

Perfil Racial

da imprensa
brasileira



Realização

Jornalistas & Cia

portal dos
Jornalistas

INSTITUTO
CORDA
rede de projetos e pesquisas

MAX
COMMUNICATE MORE

Novembro / 2021



O nascimento e a organização do projeto

A ideia surgiu quando a equipe do Jornalistas&Cia planejava uma ação especial da newsletter para a celebração do Dia da Consciência Negra, em novembro de 2021, e sobre a imprensa negra no Brasil. Já havia sido feita uma edição especial em junho, na celebração do Dia da Imprensa, em que foi homenageado o jornalista, escritor e dramaturgo João do Rio, pelo centenário de sua morte – ele era negro e foi um dos mais importantes jornalistas do seu tempo e da história do jornalismo brasileiro. Da discussão sobre esse projeto com o Instituto Corda, parceiro para vários projetos de pesquisa no campo da comunicação, veio a ideia de fazer um levantamento racial nas redações, para, com isso, medir o efetivo perfil racial e contribuir para que o jornalismo possa caminhar de forma mais ágil em direção à diversidade e à inclusão, passando a ser mais equilibrado em seus quadros de colaboradores e no próprio noticiário, em especial no que diz respeito à questão racial. Para chegar a todos os jornalistas e fazer esse levantamento lembramos do l'MAX, por sua capacidade de atingir todas as redações e profissionais. Nasceu aí um projeto tripartite.

Depois de formatado o projeto, algumas das mais importantes entidades do setor de comunicação do País, além de instituições, empresas e personalidades do jornalismo e outras áreas, declararam apoio ao projeto:

Apoio



Patrocinadores





Personalidades e jornalistas apoiadores:

- **Ancelmo Góis**
Jornalista;
- **Antônio Torres**
Jornalista e Escritor;
- **Bruno Assami**
Diretor executivo da Unibes Cultural;
- **Caco Barcellos**
Jornalista;
- **Carlo Espírito Santo**
Psicanalista;
- **Cris Guterres**
Jornalista;
- **Danilo Miranda**
Gestor Cultural / Diretor do SESC SP
- **Fernando Rocha**
Jornalista;
- **Flávia Lima**
Jornalista;
- **Flávia Oliveira**
Jornalista;
- **Hamilton dos Santos**
Diretor Geral da ABERJE;
- **João Batista de Andrade**
Cineasta;
- **João Carlos Martins**
Maestro;
- **Joel Zito Araújo**
Cineasta;
- **José Vicente**
Reitor da Universidade Zumbi dos Palmares;
- **Juca Kfoury**
Jornalista;
- **Laurentino Gomes**
Jornalista e Escritor;
- **Leão Serva**
Jornalista;
- **Lillian Witte Fibe**
Jornalista;
- **Luiza Helena Trajano**
Empresária / Magazine Luiza;
- **Luiz Carlos Bresser-Pereira**
Economista
Ex-ministro da Fazenda;
- **Mailson da Nóbrega**
Economista
Ex-ministro da Economia;
- **Marcelo Rech**
Presidente da ANJ;
- **Miguel Jorge**
Jornalista, ex-ministro do Desenvolvimento, Ind. e Com. Exterior;
- **Paulo Betti**
Ator;
- **Paulo Jerônimo**
Presidente da ABI;
- **Paulo Markun**
Jornalista;
- **Pedro Bial**
Jornalista;
- **Renata Cafardo**
Jornalista;
- **Roberto D'Ávila**
Jornalista;
- **Rosenildo Ferreira**
Fundador do site Papo Reto;
- **Vahan Agopyan**
Reitor da USP;
- **Wanderley Nogueira**
Jornalista.

Agências de Comunicação:

- 2PRÓ;
- AD2M;
- AT Com;
- BCW;
- CDN;
- Central Press;
- Fábrica de Comunicação;
- Fato Relevante;
- GBR Comunicação;
- LLYC;
- Máquina CW;
- Martha Becker;
- Oficina;
- RPMA;
- Temple;
- Textual;
- Vianews;
- Weber Shandwick;
- XCOM.



O projeto

Qual o Perfil Racial da Imprensa Brasileira? Somos de fato uma imprensa majoritariamente branca? Dirigida por brancos? Em que proporção? Quantos são os jornalistas negros e de outras raças e etnias que atuam nas centenas de redações do País? Onde eles estão localizados geograficamente? Como se situam na hierarquia das redações? Qual o impacto desse perfil na produção jornalística nacional?

Essas são algumas das questões que o estudo Perfil Racial da Imprensa Brasileira está contribuindo para responder, a partir da realização de uma pesquisa nacional nas redações da imprensa brasileira.

O projeto esteve desde o seu início estimulado pela consideração de que o estudo proporcionará uma informação valiosa para o planejamento de ações afirmativas na direção de maior diversidade e inclusão racial no jornalismo, atividade essencial para a democracia, para o desenvolvimento social, econômico e ambiental do País e para o combate às injustiças seculares que afligem a nação.

O estudo abrangeu, além da pesquisa por autorresposta em questionário online, uma pesquisa nacional com amostra probabilística para aferir com precisão a distribuição dos jornalistas por cor/raça e uma etapa complementar com entrevistas telefônicas com jornalistas negros que se dispuseram a responder, para conhecer de forma mais profunda questões raciais mais sensíveis e eventualmente presentes no dia a dia da atividade.

Assim, foram objetivos do presente estudo sobre o Perfil Racial da Imprensa Brasileira:

- 1) Contribuir para oferecer à sociedade brasileira uma informação consistente do perfil racial dos jornalistas em atividade nas centenas de redações jornalísticas do País;
- 2) Quantificar e estratificar a presença dos jornalistas negros e de outras raças/etnias na imprensa brasileira;
- 3) Analisar os impactos desse perfil racial em relação à própria produção jornalística no País;
- 4) Gerar *insights* para que o próprio mercado jornalístico possa ser mais inclusivo e atuar com maior grau de diversidade em seus quadros profissionais.

Metodologia

O projeto compreendeu três fases de levantamento de dados. A primeira correspondeu à divulgação de um questionário eletrônico (fase 1), que pôde ser acessado por meio de um *link* disponível nos endereços eletrônicos dos organizadores e apoiadores do projeto, assim como pelo envio desse mesmo link em e-mails a toda a base de jornalistas, aproximadamente 61.000 contatos, da empresa parceira desse projeto, o I'MAX. Esse questionário, de autopreenchimento, só pôde ser acessado por jornalistas de redação em atividade, situação verificada em cada solicitação de participação que foi registrada. Nessa fase foram recolhidos, entre os dias 16 de setembro e 31 de outubro, 750 questionários válidos preenchidos, provenientes de todas as regiões do País.

