primeiras conquistas das lutas femininas começaram a aparecer de forma mais ampla com o movimento Sufragista, em meados do século XIX. Este foi um movimento social, político e econômico que tinha o objetivo de estender o direito do voto para as mulheres. A partir de 1890, o direito ao voto passou a ser considerado a principal prioridade do movimento feminino, deixando de ser considerado apenas um símbolo de desigualdade entre homens e mulheres e se tornando a chave para o início das grandes conquistas das mulheres, pois através do voto elas teriam como escolher seus representantes e buscar por leis que trouxessem benefícios para as lutas feministas.

Segundo Abreu (2002, p. 460),

as sufragistas argumentavam que as vidas das mulheres não melhorariam até que os políticos tivessem de prestar contas a um eleitorado feminino. Acreditavam que as muitas desigualdades legais, econômicas e educacionais com que se confrontavam jamais seriam corrigidas, enquanto não tivessem o direito de voto. A luta pelo direito de voto era, portanto, um meio para atingir um fim.

Através do movimento feminista, ocorreram ações contra todas as formas de opressão sofridas pelas mulheres, assim se promovendo uma busca pela igualdade entre os gêneros e contra o machismo, a repressão e a superioridade exercida pelo homem sobre a mulher.

Segundo Pedro (2010, p. 3),

as relações de gênero presentes no patriarcado pressupõem que o órgão sexual determina as funções sociais. Dessa forma, a sociedade constrói uma identidade social, que é construída através dos distintos papéis que são atribuídos a homens e a mulheres.

Vivemos em uma sociedade na qual a questão de gênero se impõe através das funções bem definidas para homens e mulheres. Houve uma construção cultural sobre a superioridade masculina no campo intelectual, profissional, político e de força. As mulheres eram forçadas a aceitar casamentos arranjados, não podiam estudar e tinham a obrigação de viver apenas para a família. Por muitos anos não tiveram direito ao voto, e quando começaram a ser inseridas no mercado de trabalho, trabalhavam por horas exorbitantes recebendo salários muito abaixo dos recebidos por homens. Esses e muitos outros fatores fizeram com que as mulheres fossem diminuídas em relação aos homens, causando assim uma força opressora sobre o gênero feminino, que, apesar de todos os avanços conquistados através do feminismo, ainda é muito presente nos dias atuais.

Em 2010, as mulheres informaram ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE (2013) que gastam 24 horas por semana em atividades domésticas não remuneradas, enquanto os homens declararam usar 10 horas nas mesmas tarefas. Mesmo hoje, quando a maioria das mulheres trabalha fora de casa, a maior parte ou todo o serviço doméstico continua sendo de sua responsabilidade, fazendo com que acabem por exercer uma dupla jornada de trabalho, sem falar na educação dos filhos.

As lutas das mulheres se mantêm até os dias atuais. Apesar de muitos acreditarem que não haja mais discriminações e diferenças a se combater, sabemos que a realidade não se mostra dessa forma. O número de mulheres mortas, fragilizadas, ameaçadas, violentadas e discriminadas por homens e pelo Estado ainda é muito grande.

Na área de produção cultural, como em todas as áreas, encontramos fortemente o machismo imperando sobre a profissão. Apesar de percebermos, durante a graduação, que o curso de Produção Cultural da Universidade Federal da Bahia acolhe

um número grande de mulheres, no mercado de trabalho, em áreas técnicas, como iluminação, sonorização, *roadies*, etc., o número de mulheres é muito menor, e o preconceito sobre essas mulheres é muito mais forte.

Por isso, o documentário “Mulheres na Produção Cultural” tentou ouvir, da forma mais aberta possível, o depoimento de algumas mulheres que trabalham em Salvador, na área da cultura, e como o machismo interfere no seu dia a dia profissional. A escolha do tema para a elaboração do documentário vem da nossa vivência na área da produção cultural. Somos graduadas no curso de Produção Cultural pela Universidade Federal da Bahia e já atuamos profissionalmente na área há alguns anos. Sendo assim, no dia a dia dos nossos trabalhos e nas relações com colegas de profissão, sentimos de forma direta e indireta como o machismo interfere no nosso trabalho, seja pela sexualização da mulher ou pela desconfiança de sua capacidade enquanto profissional, marcada somente pela questão do gênero.

Foi através dessas experiências que surgiu a ideia de se fazer um documentário retratando um pouco sobre as diversas situações de machismos que acontecem especificamente na área de produção cultural. Sabemos que o machismo está presente em todas áreas da nossa sociedade; mas, devido à nossa prática na produção cultural, sentimos de forma mais próxima como o machismo interfere nas relações de trabalho, e isso é trazido muito claramente através dos depoimentos das entrevistadas.

Práticas discriminatórias contra as mulheres estão presentes em todos os ambientes de convívio social. A filósofa Djamila Ribeiro (2017) explica, em seu livro “O que é lugar de fala?”, que as visões de mundo se apresentam de forma desiguais devido às posições de grupos em relação ao poder de fala, levando em consideração questões sociais de raça, gênero, classe e sexualidade, que estão em desigualdade na estrutura social. Segundo a autora, “não estamos falando de indivíduos necessariamente, mas das condições sociais que permitem ou não que esses grupos acessem lugares de cidadania” (RIBEIRO, 2017, p. 61).

O Plano Nacional de Políticas para Mulheres (BRASIL, 2013, p. 74), elaborado pela Secretaria de Políticas para Mulheres, reforça a busca pela autonomia feminina e igualdade efetiva entre mulheres e homens:

Na sociedade atual, as justificativas para as desigualdades sociais e econômicas são de uma maneira geral referenciadas ao contexto cultural que marcam determinado meio social. Os comportamentos preconceituosos e misóginos decorrem de uma cultura discriminatória engendrada pelo patriarcalismo na sociedade humana. A relação da questão cultural com a dimensão de gênero e de raça/etnia fundamenta-se numa abordagem antropológica que ultrapassa a formação erudita e amplia-se na produção dos bens materiais para os imateriais e inclui valores, crenças, rituais, hábitos, identidades e processos de organização social.

O assédio sexual sofrido e relatado diariamente afasta muitas mulheres da batalha para conquistar um espaço no mercado de trabalho. Em lugares genuinamente ocupados por homens, a mulher não é bem-vinda, seja pelo medo de os homens serem comandados por uma mulher em um setor de maior destaque ou simplesmente pelo fato de acharem que as mulheres são “frágeis” demais para o trabalho braçal.

Muitas vezes, o assédio sexual no trabalho vem disfarçado como forma de favores pessoais, e até da troca de favores sexuais como forma de manutenção do emprego. Não existe uma lei específica para tratar apenas do assédio sexual no Brasil, mas nosso código penal prevê punição para assediadores, que vai de multa a detenção por até dois anos. Sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, vale o que diz no artigo 216-A do Código Penal (BRASIL, 2001, s/p), que considera crime “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”.