A segunda fase, que complementa a fase inicial da pesquisa online, consistiu em uma pesquisa, com amostra probabilística de 1.000 (mil) casos (fase 2). Foram realizadas entrevistas telefônicas com contatos extraídos do banco de dados total da empresa parceira I'MAX. Com esse levantamento, foi possível definir o peso racial (brancos, pretos, pardos, amarelos ou indígenas) e de gênero, na totalidade do País, entre os jornalistas de redação. Com os dados dessa fase, as informações da pesquisa



online puderam ser ponderadas, com pesos de respostas por cor/raça, para a análise dos resultados.

A terceira fase do estudo compreendeu a realização de 202 (duzentas e duas) entrevistas telefônicas com jornalistas negros que se dispuseram, quando da resposta ao questionário da fase 1, a dar mais detalhes sobre situações de discriminação e racismo na atividade profissional no País. Também compuseram essa amostra jornalistas indicados pelos respondentes dessa fase (fase 3).

Nas três fases o critério para definição de raça/cor seguiu o padrão utilizado no censo demográfico do IBGE e de diversos outros estudos sobre o tema, que solicita a autodeclaração/definição do entrevistado de sua cor/raça dentre as seguintes opções: branca, preta, amarela, parda ou indígena. Também manteve o critério adotado por IBGE e tantas outras instituições de que a população negra é resultado da soma de pretos e pardos.

Essas três etapas, que juntas ouviram 1.952 jornalistas, proporcionam apresentar à sociedade um resultado consistente, ainda que inicial, sobre o perfil racial da imprensa brasileira.

Resultados gerais – Fases 1, 2 e 3

A análise dos resultados gerais de todas as fases desse estudo permite uma afirmação inicial bastante contundente: as redações jornalísticas brasileiras são mais brancas e masculinas do que a população brasileira e o racismo está presente na vida de praticamente todos os profissionais negros durante seu percurso profissional.

Em vários dos aspectos pesquisados a dificuldade dos negros para a ascensão e o desenvolvimento profissional é bastante marcada. São exemplos de menor intensidade a maior prevalência de um segundo emprego entre negros em relação aos brancos, a maior proporção entre os negros da condição de assalariados do que de empregadores; e, de maior relevância e intensidade a maior proporção entre os brancos de carreiras mais longevas, com mais de 10 anos de trabalho no atual vínculo, maior proporção de brancos realizando trabalho em *home office*, e, principalmente, maior proporção de brancos em cargos gerenciais e de negros em cargos operacionais.

Também na questão salarial e de ocupação de cargos/funções as diferenças entre brancos e negros indica desvantagens e possíveis ações discriminatórias para os negros. Assim, na faixa salarial mais básica, há predominância relativa de negros, e as promoções de cargo e salário no trabalho principal indicam um possível ritmo de desenvolvimento na carreira que é interrompido mais cedo entre os negros do que entre os brancos, já que mais de uma promoção de cargo e/ou salário é bem menos recorrente entre os negros do que entre os brancos.

A análise específica das entrevistas com jornalistas negros sobre racismo e discriminação ao longo de suas trajetórias profissionais permite afirmar que ainda hoje uma grande variedade de ações discriminatórias está presente nas redações brasileiras.

Assim, ao longo da vida profissional, 57% dos entrevistados identificam marcas de discriminação e, 98%, de maior dificuldade para o desenvolvimento da carreira em relação aos brancos.

As ações racistas mais relatadas dizem respeito a aspectos relacionados a preconceito racial em geral, discriminação pela aparência, discriminação no tratamento profissional e assédio racial. Para o desenvolvimento da carreira os aspectos mais citados estão relacionados a temas como: cultura geral da empresa privilegia brancos, chefia é sempre branca, discriminação pela aparência e ambiente de trabalho branco.



Para 85% das entrevistadas, jornalistas negras, a perversa combinação de racismo e machismo é presente em suas experiências profissionais. Misoginia e racismo, assédio, identificar a mulher como incapaz ou inapta e discriminação no tratamento profissional são alguns dos problemas enfrentados.

A definição de pautas e fontes que, em grande medida, definem as notícias, têm, para os entrevistados, escolhas que são enviesadas pela recusa de temas ligados a questões raciais e pela preferência por fontes brancas.

Embora a minoria, 37%, seja dos que não consideram o veículo do atual trabalho como antirracista essa é ainda uma proporção importante para empresas de produção e divulgação de notícias. Como o antirracismo exige protagonismo, há nesse resultado a indicação de um longo caminho ainda a ser percorrido pela imprensa no País.

Levantamento Nacional – fases 1 e 2

Os jornalistas de redação segundo raça/cor, gênero e região geográfica

DISTRIBUIÇÃO DOS JORNALISTAS DE REDAÇÃO PELO PAÍS

Região	TOTAL %
SE	56,50
S	18,70
NE	12,60
CO	9,40
N	2,80
TOTAL	100,00

Fonte: banco de dados do I'MAX - 2021

PERFIL DO JORNALISTA DE REDAÇÃO

GÊNERO	%
Masculino	63,00
Feminino	36,60
Outro	0,40
TOTAL	100,00

Base: 1.000 entrevistas

Fonte: Perfil Racial - fase 2 - Pesquisa com amostra probabilística para definição das proporções de gênero nas redações brasileiras.

PERFIL DO JORNALISTA DE REDAÇÃO

COR/RAÇA	REGIÃO					TOTAL
	CO	N	NE	S	SE	
	%	%	%	%	%	%
BRANCA	74,47	71,43	59,52	93,05	77,35	77,60
NEGROS	21,28	25,00	38,89	5,35	20,35	20,10
PARDA	17,02	21,43	23,81	3,74	12,92	13,20
PRETA	4,26	3,57	15,08	1,60	7,43	6,90
AMARELA	4,26	3,57	1,59	1,60	1,95	2,10
INDÍGENA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	0,20
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Base: 1.000 entrevistas

Fonte: Perfil Racial - fase-2 - Pesquisa com amostra probabilística para definição das proporções de cor/raça nas redações brasileiras.



A população brasileira é majoritariamente negra. Segundo os dados do censo do IBGE de 2010, somados, pretos e pardos atingem 50,94% da população, e, por projeções consolidadas na PNAD/IBGE de 2019, a população negra atingiu a marca de 56,20% da população brasileira total.

Essas proporções não estão refletidas na composição racial do contingente de jornalistas nas redações brasileiras, como identificou o presente estudo. Apenas 20,10% dos jornalistas de redação se autodeclaram pretos ou pardos, negros. A grande maioria, 77,60%, se autodeclara “branca”. A população amarela (2,10%) e indígena (0,20%) soma menos de 3% do total.

Assim como em tantas outras profissões que são majoritariamente exercidas por profissionais com ensino superior, também na atividade jornalística a presença do negro é desproporcional, e bem menor, ao seu peso relativo na população. Esse é, de partida, o primeiro grande indicador do estudo a expressar a desigualdade racial no Brasil e que, também nessa atividade profissional, está presente em grandes dimensões.

Também é desproporcional ao peso populacional a representação das mulheres nas redações brasileiras. O censo de 2010 contabilizou 51,03% de mulheres na população brasileira e a projeção da PNAD/IBGE de 2019 atualizou esse número para 51,80%. Nas redações brasileiras esse número cai para 36,60%.

As redações são mais brancas e masculinas do que a população brasileira.

A análise desses resultados por região geográfica do Brasil indica que essa sub-representação da população negra nas redações jornalísticas é mais intensa na Região Sul e, de outro lado, onde os negros tem mais representatividade é na Região Nordeste, em parte refletindo a distribuição da população negra pelo País.

Perfil geral dos jornalistas entrevistados – fases 1 e 2

A amostra de 750 entrevistas foi ponderada de modo a dar o peso relativo dos entrevistados por cor/raça, conforme levantamento realizado em 1.000 entrevistas com jornalistas de redação. Os resultados não foram ponderados por peso de gênero, porque os testes feitos indicaram que, para os resultados totais, essa ponderação produz alteração insignificante na composição dos resultados.

Nessa amostra, a Região Sudeste, que concentra 56,50% dos profissionais de redação, segundo o levantamento realizado no banco de dados do I'MAX, obteve maior representação, 74,3%. Também nas outras regiões há diferença entre a representação aferida no levantamento-base e na resposta voluntária do questionário. Também aqui os resultados não foram ponderados por região geográfica já que essa ponderação de resultados não produziu, nos testes realizados, alteração significativa na composição dos resultados.

Em termos etários, predominam entre os entrevistados as três faixas intermediárias do intervalo pesquisado, o que compreende as idades de 26 anos até 60 anos; de 26 a 35 anos – 28%; de 36 a 45 anos 25,3%; e de 46 a 60 anos 24,6%. Essas proporções não apresentam diferenças significativas na comparação dos resultados por cor/raça.

Os tipos de veículos do trabalho principal do entrevistado que predominam são: PORTAL / SITE DE NOTÍCIAS, com 40,3%, seguido de JORNAL IMPRESSO, com 20%, JORNAL DIGITAL, com 10,5%, TVs aberta/paga, que somam 7,2%, e Rádio, com 3.1%. Na comparação entre brancos e negros (pretos+pardos) há uma pequena tendência



de maior proporção relativa dos brancos em PORTAL/SITE DE NOTÍCIAS e dos negros em JORNAL IMPRESSO.

Também se verifica uma tendência incipiente de predominância de mais negros que têm outro trabalho em outro veículo de comunicação (21,4%) do que os brancos (18,3%). Esse tipo de comparação, com relação ao vínculo de trabalho, também pode ser feito. Assim, há mais negros, proporcionalmente, como EMPREGADOS ASSALARIADOS, 70,3%, do que brancos, 64,3%, e, nessa mesma categoria, há mais brancos, proporcionalmente, como EMPREGADORES/DONOS DO NEGÓCIO, 23,7%, do que negros, 16,1%.

Nos resultados desse bloco de perfil geral dos entrevistados as diferenças mais significativas na comparação entre brancos e negros ocorre no tempo de trabalho no veículo do trabalho principal, onde, para aqueles que apontam mais de 10 anos de vínculo de trabalho, os brancos são 30,9% e os negros, 19,5%. Também mais significativa é a diferença indicada sobre o local de trabalho durante a pandemia: a opção APENAS NA RESIDÊNCIA (*HOME OFFICE*) é apontada por 75% dos brancos e 60,6% dos negros.

BASE DE ENTREVISTAS ANTES DA PONDERAÇÃO POR COR/RAÇA		
TOTAL		
COR / RAÇA	N	%
Branca	476	63,5
Preta	110	14,7
Parda	140	18,7
Negro (preta+parda)	250	33,3
Amarela	20	2,7
Indígena	4	0,5
Total	750	100,0

BASE DE ENTREVISTAS APÓS A PONDERAÇÃO POR COR/RAÇA		
TOTAL		
COR / RAÇA	N	%
Branca	582	77,6
Preta	52	6,9
Parda	99	13,2
Negro (preta+parda)	151	20,1
Amarela	16	2,1
Indígena	2	0,2
Total	750	100,0



COR / RAÇA

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Branca	100,0						77,6
Preta		100,0		34,3			6,9
Parda			100,0	65,7			13,2
Amarela					100,0		2,1
Indígena						100,0	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

GÊNERO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Feminino	48,9	51,8	55,7	54,4	55,0	50,0	50,2
Masculino	51,1	48,2	44,3	45,6	45,0	50,0	49,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

FAIXA ETÁRIA DO ENTREVISTADO (ANOS)

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
18 a 25	8,0	12,7	12,9	12,8	5,0	25,0	8,9
26 a 35	26,5	32,7	33,6	33,3	35,0	25,0	28,0
36 a 45	25,8	25,5	23,6	24,2	15,0	25,0	25,3
46 a 60	23,9	23,6	27,1	25,9	35,0	25,0	24,6
Mais de 60	15,8	5,5	2,9	3,7	10,0		13,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

ESTADO (UF) EM QUE TRABALHA

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
SP	63,7	48,2	47,1	47,5	75,0	75,0	60,7
RJ	9,7	14,5	8,6	10,6	5,0		9,7
DF	4,4	4,5	5,7	5,3	5,0		4,6
RS	5,3	1,8	2,1	2,0			4,5
MG	3,8	3,6	3,6	3,6			3,7
BA	1,3	7,3	5,7	6,2			2,2
SC	1,9	2,7	4,3	3,8			2,2
CE	1,5	5,5	5,0	5,2			2,2
PR	2,3		1,4	0,9			2,0
PE	1,5	4,5	2,1	3,0	5,0		1,8
AM	1,1	0,9	2,9	2,2			1,3
PA	0,8		3,6	2,3			1,1
PB	0,6		1,4	0,9			0,7
MT	0,2		1,4	0,9	5,0		0,5
GO	0,4	1,8		0,6			0,5
MA		1,8	0,7	1,1	5,0		0,3
RO	0,2		0,7	0,5		25,0	0,3
ES	0,2		0,7	0,5			0,3
RN	0,2		0,7	0,5			0,3
AC	0,2	0,9		0,3			0,2
AL	0,2	0,9		0,3			0,2
PI	0,2	0,9		0,3			0,2
MS			1,4	0,9			0,2
SE	0,2						0,2
TO	0,2						0,2
RR			0,7	0,5			0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TIPO DE VEÍCULO DO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Portal / Site de notícias	41,4	37,3	36,4	36,7	35,0	25,0	40,3
Jornal impresso	19,1	11,8	29,3	23,3	20,0	50,0	20,0
Jornal digital	10,9	11,8	7,9	9,2	10,0		10,5
Revista impressa	9,2	7,3	4,3	5,3			8,2
Blog / Canal digital / Podcast	7,6	9,1	7,9	8,3	15,0		7,8
Tv aberta	4,2	10,0	5,7	7,2	5,0	25,0	4,9
Rádio	2,9	1,8	4,3	3,4	5,0		3,1
Revista digital	2,7	2,7	2,9	2,8	5,0		2,8
Tv paga	1,9	8,2	1,4	3,7	5,0		2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TRABALHA EM OUTROS VEÍCULOS