Vale lembrar que o assédio no trabalho, principalmente em áreas de produção cultural, não acontece apenas entre chefes e seus chefiados; mas se manifesta em todas as estruturas. Muitas das vezes, o assediador só quer discriminar a posição de gênero feminino no sentido de subjugar a mulher, criando um ambiente difícil de conviver, atrelando sua condição de mulher a uma suposta fragilidade e pouca inteligência para realizar certas funções.

A ruptura paradigmática do monopólio da vida em sociedade constituiu uma espécie de rebeldia inconveniente a deturpar os antigos alicerces de segmentação das atribuições, os quais encarceraram a mulher no “segmento

privado”, expressão que guarda evidente sinonímia à privação de todas as relações sociopolíticas (GUERRA, 2011, p. 73).

O “Relatório Mais Igualdade para as Mulheres Brasileiras”, da ONU Mulheres (2016, p. 54), mostra o tamanho da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho:

Mesmo ampliando a participação em ocupações tradicionalmente masculinas, quando se compara os rendimentos-hora trabalho e a escolaridade, os progressos para as mulheres brasileiras são mais lentos do que os desejados. Ainda persiste uma extrema desigualdade.

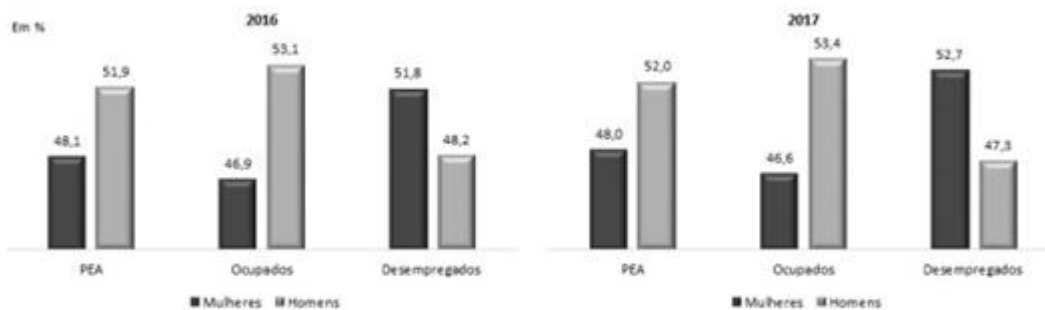
Não basta fazer novas leis para eliminar a presença e a interferência maléfica do preconceito. Pode ser útil colocar nas leis a proibição das ações preconceituosas e criar penalidades para quem agride a dignidade humana levado por preconceito, mas, acima de tudo, é preciso que no interior de nossas consciências tenhamos um firme compromisso com a defesa da dignidade humana e da igualdade essencial de todos os seres humanos (DALLARI, 1996/1997, p. 62-63).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) é uma entidade criada e mantida pelo movimento sindical brasileiro, fundado com o objetivo de desenvolver pesquisas que subsidiassem as demandas dos trabalhadores. Em pesquisa realizada em 2017, o DIEESE (2018) traz uma análise realizada em sete capitais com comparativos entre homens e mulheres em diversos setores do mercado de trabalho, como horas trabalhadas, remuneração, qualificação, desemprego, etc. Através dessa pesquisa, trazemos informações sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho na região Metropolitana de Salvador.

A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana Salvador — PED-RMS de 2017 (DIEESE, 2018) mostra que, apesar do aumento da população economicamente ativa, o número de mulheres desempregadas teve elevação (4,2% ou 10 mil pessoas); já entre os homens, o contingente de desempregados pouco se alterou (0,5% ou mais 1 mil pessoas). Tanto entre as mulheres quanto entre os homens, elevaram-se as proporções de pessoas jovens, com idade entre 16 e 24 anos, e de pessoas na faixa de 40 a 49 anos de idade e de não negros entre os desempregados (DIEESE, 2018). Esses movimentos representavam pequenas mudanças na distribuição de homens e de mulheres no mercado de trabalho, aumentando relativamente a desigualdade entre suas inserções. A sobrerrepresentação das

mulheres entre os desempregados, sempre significativa, cresceu, depois de dois anos em redução, passando de 51,8% para 52,7% entre 2016 e 2017 (DIEESE, 2018). Houve leve redução na proporção de mulheres na população ocupada — de 46,9% para 46,6%; e relativa estabilidade na sua participação no mercado de trabalho, que passou de 48,1% para 48,0% (DIEESE, 2018) (ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Distribuição da População Economicamente Ativa, da População Ocupada e Desempregada, Segundo o Sexo  
Região Metropolitana de Salvador - RMS  
2016 e 2017



Fonte: PED-RMS – Convênio SEI, Setre, Dieese, Seade, MTb/FAT.

Fonte: DIEESE (2018).

A mulher continua resistindo ao longo do tempo para se inserir nesse ambiente diante das estruturas patriarcais de poder do homem sobre o gênero feminino. A igualdade de gênero encontra-se ainda distante de ser conquistada. A escritora Simone de Beauvoir (1980, p. 25), no livro “O segundo sexo: fatos e mitos”, diz sobre essas diferenças:

A mulher? É muito simples, dizem os amadores de fórmulas simples: é uma matriz, um ovário; é uma fêmea, e esta palavra basta para defini-la. Na boca do homem o epíteto “fêmea” soa como um insulto; no entanto, ele não se envergonha de sua animalidade, sente-se, ao contrário, orgulhoso se dele dizem: “É um macho”! O termo “fêmea” é pejorativo, não porque enraíze a mulher na Natureza, mas porque a confina no seu sexo.



## 3.2 Documentário

### 3.2.1 O gênero

Diferente do gênero de ficção — no qual escolhas de planos e preocupações estéticas de enquadramento, iluminação e montagem são essenciais; o documentário procura manter uma relação de proximidade com a realidade, com utilização de cenários naturais e não direção dos “atores”; não adotando um conjunto fixo de técnicas nem mesmo de forma ou estilo, como aponta Bill Nichols (2010), não impedindo, porém, que o mesmo se utilize, por vezes, de características subjetivas da ficção. Embora exista uma fase de investigação, que contribui para o desenvolvimento e maturação do tema a ser apresentado, o documentário nasce nas imagens, através do que se é registrado. É uma das características marcantes que o diferencia do cinema de ficção é o fato de ele não ser planejado nem escrito de modo semelhante a este último. Mesmo existindo um roteiro, o seu processo de produção permite uma liberdade não encontrada na ficção, tudo podendo, inclusive, ser definido nesta etapa. Apresentando, no final, a mesma complexidade, fascínio e emoção que qualquer outro tipo de filme.

A prática do documentário é uma arena onde as coisas mudam. Abordagens alternativas são constantemente testadas e, em seguida, adotadas por outros cineastas ou abandonadas. Existe contestação. Sobressaem-se obras protótipas, que outras emulam sem jamais serem capazes de copiar ou imitar completamente (NICHOLS, 2010, p. 48).

O documentário surge através de um grupo de indivíduos que compartilhavam do mesmo ponto de vista e declaravam, abertamente, guerra a filmes roteirizados e representados por atores. Estes críticos eram defensores e praticantes dos chamados “Free Cinema” e buscavam um cinema livre das necessidades de propagandas do governo e investimentos de outros patrocinadores que interferiam diretamente no conteúdo do que era produzido. Como exemplifica Nichols (2010), surgem, a partir daí, obras como: *A Solidão de uma Corrida sem Fim* (Tony Richardson, 1962) e *This Sporting Life* (Lindsay Anderson, 1963), filmes britânicos construídos em torno dos princípios do Cinema Livre.

Nichols (2010) ainda afirma que os períodos históricos ajudam a definir o documentário e diferenciá-los dos demais gêneros. Na década de 1930, por exemplo, as obras documentais assumiam características de jornal cinematográfico, como parte de uma sensibilidade gerada a partir da Depressão Econômica; já na década de 1960, com o surgimento das câmeras portáteis leves com som direto, os cineastas se viram possibilitados de acompanhar de perto o cotidiano dos atores sociais, foi um período em que se predominou o cinema observativo e muito mais participativo; na década de 1970, os documentários retratavam fatos que haviam ocorrido no passado, com o intuito de lançar um novo olhar sobre aqueles acontecimentos, e devido a isto foram introduzidas aí a utilização de imagens de arquivos e entrevistas contemporâneas nas obras.

No Brasil, como apontam Lins e Mesquita (2008), a década de 1960 foi marcada por uma característica híbrida de documentário, dividindo-se entre o projeto de dar voz — através das entrevistas — e a proposta de interpretar situações sociais pelo comentário do narrador, “a voz do saber”, que constitui com clareza os significados sociais e políticos apresentados no filme; esta narração explicativa perdura como uma característica do documentário até meados dos anos 1960. Na década de 1970, a tendência era promover curtas documentais, dando voz aos sujeitos da ação, não deixando que elas fossem abafadas pela voz do cineasta, como era de costume na década anterior. Mas é no final dos anos 1990 que o documentário ganha destaque no Brasil, com uma significativa produção de filmes que chegam até os cinemas junto com as grandes produções ficcionais.

### 3.2.2 Os principais tipos de documentário

Para além dos períodos e movimentos, existem outros fatores que caracterizam o documentário, que são os modos de produção. Nichols (2010) elenca os seguintes:

- **Modo Poético:** enfatiza mais o estado de ânimo, o tom e o afeto do que as demonstrações de conhecimento ou ações persuasivas. Os elementos argumentativos são pouco desenvolvidos neste formato de produção;
- **Modo Expositivo:** organiza fragmentos do mundo histórico numa estrutura mais argumentativa do que estética ou poética, dirige-se ao espectador diretamente através de legendas ou vozes. Eles dependem muito de uma lógica informativa transmitida verbalmente, na qual as imagens desempenham um papel secundário ilustrando o que é dito;
- **Modo Observativo:** propõe uma série de considerações éticas que incluem o ato de observar os outros se ocupando de outros afazeres, tirando do cineasta o poder de interferir no comportamento de quem se é observado. E colocando o espectador numa posição menos confortável, pois diferente de outros modos em que tudo é dado, neste modo, ele precisa tirar suas conclusões a partir do que está vendo;
- **Modo Participativo:** enfatiza a interação entre cineasta e tema. A filmagem acontece em entrevistas ou outras formas de envolvimento ainda mais diretas. Podemos ver e ouvir o cineasta agir e reagir imediatamente, na mesma arena histórica em que estão os atores sociais, podendo ser ao mesmo tempo crítico, interrogador, colaborador ou provocador;
- **Modo Reflexivo:** é o modo de representação mais consciente de si mesmo e aquele que mais se questiona. Ele estimula, no espectador, uma forma mais elevada de consciência a respeito de sua relação com o documentário e aquilo que ele representa. Tenta reajustar as suposições e expectativas de seu público e não acrescentar conhecimento novo a categorias existentes;
- **Modo Performático:** uma das principais características é apresentar a complexidade de nosso conhecimento do mundo ao enfatizar suas dimensões subjetivas e afetivas. Os acontecimentos reais são amplificados pelo imaginário.

Ele se dirige a nós de maneira emocional e significativa, ao invés de apontar para nós o mundo objetivo que temos em comum.

### 3.2.3 Mulheres na Produção — o documentário

Optamos por apresentar as situações de machismo vivenciadas pelas profissionais de cultura através do gênero documentário, para que as situações fossem relatadas por quem as vivenciou, e não sob o olhar de uma terceira pessoa; colocando-as como protagonistas das suas próprias histórias. O formato de documentário que utilizamos foi o de representação social, tipologia apresentada por Bill Nichols (2010), que tem como principal característica a não ficção e que representa de forma real aspectos do mundo em que vivemos, proporcionando-nos novas visões, para que as exploremos e compreendamos. Nichols (2010, p. 27) afirma que

literalmente, os documentários nos dão a capacidade de ver questões oportunas que necessitam de atenção [...] essas visões colocam diante de nós questões sociais e atualidades, problemas recorrentes e soluções possíveis. O vínculo entre o documentário e o mundo histórico é forte e profundo. O documentário acrescenta uma nova dimensão à memória popular e à história social.

Apresentando esta problemática presente na sociedade através desta linguagem, objetivamos proporcionar ao telespectador não apenas prazer — uma das características do audiovisual —, mas também um direcionamento e tensionamento. Possibilitamos também que muitas profissionais se identifiquem com as histórias relatadas pelas entrevistadas, sugerindo que as mesmas reflitam e atentem-se a estas situações no dia a dia de seu trabalho. Afinal, como aponta Nichols (2010 p. 47) “o documentário representa uma determinada visão do mundo, uma visão com a qual talvez nunca tenhamos deparado antes, mesmo que os aspectos do mundo nela representados nos sejam familiares”.

O modo de documentário utilizado neste trabalho foi o participativo, pois as histórias de cada entrevistada nos atravessam de certa forma. Utilizamos o recurso da entrevista, bem comum a este modo, que é intercalada com imagens das personagens

nos seus respectivos ambientes de trabalho. Utilizamos este recurso pois, para além de apresentar através de cada relato as situações de machismo que cada profissional já vivenciou no seu dia a dia de trabalho, o objetivo é também visibilizar os trabalhos dessas mulheres ainda não devidamente reconhecidos. O cenário para as entrevistas foi o ambiente profissional de cada uma, como forma de não se desprender da realidade.