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Sim	18,3	22,7	20,7	21,4	15,0	25,0	18,9
Não	81,7	77,3	79,3	78,6	85,0	75,0	81,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TEMPO DE TRABALHO NO VEÍCULO - TRABALHO PRINCIPAL (ANOS)

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Até 1	15,3	28,2	20,7	23,3	15,0	50,0	17,0
Mais de 1 a 3	22,9	25,5	29,3	28,0	35,0	25,0	24,2
Mais de 3 a 5	13,2	12,7	13,6	13,3	5,0		13,0
Mais de 5 a 10	17,6	19,1	14,3	15,9	20,0		17,3
Mais de 10	30,9	14,5	22,1	19,5	25,0	25,0	28,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

VÍNCULO NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Empregado fixo assalariado (CLT ou PJ ou Contrato)	64,3	68,2	71,4	70,3	55,0	100,0	65,4
Empregador/Dono do negócio/MEI / Proprietário	23,7	18,2	15,0	16,1	25,0		22,2
Empregado freelancer	10,9	10,9	12,9	12,2	20,0		11,3
Sem especificação	0,4	0,9	0,7	0,8			0,5
Voluntário	0,4	0,9		0,3			0,4
Parceria	0,2						0,2
Cooperativismo		0,9		0,3			0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

LOCAL DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Apenas na minha residência (home office)	75,0	59,1	61,4	60,6	60,0	50,0	71,7
Parte na redação do veículo e parte na minha residência	14,9	27,3	22,1	23,9	35,0	25,0	17,2
Apenas na redação do veículo (escritório da empresa)	10,1	13,6	16,4	15,5	5,0	25,0	11,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



Cargo/Função nas redações segundo cor/raça

Os cargos gerenciais são ocupados predominantemente (proporção relativa) por brancos, 61,8%, contra 39,8% de negros. Os cargos operacionais são ocupados em maior proporção relativa por negros do que por brancos, 60,2% e 38,2%, respectivamente.

Esses são resultados que indicam, com contornos bem definidos, a dificuldade de acesso dos profissionais negros aos patamares mais altos das redações brasileiras.

CARGO NO VEÍCULO DO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
CARGOS GERENCIAIS	61,8	40,9	39,3	39,8	65,0	25,0	57,4
Diretor de redação /conteúdo / jornalismo	17,2	13,6	6,4	8,9	20,0		15,6
Editor	16,6	8,2	12,9	11,3	15,0	25,0	15,5
Editor-chefe/executivo	15,8	8,2	10,7	9,8	15,0		14,5
Colunista	5,0	1,8	2,9	2,5	5,0		4,5
Editor Assistente/Adjunto	3,4	3,6	3,6	3,6	10,0		3,5
Redator-chefe	2,3	0,9	1,4	1,3			2,0
Subeditor	0,6	4,5	0,7	2,0			0,9
Chefe de reportagem/de pauta	0,8		0,7	0,5			0,7
CARGOS OPERACIONAIS	38,2	59,1	60,7	60,2	35,0	75,0	42,6
Repórter	26,5	40,0	39,3	39,5	30,0	75,0	29,3
Outro	4,2	5,5	10,7	8,9	5,0		5,2
Redator	4,6	6,4	5,0	5,5			4,7
Pauteiro/ produtor	1,3	5,5	3,6	4,2			1,8
Âncora/Apresentador	1,5	1,8	0,7	1,1			1,4
Revisor / Preparador de texto	0,2						0,2
Diagramador/Assistente de Arte			0,7	0,5			0,1
Repórter fotográfico			0,7	0,5			0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido





Faixa salarial segundo cor/raça

A faixa salarial mais básica, até R\$ 3.300,00, apresenta uma predominância relativa de negros, 41,7%, contra 22,9% entre os brancos. Em parte, essa distribuição reflete a ocupação de cargos de chefia, em que predominam os brancos.

FAIXA SALARIAL DO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Até R\$ 3.300	22,9	46,4	39,3	41,7	25,0	25,0	26,7
De R\$ 3.301 até R\$ 7.700	40,8	30,0	35,0	33,3	45,0	25,0	39,3
De R\$ 7.701 até R\$ 11.000	12,8	11,8	8,6	9,7		25,0	11,9
De R\$ 11.001 até R\$ 16.500	9,2	5,5	5,0	5,2	10,0		8,4
De R\$ 16.501 até R\$ 22.000	3,8	0,9	5,0	3,6	5,0		3,8
De R\$ 22.001 até R\$ 33.000	3,2	0,9	1,4	1,3		25,0	2,7
Mais de R\$ 33.000	1,9	0,9		0,3			1,5
Prefiro não informar	5,5	3,6	5,7	5,0	15,0		5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

Promoções de cargo e salário segundo cor/raça

As promoções de cargo e salário no trabalho principal indicam um possível ritmo de desenvolvimento na carreira que é interrompido mais cedo entre os negros do que entre os brancos. Assim, ainda que no veículo atual de trabalho praticamente a mesma proporção de brancos e negros (37,4% e 35,5%, respectivamente) já tenha obtido alguma promoção de cargo, os brancos obtêm mais de uma promoção com mais intensidade do que os negros. O mesmo ocorre em relação a promoções salariais.