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1 Pré-Produção**

Até iniciar a execução do documentário, este trabalho passou por algumas etapas. A primeira delas foi a escolha do tema que surge através das nossas próprias vivências profissionais e das relações que construímos com mulheres na área cultural. A decisão por retratá-lo através de um documentário vem do nosso interesse pela área do audiovisual, que nos acompanha desde a primeira graduação em Produção Cultural. E, para além disso, o nosso objetivo maior com ele era que cada mulher pudesse contar a sua própria história, que elas não fossem retratadas somente através do nosso olhar direto, apesar de muitas das situações nos atravessarem.

### **4.2 Questionário através do Google Docs — Mulheres na Produção**

Através do recurso Google Docs, foi elaborado um questionário com oito perguntas e divulgado através das redes sociais, grupos e *mailings* culturais, a fim de coletar respostas das profissionais de cultura da cidade de Salvador — recorte geográfico deste trabalho. O objetivo primário deste questionário foi validar nosso objeto de pesquisa — os preconceitos e assédios vividos pelas profissionais de cultura no seu ambiente de trabalho —, e o mesmo contribuiu para a construção do documentário, pois tivemos acesso a um número ainda maior de profissionais, que seriam possíveis entrevistadas.

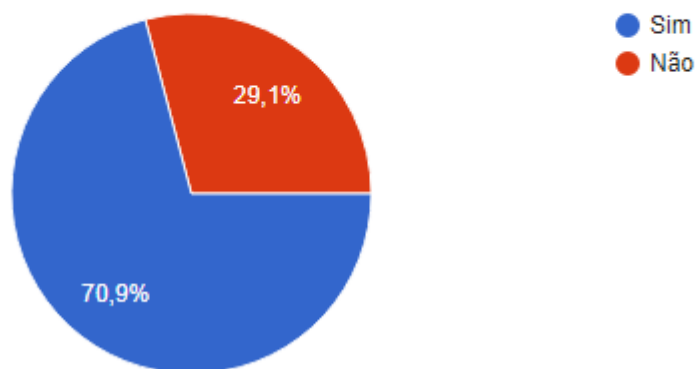
As oito perguntas elaboradas para o questionário trataram sobre faixa etária; escolaridade; área de atuação; tempo de atuação; se já sofreu preconceito de gênero na profissão; relato sobre alguma situação de assédio; se já pensou em desistir da profissão e um campo para e-mail, caso ela se sentisse confortável para colaborar com o documentário através de uma entrevista.

Tivemos o total de 103 respostas em um período de 30 dias, entre 7 de outubro e 7 de novembro de 2017: 68% (70 respostas) foram de produtoras executivas; 28% (29 respostas), de gestoras culturais; 4,9% (5 respostas), de técnicas de iluminação; 3,9% (4 respostas), de técnicas de sonorização; 1,9% (2 respostas), de cenotécnicas; e outras profissões — dentro da área da cultura — correspondem a 1% das respostas. Além disso, 70,9% das mulheres responderam que já sofreram preconceito de gênero na profissão, e tivemos 36 relatos de mulheres contando episódios de assédios que já viveram no ambiente de trabalho.

**Gráfico 2:** Questionário do Google Docs sobre preconceito de gênero<sup>3</sup>.

### Já sofreu preconceito de gênero na sua profissão?

103 respostas



<sup>3</sup> As perguntas, respostas e gráficos obtidos através do questionário seguem em anexo ao final desse trabalho.

**Fonte:** Dados da pesquisa.

### **4.3 Gravações das entrevistas**

Após a análise do questionário, definimos quais áreas dentro do campo da cultura estariam sendo representadas no documentário. Tomamos como base o número de respostas e concluímos entre: Produtora Executiva, Técnica de Iluminação, Técnica de Som, Gestora de Espaços e *Roadie* — que não aparece na pesquisa, mas entendemos que foi importante trazê-la, por ser uma área predominantemente masculina. Definidas as áreas, partimos para a definição dos perfis das entrevistadas. Tomamos como premissa a diversidade, já que nosso objetivo era apresentar profissionais de diferentes faixas etárias, raças e tempo de carreira. Desta forma teríamos diferentes lugares de fala e complexidades. Buscamos as profissionais que deixaram e-mail com o interesse em participar das gravações e também procuramos entrevistadas através dos nossos contatos na área da cultural.

Inicialmente, selecionamos mais de uma entrevistada de cada área, pensando em questões de disponibilidade dessas mulheres para a realização das gravações. Entramos em contato através de e-mail e mensagens pelo aplicativo WhatsApp e, após algumas adequações, definimos as sete mulheres.

Para orientar a entrevista e manter a mesma linha de respostas, foi elaborado um roteiro contendo dez perguntas, que estará em anexo no corpo deste memorial. A maioria das gravações foi realizada nos locais de trabalho dessas mulheres, pois aproveitamos para gravar, além dos depoimentos, um pouco da rotina de trabalho de cada uma, como forma de visibilizar este trabalho.

### **4.4 Edição**

Antes de iniciarmos a edição, discutimos alguns pontos, como: duração do documentário; utilização ou não de trilha sonora e ordem de aparição. Definimos que o

documentário teria em torno de 30 minutos, o que daria entre 4 a 5 minutos para cada entrevistada. Optamos por não utilizar trilha no decorrer dos relatos, apenas em momentos específicos, para não induzir emoção ao espectador. A montagem tomou como base o roteiro de perguntas, e dividimos o produto em blocos: apresentação; o porquê de ter escolhido a profissão; relatos de assédios, se já pensou/pensa em desistir da profissão.

#### 4.5 Perfil das entrevistadas

- **Cíntia Santos — Roadie:** 25 anos, realizou cursos de Assistente de Palco na Pracatum Escola de Música e Tecnologia, Backstage na Zé Roadie, Rf e Coordenação de Frequência pela empresa Shure. Atuou como *Roadie* em show dos artistas: Carlinhos Brown, Márcia Short, Anelis Assumpção, Sandra Simões, Nara Gil e em projetos como: Candyall e Tall, Festival Internacional de Percussão, Festival Caymmi, Festival Hype, dentre outros.
- **Daniele Filgueiras — Técnica de som e luz:** 33 anos, Educadora em teatro, técnica de áudio e iluminadora cênica. Licenciada em Teatro pela Universidade Federal da Bahia. Estudou áudio no Instituto de Artes e Técnicas em Comunicação/ RJ (2011). Atualmente, é Iluminadora Cênica do BAVI e integra o Colectivo Âmbar, rede de artistas e produtorxs latino-americanxs. Atua principalmente nos seguintes temas: Estudos da Performance, Estudos Feministas e Estudos Latino-Americanos.
- **Irá Carvalho — Produtora executiva:** 58 anos, há mais de 30 anos é empresária e atua com um trabalho sólido na cena cultural da Bahia. Sua trajetória teve início em 1994, quando fundou a Shock Produções Artísticas, através da qual produziu as primeiras turnês nacionais. Em 2008 fundou a Íris Produções, uma das principais produtoras da cidade, responsável por realizar os principais shows nacionais e internacionais.



- **Jamira Alves — Gestora de espaço cultural:** 55 anos, educadora social, cursou, na Universidade Federal da Bahia, extensão em Sociologia da Solidariedade e Gestão do Terceiro Setor, atuou durante dez anos como arte educadora na Escola Comunitária Luiza Mahin, e desde 2009 é gestora do Centro Cultural Alagados no bairro do Uruguai — Cidade Baixa.
- **Laís Almeida — Produtora cultural:** 27 anos, produtora cultural pela Universidade Federal da Bahia, trabalhou principalmente com políticas públicas para a cultura em instituições da Bahia, do Rio de Janeiro e da administração pública federal. Além de produtora executiva em projetos de arte e cultura, especialmente com o segmento do teatro, foi assessora em instituições como a Fundação Cultural do Estado da Bahia (Bahia) e Fundação Nacional de Artes (Funarte), em processos de estruturação de políticas culturais dessas instituições. Atualmente é técnica de cultura do Sesc Bahia, atuando na gestão de uma unidade de cultura na cidade de Feira de Santana/BA e pós-graduanda em Administração Pública pela FGV-Rio.
- **Laísa Costa — Produtora cultural:** 30 anos, publicitária de formação, graduada pela Universidade Católica do Salvador. Sempre atuou na área de relacionamento, produção de eventos artísticos e culturais. Cursou Comunicação, Produção e Cultura pela Universidade Federal da Bahia e decidiu trancar porque sonhava com algo a mais que uma nova graduação. Se jogou para São Paulo e alcançou um novo voo. Atualmente mora em São Paulo, estuda especialização em Gestão Estratégica de Comunicação Organizacional e Relações Públicas na Universidade de São Paulo.
- **Marina Fonseca — Técnica de iluminação:** 33 anos, Bacharel em Interpretação Teatral pela Faculdade Social da Bahia, realizou cursos de Técnica em Iluminação, Animação, Transformação e Reciclagem, dentre

outros. Já foi Assistente de Luz nos espetáculos: Iya Ilú, Revelo, Rebola, A Bunda de Simone e outros. Já atuou também como operadora de som nos espetáculos: Bispo, Ybytu Emi. E desde 2016 é Técnica de Iluminação do Espaço Cultural da Barroquinha.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando os processos das conquistas femininas ao longo da história, não podemos negar que os avanços alcançados até então foram bastante relevantes e significativos em relação aos direitos políticos, de liberdade e independência, mas as mulheres seguem em busca da igualdade e equilíbrio de gênero nas relações sociais, na política, no mercado de trabalho e em todas as instâncias da vida.

Em todos os momentos da vida profissional, os estereótipos sobre a mulher estão presentes. A atuação profissional feminina tem que dialogar não apenas com sua capacidade técnica ou com os problemas a serem resolvidos, mas também temos que enfrentar os questionamentos por nossas decisões tomadas, podendo ser taxadas como loucas ou com “tqm” e questionadas por nossa conduta interpessoal: se somos gentis e educadas, estamos “dando mole”; ou se somos mais incisivas somos taxadas como “mal-amadas”. Apesar da grande discriminação presente no mercado de trabalho, as mulheres seguem em busca de um país mais igualitário e socialmente justo para todos os seus cidadãos.

Apesar de a cultura ser considerada um campo bastante aberto e inclusivo, nos depoimentos que compõem o documentário, foi observado que, em todas as áreas, o machismo se mostrou presente, seja na técnica, onde existe o preconceito em relação à mulher, duvidando de sua capacidade de atuar na área de montagem e criação de sonorização e iluminação de eventos, seja na área da produção ou gestão, onde a liderança feminina não é bem-vista e, em algumas vezes, é até mesmo questionada. Isto denota o caráter estruturante do machismo, que perpassa pelas diversas instituições.

Porém notamos, não só através do documentário, mas também na pesquisa que elaboramos no Google Docs; que apesar da maioria das mulheres sofrerem situações de assédio, nenhuma delas pensam em abandonar a profissão, muito pelo contrário, investem em sua qualificação profissional e no fortalecimento de uma as outras – indicando trabalhos – pois acreditam serem estes um dos caminhos primordiais para o enfrentamento do machismo.

Como forma de incitar discussões, pois acreditamos que é através dos diversos diálogos e enfrentamentos que podemos mover as estruturas, pretendemos dar continuidade a este trabalho. A ideia é ampliar o mesmo, transformando-o em uma série, apresentando uma profissional por episódio; inicialmente voltada para a internet, devido a sua abrangência.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Maria Zina Gonçalves de. Luta das Mulheres pelo Direito de Voto. Movimentos sufragistas na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos. **Arquipélago** – Revista da Universidade dos Açores, Ponto Delgada, segunda série, v. VI, p. 444-469, 2002.
- ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e Feminismo**. A luta da mulher pelo voto no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1980.
- BARBOSA, Ugo. **Formação em Produção Cultural – UFBA**: uma análise dos alunos egressos entre 1999– 2008. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Produção em Comunicação e Cultura) — Faculdade de Comunicação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- BEAUVOIR, Simone. O Segundo sexo – fatos e mitos. Tradução de Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.
- BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10224.htm#art216a](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a). Acesso em: 05 de novembro de 2018.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). **Plano Nacional de Políticas para Mulheres: 2013– 2015**. Brasília, DF: SPM, 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf/view>. Acesso em: 10 out. 2018.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. Policiais, juízes e igualdade de direitos. *In*: LERNER, Julio (ed.). **O Preconceito**. São Paulo: IMESP/Imprensa Oficial do Estado, 1996/1997. p. 62-63.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS — DIEESE. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Salvador. Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): Boletim de março de 2018.
- GRAMSCI, Antonio. **A Formação dos Intelectuais**. Tradução: Serafim Ferreira. Venda Nova Amadora: M Rodrigues Xavier/ Ed. Grijalbo, 1972.
- GUERRA, Raquel Diniz. **Mulher e Discriminação**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018pedmulherssa.pdf>. Acesso em: 27 de julho de 2018.

INDICADORES IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 4º trimestre de 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/2014/pnadc\\_201404\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2014/pnadc_201404_trimestre_caderno.pdf). Acesso em: 02 out. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**. Uma análise das condições de vida da população brasileira 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. (Estudos & Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 32). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66777.pdf>. Acesso em: 09 de outubro de 2018.

LINS, Consuelo; MESQUITA, Claudia. **Filmar o Real**: sobre o documentário brasileiro contemporâneo. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

NICHOLS, Bill. **Introdução ao Documentário**. 5. ed. Campinas: Papyrus Editora, 2010.