JÁ TEVE PROMOÇÃO DE CARGO NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Sim	37,4	30,9	37,9	35,5	25,0	100,0	36,9
Não	62,6	69,1	62,1	64,5	75,0		63,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

NÚMERO DE PROMOÇÕES DE CARGO NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
UMA	44,9	67,6	67,9	67,8	80,0	100,0	50,2
DUAS	28,1	17,6	17,0	17,2			25,4
TRÊS	16,3	8,8	11,3	10,6	20,0		15,2
QUATRO	4,5	5,9	1,9	3,1			4,1
CINCO	5,1		1,9	1,3			4,2
SEIS	0,6						0,4
SETE	0,6						0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 277 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

NÚMERO DE PROMOÇÕES SALARIAIS NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
UMA	36,5	61,1	55,6	57,3	42,9	66,7	40,1
DUAS	26,5	13,9	20,4	18,4	14,3	33,3	25,0
TRÊS	17,4	8,3	7,4	7,7	28,6		16,0
QUATRO	7,0	8,3	5,6	6,4			6,7
CINCO	4,8		5,6	3,8			4,5
SEIS	2,6						2,1
SETE	0,9						0,7
Mais de 10	4,3	8,3	5,6	6,4	14,3		4,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 343 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



Formação escolar

Alguns resultados da avaliação da formação escolar indicam importantes diferenças em algumas características entre negros e brancos. A utilização do FIES durante a primeira graduação é relativamente mais intensa entre negros (11,9%) do que entre os brancos (5,4%), assim como a utilização do PROUNI, 17% entre os negros e 5,7% entre os brancos. Esses resultados confirmam outros estudos em que o perfil da população negra no País, relativamente aos brancos, é caracterizado por graves desvantagens socioeconômicas.

A utilização da política de cotas para ingresso no ensino superior foi acessada por 22,4% dos negros, indicando a relevância dela para permitir o acesso de significativa parcela dos estudantes à universidade.

FORMAÇÃO / ESCOLARIDADE	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
	%	%	%	%	%	%	
Ensino superior/Graduação	53,4	54,5	53,6	53,9	60,0	50,0	53,6
Especialização de nível superior (duração mínima de 360 horas)	28,2	31,8	27,9	29,2	30,0	25,0	28,4
Mestrado	9,5	8,2	7,9	8,0	5,0	25,0	9,1
Ensino médio / 2º grau	4,2	3,6	4,3	4,1	5,0		4,2
Doutorado	3,6	0,9	2,1	1,7			3,1
Ensino médio técnico	1,3	0,9	4,3	3,1			1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

NÚMERO DE GRADUAÇÕES	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
	%	%	%	%	%	%	
Uma graduação	85,1	86,7	89,1	88,2	94,7	100,0	86,0
Duas graduações	13,6	11,4	10,9	11,1	5,3		12,9
Três graduações	1,3	1,9		0,7			1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

CURSO DA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Jornalismo	78,2	80,0	83,6	82,3	68,4	100,0	78,9
Publicidade e Propaganda / Marketing	4,2	6,7	3,9	4,9	5,3		4,4
Administração de Empresas	1,8	2,9	0,8	1,5			1,7
Letras	1,1	2,9	2,3	2,5	5,3		1,5
Direito	1,3	1,9	2,3	2,2			1,5
Economia	1,6		0,8	0,5			1,3
Sociologia / Ciênc.Política / Antropologia	1,3				5,3		1,1
Engenharia	1,1	1,0	0,8	0,8			1,0
Outros	9,3	4,8	5,5	5,2	15,8	0	8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TIPO DE INSTITUIÇÃO DA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Privada	66,4	76,2	60,9	66,3	47,4	50,0	66,0
Pública	33,6	23,8	39,1	33,7	52,6	50,0	34,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

UTILIZAÇÃO PROGRAMAS DE FINANCIAMENTO NA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
FIES	5,4	12,5	11,5	11,9		50,0	6,7
Nenhum	89,0	70,0	71,8	71,1	88,9	50,0	85,3
Prouni	5,7	17,5	16,7	17,0	11,1		8,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

UTILIZAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS NA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR				Total
	Preta	Parda	Negra	Indígena	
	%	%	%	%	
Sim	56,0	10,0	21,5		22,4
Não	44,0	90,0	78,5	100,0	77,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 49 entrevistas de negros e indígenas de Universidades Públicas na primeira graduação (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TEMPO DA PRIMEIRA GRADUAÇÃO (ANOS)

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Menos de 1	1,8	4,8	2,3	3,2	5,3		2,1
1 a 5	17,3	21,0	22,7	22,1	15,8	25,0	18,3
6 a 10	12,9	21,0	21,9	21,5	21,1		14,7
11 a 15	13,6	19,0	13,3	15,3	5,3	25,0	13,8
16 a 20	12,7	5,7	12,5	10,1	15,8	25,0	12,3
21 a 25	9,3	6,7	9,4	8,4	5,3	25,0	9,1
26 a 30	7,1	10,5	5,5	7,2	15,8		7,3
31 a 35	6,4	4,8	7,0	6,2			6,3
36 a 40	8,4	3,8	5,5	4,9	5,3		7,7
41 e mais	10,4	2,9		1,0	10,5		8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



Entrevistas com jornalistas negros – fase 3

Resultados gerais

Nessa terceira fase do estudo foram realizadas 202 (duzentas e duas) entrevistas telefônicas com jornalistas negros. Essa é uma amostra “não probabilística por conveniência” que possibilitou a identificação, com mais detalhes, das situações de discriminação e racismo pelas quais os profissionais passam ou passaram em suas carreiras profissionais. Assim, ainda que esses resultados não indiquem a exata proporção com que essas situações ocorrem, em função da amostra, permitem, por outro lado, identificar os tipos de ações racistas que são praticadas e dar uma indicação sobre o nível de incidência delas nesse recorte racial da categoria.

Perfil geral dos jornalistas entrevistados – fase 3 – Jornalistas negros

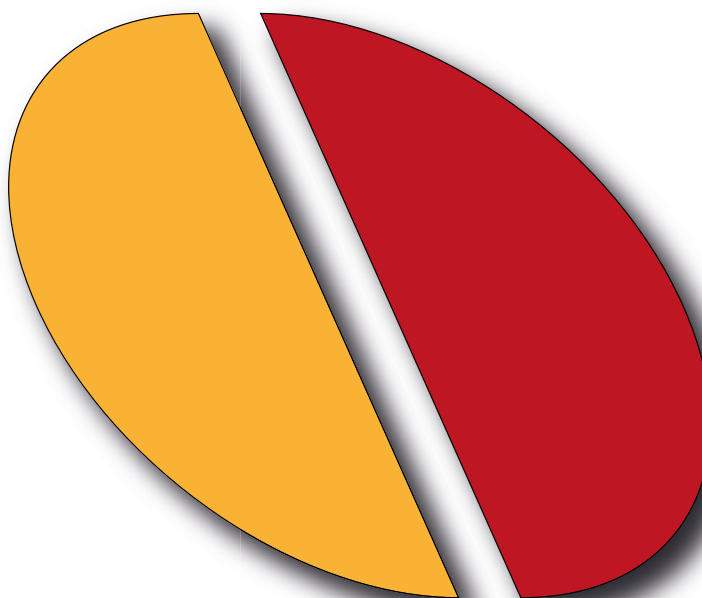
Foram entrevistados nessa fase, na mesma proporção, jornalistas do sexo masculino e feminino (50%). As faixas etárias que predominam guardam proporção com as encontradas entre os negros no perfil geral de jornalistas, concentrando maior índice na faixa de 26 a 35 anos (35,1%) e, em seguida, nas faixas de 36 a 45 anos (21,8%) e 46 a 60 anos (21,3%).