ONU MULHERES — ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES. **Mais Igualdade para as Mulheres Brasileiras**: caminhos de transformação econômica e social. Encarte Brasil baseado no Relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016”. Brasília: ONU Mulheres, 2016.

PEDRO, Cláudia Bragança. As Conquistas do Movimento Feminista como Expressão do Protagonismo Social das Mulheres. *In*: SIMPÓSIO SOBRE ESTUDOS DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 1., 2010, Londrina. **Anais [...]**. Londrina: UEL, 2010. p. 1-10. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/1.ClaudiaBraganca.pdf>. Acesso em: 21 maio 2018.

RIBEIRO, Djamila. **O que É Lugar de Fala?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

RIBEIRO, Marcelo. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva baseado no modelo normativo espanhol. 2015. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) — Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2015.

RUBIM, Linda (org.). **Organização da Cultura**. Salvador: Edufba, 2005.

SCOTT, Joan Wallach. **A Cidadã Paradoxal**. As feministas francesas e os direitos do homem. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2002.

## ANEXOS

### ANEXO I — PESQUISA GOOGLE DOCS

#### MULHERES NA PRODUÇÃO

Este questionário é parte de uma pesquisa que pretende investigar de que forma o machismo interfere no trabalho das profissionais de cultura da cidade de Salvador – gestoras, produtoras executivas e técnicas. O resultado servirá como instrumento para realização de um produto audiovisual apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso em Jornalismo da Faculdade de Comunicação da UFBA. As informações são confidenciais, mas os dados poderão ser incluídos no trabalho em questão.

\*Obrigatório

##### 1. Idade: \*

Marcar apenas uma oval.

- 18 a 28 anos
- 29 a 38 anos
- 39 a 48 anos
- 49 a 58 anos
- Acima de 58 anos
- Outro: \_\_\_\_\_

##### 2. Escolaridade: \*

Marcar apenas uma oval.

- Nível Médio Incompleto
- Nível Médio Completo
- Ensino Técnico Incompleto
- Ensino Técnico Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós- Graduação Incompleta
- Pós- Graduação Completa
- Outro: \_\_\_\_\_

##### 3. Área de Atuação: \*

Marque todas que se aplicam.

- Produtora Executiva
- Gestora Cultural
- Técnica de Iluminação
- Técnica de Sonorização
- Roadie
- Cenotécnica
- contraregra
- Outro: \_\_\_\_\_

4. Quanto tempo atua na área? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 01 ano
- Entre 01 e 05 anos
- Entre 05 e 10 anos
- Acima de 10 anos

5. Já sofreu preconceito de gênero na sua profissão? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

6. Caso se sinta confortável, nos relate o que aconteceu:

---

---

---

---

---

7. Já pensou em desistir da profissão por conta dessas situações? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

8. E-mail (se tiver interesse em dar seu depoimento para o documentário):

---



PERGUNTAS

RESPOSTAS 103

103 respostas

Não está aceitando respostas 

Mensagem para os participantes

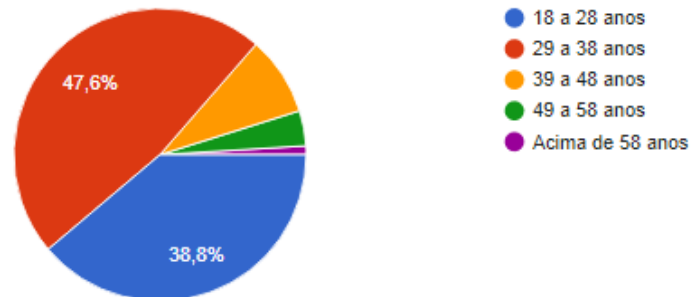
Este formulário não aceita mais respostas

RESUMO

INDIVIDUAL

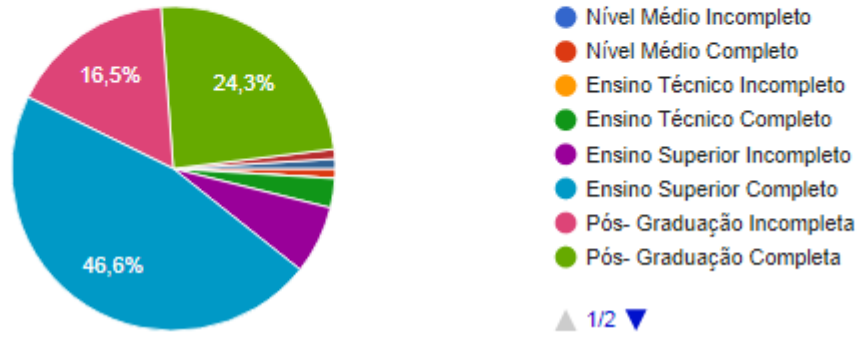
Idade:

103 respostas



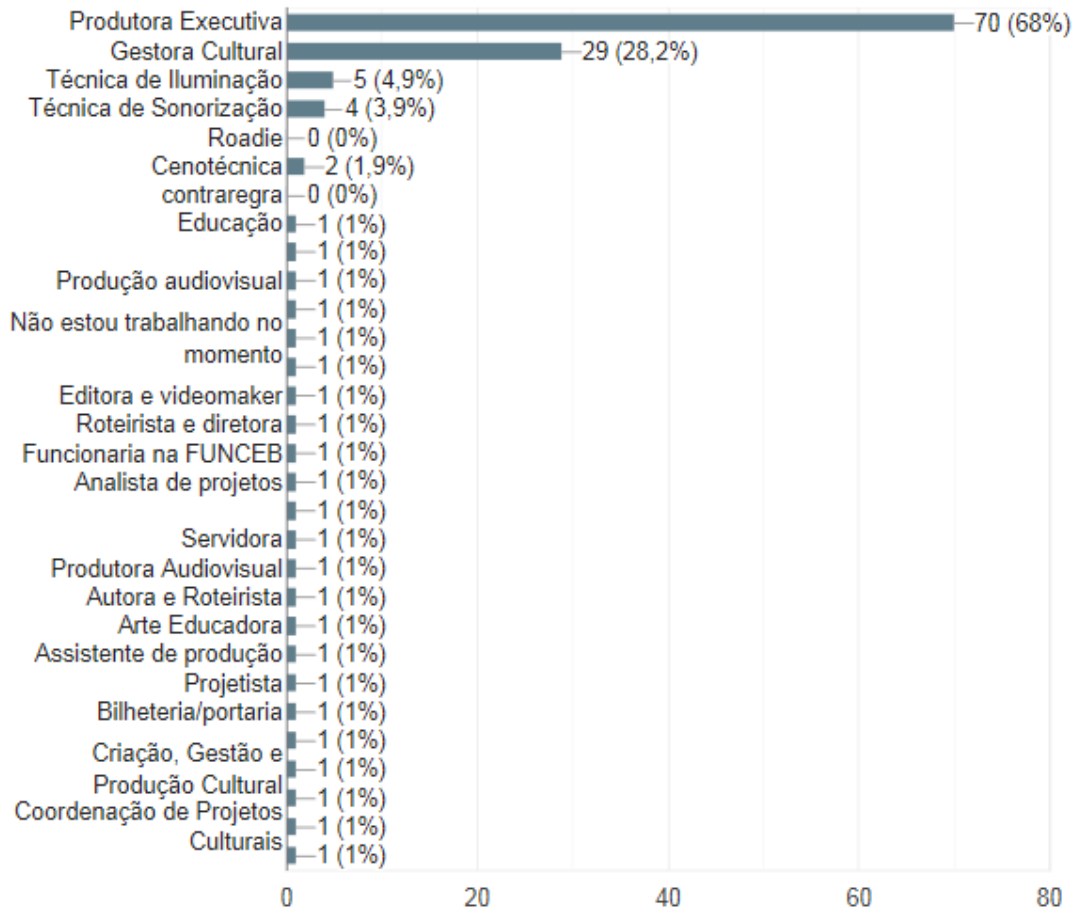
## Escolaridade:

103 respostas



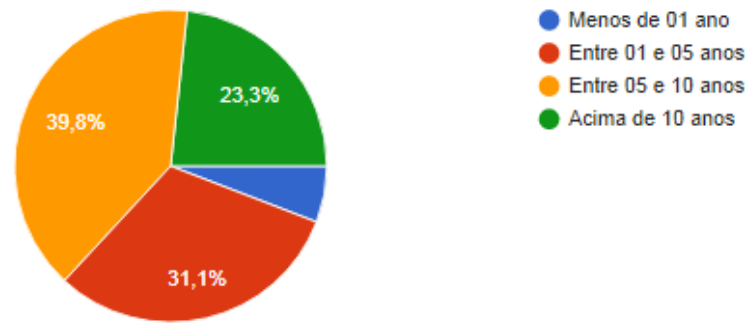
## Área de Atuação:

103 respostas



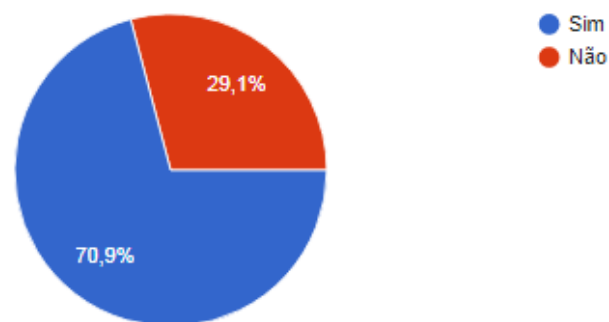
### Quanto tempo atua na área?

103 respostas



### Já sofreu preconceito de gênero na sua profissão?

103 respostas



## Caso se sinta confortável, nos relate o que aconteceu:

36 respostas

Descrédito com ordens que eu tinha passado para equipe, fizeram de outra forma, por não acreditarem no trabalho de uma mulher. Alteração da voz e palavras de baixo calão

Mulher na técnica não pode errar. Um erro já caracteriza incompetência. O tempo todo somos lembradas que não deveríamos estar ali e vistas como mulheres, não como profissionais. Estava sonorizando show quando percebi a mão de um técnico na minha perna. Não tive reação.

não diria exatamente preconceito de gênero, pois considero a minha área bastante liderada por mulheres, então nunca senti descrédito devido ao gênero. mas a relação de assédio é sempre presente com colegas de trabalho que não reconhecem os limites da profissão - especialmente artistas, técnicos e motoristas contratados.

De modo geral há assédio sexual: muitos técnicos e artistas "dão" em cima demonstrando considerar um certo tipo de fraqueza na profissional.

As pessoas não acreditam que eu sou a responsável pela produção, solicitando a presença "do chefe". Existe um descrédito em torno da função, como se mulheres não soubessem o que estão fazendo.

Já trabalhei no carnaval e vários homens (principalmente do RJ e SP) procuraram conversa de maneira inadequada, inclusive tentativas de beijos não autorizados. Além de que sou sempre colocada a prova, como se não soubesse o que estou fazendo. Acontece desde maneiras sutis ao mais escrachado.

Um iluminador foi fazer uma montagem de luz, no Teatro que trabalho. Durante a montagem ele ficava me fazendo perguntas indiretas em relação a elétrica e refletores, como se fosse um professor questionando seus alunos. Percebi logo que ele estava testando o meu conhecimento. Parecia que ele era o iluminador "miseravão", e eu a aluna, que

da mesa de som e resolveu operar ele mesmo. Em um outro momento um produtor disse "se eu não consegui fazer, acho muito difícil que você faça."

Não houve situação que eu pudesse formalizar uma denúncia, pq a sutileza com que muitos homens agem cobre eles. Ouvi muitas insinuações quando estive sozinha com homens, no sentido de eu "subir de posição" caso fizesse sexo com eles. Nunca recebi mensagens por celular nem nada que pudesse registrar. Nem nunca ouvi a palavra "sexo". Eu trabalho sobretudo com cinema (música em menor medida) e círculo entre homens com grau de instrução formal suficiente para burlar acusações por machismo. Esse ambiente é também muito cruel, pois há muitas práticas escrotas que são veladas. E muitas vezes eu me ponho em dúvida se meu trabalho é mesmo bom, ou se os caras só me convidam pq querem ir pra cama comigo. Eu, agredida, fico na dúvida, enquanto eles, agressores, são cheios de certezas. E, também, eles são os donos, gerentes ou qualquer coisa acima de nós, na maioria das vezes. A certeza deles está completamente ligada ao cargo que possuem. Quanto mais eu sou "cortês", "educada" - ou qualquer desses adjetivos que, na língua dos machistas, remetem a submissão - mais trampos eu consigo. Quando resolvo me impor e dizer claramente que eu não aceito qualquer condição que não seja profissional, as portas se fecham e fico sabendo, tempos depois, que não fui aceita por incompetência profissional. Há uma dissimulação muito grande, que vai deprimindo a gente, pondo a gente em dúvida a cada trabalho. Pq não adianta a gente ser foda, fazer tudo perfeito, se pode vir um escroto qualquer e puxar teu tapete pq vc não cedeu. Na maioria dos casos, os caras são maravilhosos em público e todo mundo adora eles e as coisas anti-machistas que eles postam nas redes sociais. Às vezes eu penso que um tapa na cara ou um áudio de whatsapp escroto me daria condições de formalizar uma denúncia. É foda chegar ao ponto de desejar sofrer uma agressão mais contundente pra tentar quebrar um círculo de vícios. Eu acredito bastante no diálogo e acho q tem muito cara fazendo e apoiando merda pq não conhece outro jeito de se relacionar com mulheres. Pq aprendeu, desde criança, que mulher é brinquedo nas mãos deles. Eu acredito nisso pq tenho muitos amigos homens que tem repensado muito suas posturas quando eu e outras amigas contamos do nosso dia-a-dia, desde pensar em que roupa vestir por medo ou vergonha, até situações mais graves. Por isso, acredito que certos espaços de debates tem que ter homens pra ouvir e ver. Que a cada equipe de produção formada a gente paute esses assuntos com muita clareza. O assunto tem que ser público e a gente tem que tá sempre de olho naquela mana que vai murchando ao longo do projeto, que vai evitando falar com certos caras. Eu acredito muito na suavidade e sutileza das águas e também no corte da espada. A gente precisa desse equilíbrio. Sigamos! Juntas!