Também sobre os cargos exercidos e a relação trabalhista há uma relação direta com os resultados encontrados na pesquisa do perfil racial dos jornalistas, fase 1 desse projeto. Assim, 61,4% dos jornalistas negros entrevistados nessa terceira fase exercem cargos operacionais e 38,6%, cargos gerenciais. Em relação ao vínculo de trabalho, 67% são assalariados enquanto 12% são empregadores ou donos do negócio.

Gênero dos entrevistados

Feminino
50%

Masculino
50%

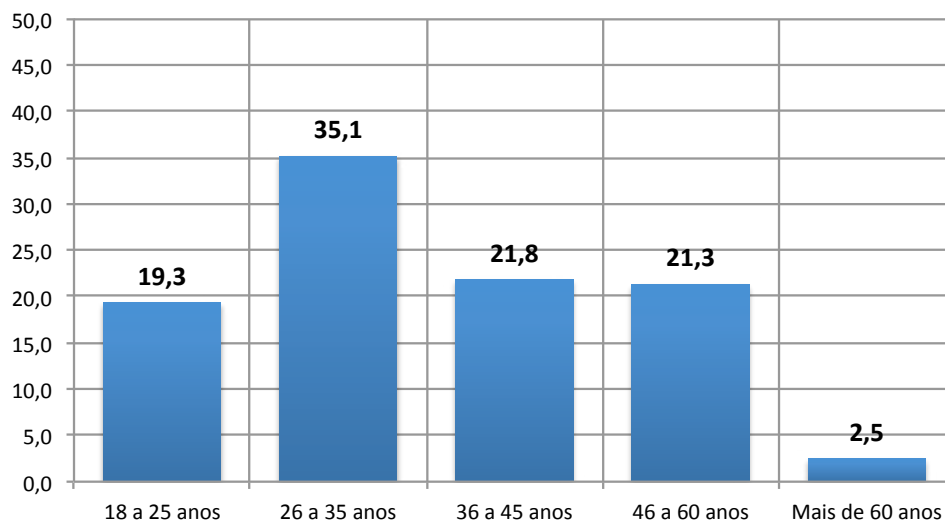


Base: 202 entrevistas

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Faixa etária dos entrevistados



Base: 202 entrevistas

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

ESTADO EM QUE TRABALHA	%
SP	44,1
DF	9,4
RJ	8,9
CE	8,4
BA	4,0
MG	3,5
PA	3,5
AM	2,5
PE	2,5
RS	2,5
AC	2,0
PB	2,0
SC	1,5
AL	1,0
MA	1,0
PR	1,0
GO	0,5
MS	0,5
RN	0,5
RO	0,5
RR	0,5
Total	100,0

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



FUNÇÃO/CARGO	%
Cargos Gerenciais	38,6
Diretor/Diretor de redação	8,4
Editor chefe	9,9
Editor executivo	4,0
Editor de caderno	1,5
Sub editor	1,0
Editor assistente	5,9
Chefe de reportagem/pauteiro	7,4
Colunista	0,5
Cargos Operacionais	61,4
Repórter / Apresentador(a)	46,5
Redator	9,9
Diagramador	0,5
Outros	4,5
Total	100,0

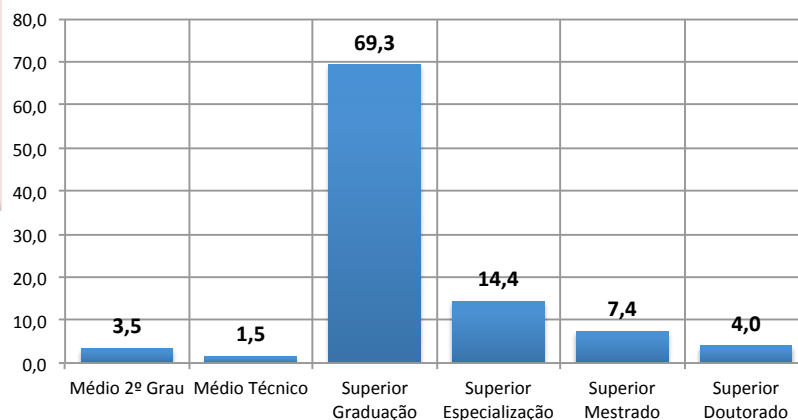
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Relação Trabalhista



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Escolaridade - Formação



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Racismo na vida como profissional de imprensa

Ainda que 86% dos entrevistados afirmem não terem sido vítimas de ações racistas no veículo em que atualmente trabalham, na história profissional, a maioria, 57%, identifica essa marca em sua trajetória na imprensa brasileira. Essa diferença de proporção nas duas dimensões pesquisadas pode ser pensada tanto como um indicador de conquistas – já que a luta antirracista está mais intensa e presente nos tempos atuais, com crescentes conquistas em quase todas as dinâmicas sociais, indicando que hoje as empresas jornalísticas atuam com orientação antirracista mais do que antes – como também que a busca por organizações mais plurais e não discriminatórias orienta o profissional negro no seu desenvolvimento de carreira e, portanto, encontram-se atualmente alocados, majoritariamente, em empresas com essas características.

Esse raciocínio é também corroborado quando “apenas” 35% dos entrevistados afirmam que o desenvolvimento da carreira no atual veículo em que trabalham encontra mais dificuldades em relação aos brancos por serem pretos ou pardos, negros. Quando essa dificuldade é relacionada à carreira na imprensa no Brasil, o número dos que afirmam esse obstáculo atinge a impressionante marca de 98%, representando um verdadeiro bloqueio à ascensão de negros aos patamares mais altos da estrutura dessas empresas. Ainda que a luta antirracista avance e tenha acumulado conquistas, a marca da discriminação está registrada em praticamente toda a base entrevistada, e, provavelmente, em quase todos os negros no jornalismo no Brasil.

A tipificação das ações racistas, tanto no atual veículo como na carreira como profissional de imprensa, coincide. As principais ações racistas citadas ocorridas no atual emprego/trabalho e também ao longo da vida profissional foram:

• **Preconceito racial em geral**

53,6% no atual emprego/trabalho

45,3% na vida profissional:

- racismo sempre presente, mas sutil;
- não acreditar que é jornalista por ser negro(a);
- confundido com pessoal da limpeza, de serviços gerais;
- tratamento diferenciado pela polícia ou segurança de eventos porque sou negro(a).

• **Discriminação pela aparência**

35,7% no atual emprego/trabalho

20,9% na vida profissional:

- recriminar o cabelo;
- piadas sobre o cabelo;
- pedir para alisar ou prender o cabelo;
- imagem não agrada apenas por ser negro(a), não possuir o padrão de beleza exigido.

• **Discriminação no tratamento profissional**

28,6% no atual emprego/trabalho

34,9% na vida profissional:

- tratamento diferenciado para oportunidades e promoções;
- diferenças de salário e benefícios por ser negro;
- recusa de pautas com acusação de vitimismo.



• **Assédio racial**

32,1% no atual emprego/trabalho

44,2% na vida profissional:

- uso de termos racistas por colegas de redação;
- ser xingado, desrespeitado por ser negro;
- tratado com diferença e desconfiança pelos colegas;
- se referirem a mim com termos pejorativos, como “neguinho”, “crioulo” e não pelo meu nome.

As principais dificuldades apontadas para o desenvolvimento da carreira pela questão da cor/raça foram:

• **Cultura geral da empresa privilegia brancos**

65,7% no atual emprego/trabalho

85,7% na imprensa no Brasil;

• **Chefia é sempre branca**

24,3% no atual emprego

19,9% na imprensa no Brasil;

• **Discriminação pela aparência**

15,7% no atual emprego

31,1% na imprensa no Brasil;

• **Ambiente de trabalho branco**

11,4% no atual emprego

9,2% na imprensa no Brasil;

Sofreu algum tipo de ação racista no atual veículo em que trabalha?

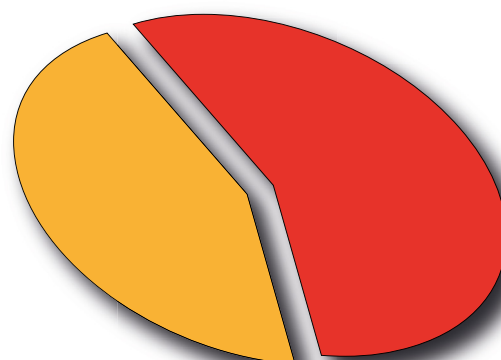


Sim
14%

Não
86%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial -
Fase 3 - Jornalistas negros

Sofreu algum tipo de ação racista anteriormente, em sua vida como profissional da imprensa?



Sim
43%

Não
57%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial -
Fase 3 - Jornalistas negros



Sofreu algum tipo de ação racista no atual veículo de comunicação em que trabalha? Qual?

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
PRECONCEITO	80,0	38,9	53,6
Racismo é sutil	30,0	11,1	17,9
Não acreditam que sou jornalista porque sou negro(a)	30,0	5,6	14,3
Confundido com pessoal da limpeza/ Serviços gerais e operacionais	10,0	11,1	10,7
Sobre esteriótipo de que negros são raivosos/ Agressivos		11,1	7,1
Comparado a assaltante/ Traficante/ Criminoso	10,0		3,6
Nos trabalhos não me reconhecem como profissional de imprensa porque sou pardo(a)/ negro(a)		5,6	3,6
Por ser negro(a) falavam que a vaga havia sido preenchida/ Não conseguiu a vaga	10,0		3,6
APARÊNCIA/BELEZA	40,0	33,3	35,7
Recriminar o cabelo	20,0	33,3	28,6
Alisar/ Prender o cabelo	10,0	11,1	10,7
Piadas sobre cor/ Cabelo	10,0		3,6
Imagem não agrada apenas por ser negro (a)/ Não possuir o padrão de beleza exigido	10,0		3,6
Bonita (o) apesar de negra(o)	10,0		3,6
Apresentações na TV/ Rádio são feitas preferencialmente por colegas brancos	10,0		3,6
Tem que ter estereótipo de modelo, ser magra(o)		5,6	3,6
ASSÉDIO	10,0	44,4	32,1
Uso de termos racistas por parte de outros jornalistas da redação		22,2	14,3
Ser xingado/ Ser desrespeitado/ Exposto por ser negro(a)	10,0	11,1	10,7
Tratado com diferença e/ou desconfiança pelos colegas de profissão		11,1	7,1
Preferência por brancos em pautas/ Projetos mais importantes		5,6	3,6
DISCRIMINAÇÃO NO TRATAMENTO PROFISSIONAL	20,0	33,3	28,6
Tratamento diferenciado referente a oportunidades/ Promoções	20,0	11,1	14,3
Diferenças de salário/ Benefícios por ser negro(a)	20,0	5,6	10,7
Acusado (a) de vitimização quando proponho discussões/ Pautas sobre racismo		16,7	10,7
Não há pessoas negras nos cargos de chefia/ Liderança		11,1	7,1
Não ajudam muito nas dúvidas como ajudam os brancos		5,6	3,6
Ser excluído(a) de conversas com colegas de trabalho		5,6	3,6
Discriminação racial e de gênero		5,6	3,6
CAPACIDADE/INTELIGÊNCIA/FORMAÇÃO	10,0	11,1	10,7
Escolaridade de baixa qualidade/ Dificuldade de acesso a cursos superiores/ Idiomas	10,0	5,6	7,1
Duvidam da minha capacidade de executar as tarefas de trabalho		5,6	3,6
AMBIENTE	10,0	5,6	7,1
Ausência de colegas da mesma raça	10,0		3,6
Não me reconheço no local	10,0		3,6
Comparação com pessoas/ Profissionais brancos		5,6	3,6
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS		5,6	3,6
Pautas Étnico-Raciais são ignoradas/ Não têm destaque		5,6	3,6
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 28

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



Sofreu algum tipo de ação racista anteriormente, em sua vida como profissional da imprensa? Qual?