Não sofri diretamente mas sei que alguns colegas sempre preferem os homens quando se trata de fotografia/iluminação, muitos que nem tem conhecimento suficiente na área.

Assédio moral e perseguição por conta de demandas da maternidade. Misoginia.

Pouca confiança na competência profissional

Piadinhas/cantadas de homens que acreditam que por ser mulher estamos "disponíveis", em alguns momentos chegando a ser desrespeitoso a ponto de tentar algo e ter que ameaçar chamar os seguranças. Desacreditar/duvidar da minha capacidade como produtora.

Uma das produtoras em que eu trabalhei tinha em torno de 90% da equipe formada por homens e sempre que eu chegava alguns deles faziam burburinho ou piadinhas. Outra vez passei uma instrução de até onde um fotógrafo podia chegar e ele não respeitou minhas orientações. A sensação é que as pessoas não te levam a sério por você ser mulher ou te objetificam.

Em produção executiva, tive que enfrentar dificuldades com técnicos que não obedeciam comandos dados por mulher. Tive que gritar e ser muito brava para ser obedecida.

Em projetos, volta e meia quem sabe menos (sempre um homem) quer me explicar o que sei mais do que ele. Não raro me interrompem a fala, acabo me impondo e sendo chamada de grossa, braba, insensível....

Subordinação compulsória sob ameaça de demissão

Já me disseram que isso não era profissão para mulher. Entre outras.

O Fato é que em Salvador, as mulheres predominam na Produção Cultural

Na hora de negociar valores (de cachês ou aluguel de locações, por exemplo) muitos dos envolvidos preferem conversar com homens, no caso meus sócios no coletivo que faço parte; quando na verdade essa tarefa faz parte da minha função de produtora executiva nos projetos. Além disso, trabalhando em equipes de outros filmes, que não foram coordenadas por mim, sofri assédio em muitas ocasiões, a pior delas, tive meu quarto na pousada onde estava filmando, invadido por um colega no meio da noite, após uma jornada de trabalho de filmagem.

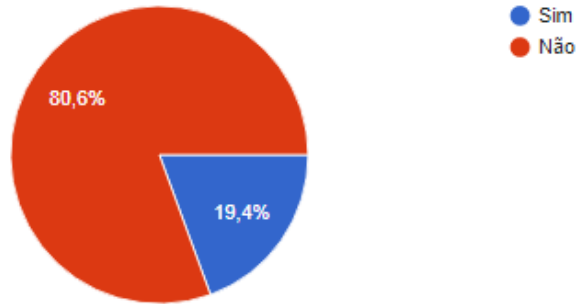
Coordenar uma equipe técnica composta por homens é enfrentar olhares incrédulos, por vezes debochantes, diante das suas solicitações. É perceber uma demora a mais no atendimento das suas demandas e enfrentar questionamentos infundáveis diante de cada escolha sua. E tão duro quanto, é se perceber masculinizando-se para ser (supostamente) respeitada.

Em um determinado período, num espaço cultural da Bahia, em que a peça que estava trabalhando ficou em cartaz e era formada por uma equipe praticamente feminina, existiram diversos tratamentos equivocados dos técnicos do espaço, não éramos levadas a sério e ainda ouvimos da própria gestora do espaço, diga-se de passagem uma mulher: que nunca havia visto uma equipe com mulheres que faziam tudo (no caso de produção a luz, som etc), de uma forma pejorativa.

Por diversas vezes sempre me pergunta assim, cadê o técnico de som ou de luz, quando digo que sou eu simplesmente duvida ou ficam me colocando a prova com perguntas técnica só para ve se sei mesmo. Ou pior que fazer as coisas para mim achando que eu não darem conta.

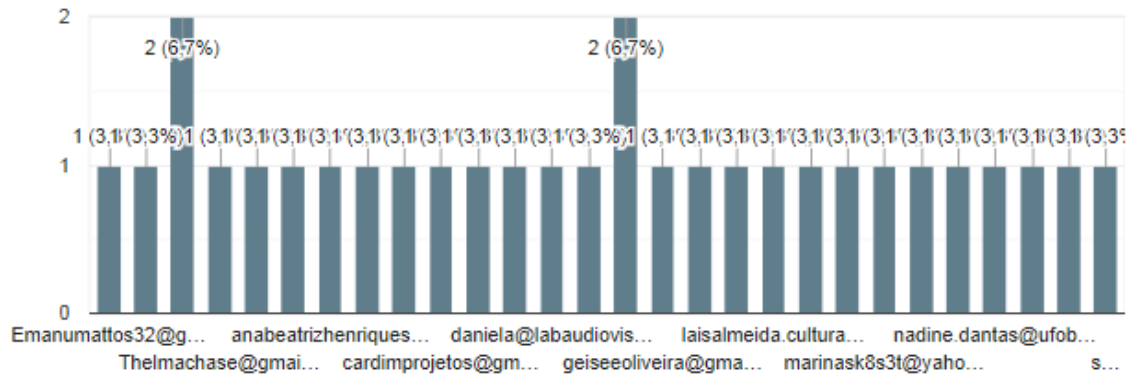
### Já pensou em desistir da profissão por conta dessas situações?

103 respostas



### E-mail (se tiver interesse em dar seu depoimento para o documentário):

30 respostas



## ANEXO II — ROTEIRO DE GRAVAÇÕES

### ROTEIRO DE GRAVAÇÕES:

- Quantos anos atua na área?
- Por que escolheu essa profissão?
- Sofreu algum tipo de preconceito no período de aprendizagem/ ou até mesmo preconceito com a própria escolha?
- Quais as maiores dificuldades que encontrou/encontra durante esse tempo de profissão?
- Quais os assédios que já sofreu durante esse tempo? Se sente à vontade de falar sobre algum específico que te marcou?
- Já processou alguém por conta desse assédio?
- Já precisou deixar algum trabalho por conta de assédio?
- Como você reage em relação a esses casos?
- Já pensou em desistir da profissão ou foi aconselhada a desistir?
- Como você atua contra esses tipos de preconceito (faz parte de algum movimento ou coletivo de mulheres que abordam essa questão)?



**ANEXO III —TERMO DE USO DE SOM E IMAGEM**