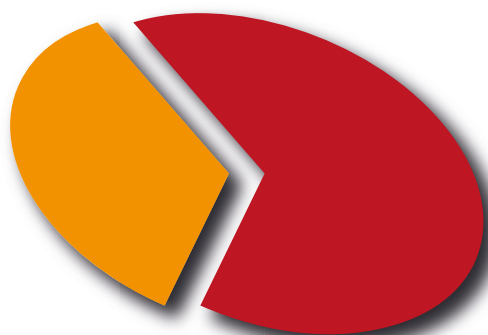
	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
PRECONCEITO	63,2	31,3	45,3
Não acreditam que sou jornalista porque sou negro(a)	28,9	8,3	17,4
Tratamento diferenciado por parte da Polícia/ Segurança dos eventos	18,4	2,1	9,3
Nos trabalhos não me reconhecem como profissional de imprensa porque sou pardo(a)/ negro(a)	10,5	2,1	5,8
Confundido com pessoal da limpeza/ Serviços gerais e operacionais	2,6	6,3	4,7
Racismo é sutil	5,3	4,2	4,7
Barrado e obrigado a sempre apresentar o crachá/credencial	2,6	4,2	3,5
Preconceito por ser negro(a) e nordestino(a)	7,9		3,5
Comparado a assaltante/ Traficante/ Criminoso	5,3		2,3
Impedido de entrar no evento por ser negro(a), mesmo apresentando crachá/ credencial	2,6	2,1	2,3
Por ser negro(a) falavam que a vaga havia sido preenchida/ Não conseguiu a vaga		4,2	2,3
Preconceito por ser negro(a) e latino(a)	5,3		2,3
Sobre endereço/ Residência	2,6		1,2
Sobre esteriótipo de homens negros serem bons de cama		2,1	1,2
ASSÉDIO	34,2	52,1	44,2
Tratado com diferença e/ou desconfiança pelos colegas de profissão	10,5	18,8	15,1
Ser xingado/ Ser desrespeitado/ Exposto por ser negro(a)	2,6	14,6	9,3
Uso de termos racistas por parte de outros jornalistas da redação	7,9	6,3	7,0
Se referirem a mim por termos pejorativos relativos à minha cor, como "neguinho" ou "crioulo" e não pelo meu nome	7,9	6,3	7,0
Ser demitido por ser negro(a)	2,6	6,3	4,7
Humilhado e exposto por chefia/ Jornalismo não ser para mim		4,2	2,3
Preferência por brancos em pautas/ Projetos mais importantes	2,6	2,1	2,3
Era sobrecarregado(a) de trabalho pelos outros funcionários		4,2	2,3
Primeiro(a) suspeito(a) em caso de roubo no local de trabalho		2,1	1,2
Ex-chefe foi racista, pedia para mulheres fotografarem os pés de outras mulheres		2,1	1,2
DISCRIMINAÇÃO NO TRATAMENTO PROFISSIONAL	31,6	37,5	34,9
Diferenças de salário/ Benefícios por ser negro(a)	10,5	10,4	10,5
Tratamento diferenciado referente a oportunidades/ Promoções	7,9	8,3	8,1
Discriminação racial e de gênero	5,3	8,3	7,0
Acusado(a) de vitimização quando proponho discussões/ Pautas sobre racismo	7,9	2,1	4,7
Não ajudam muito nas dúvidas como ajudam os brancos		6,3	3,5
Claramente porque eu fui aliado de promoções para cargos mais altos nas redações	2,6		1,2
Ser excluído(a) de conversas com colegas de trabalho		2,1	1,2
Solicitaram a troca do repórter negro por um branco	2,6		1,2
Não há pessoas negras nos cargos de chefia/ Liderança		2,1	1,2
APARÊNCIA/BELEZA	7,9	31,3	20,9
Recriminar o cabelo	2,6	12,5	8,1
Imagem não agrada apenas por ser negro (a)/ Não possuir o padrão de beleza exigido		12,5	7,0
Piadas sobre cor, cabelo		6,3	3,5
Alisar/ Prender o cabelo		4,2	2,3
Negros não têm cara de repórter	2,6	2,1	2,3
Apresentações na TV/ Rádio são feitas preferencialmente por colegas brancos	2,6	2,1	2,3
Sobre aparência e vestimentas	2,6	2,1	2,3



	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
Bonita(o) apesar de negra(o)		2,1	1,2
CAPACIDADE/INTELIGÊNCIA/FORMAÇÃO	13,2	12,5	12,8
Escolaridade de baixa qualidade/ Dificuldade de acesso a cursos superiores/ Idiomas	15,8	2,1	8,1
Duvidam da minha capacidade de executar as tarefas de trabalho		8,3	4,7
Ter que ter formação muito melhor do que a dos brancos para subir de cargo		2,1	1,2
Ter de trabalhar/ Estudar mais que os outros colegas para ter o trabalho reconhecido	2,6		1,2
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS	5,3	6,3	5,8
Pautas Étnico-Raciais são ignoradas/ Não têm destaque	2,6	2,1	2,3
Por ser negro(a) só me atribuem pautas étnico-raciais no trabalho		4,2	2,3
Pautas étnico-raciais estão sendo mais valorizadas na imprensa	2,6		1,2
AMBIENTE	2,6	6,3	4,7
Ausência de colegas da mesma raça		4,2	2,3
Sou a única pessoa negra no meu trabalho	2,6	2,1	2,3
Ausência de pessoas negras na profissão		2,1	1,2
OUTROS	2,6	2,1	2,3
Por ser negra traria mais material para o veículo		2,1	1,2
Não lembro	2,6		1,2
Total	100,0	100,0	100,0

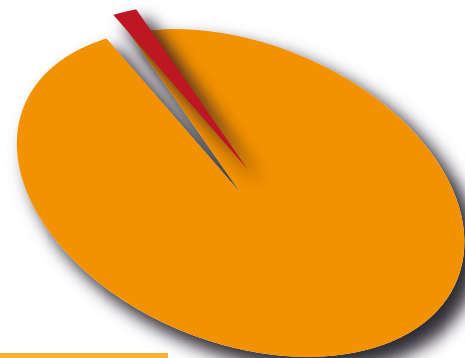
Base: 86
Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.

Considera que por ser preto ou pardo o desenvolvimento de sua carreira na atual empresa encontra mais dificuldades do que outros profissionais brancos?



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

E na imprensa no Brasil em geral, considera que o profissional preto ou pardo encontra mais dificuldades do que os outros profissionais brancos no desenvolvimento da carreira?



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Considera que por ser preto ou pardo o desenvolvimento de sua carreira na atual empresa encontra mais dificuldades do que outros

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA BRANCOS	68,6	62,9	65,7
É sutil mas as pessoas brancas conseguem cargos e salários mais altos / Brancos tem mais oportunidades que eu	48,6	57,1	52,9
Porque não existe um comitê de diversidade racial e política de promoções e contratações / Nas contatações e promoções percebo que favorecem mais pessoas brancas.	28,6	11,4	20,0
Desconfiam do meu trabalho. é sempre revisado e mais vezes descartado	20,0	14,3	17,1
Há um racismo estrutural que afeta a todos / Boicote nas redes sociais pelo conteúdo se relacionar a negros	14,3	14,3	14,3
Desempenho mais funções e tenho salário menor	14,3	14,3	14,3
Já fui preterido de promoções para beneficiar pessoas brancas com menos qualificações que eu	2,9		1,4
Não somos ouvidos e não ser ouvido abala a confiança para fazermos estas trocas que facilitaríamos nosso desenvolvimento como profissional		2,9	1,4
CHEFIA É SEMPRE BRANCA	22,9	25,7	24,3
Não há negros nos cargos de chefia/supervisão/direção. Nunca dão oportunidade de ascender na carreira por ser negra	22,9	25,7	24,3
DISCRIMINAÇÃO PELA APARÊNCIA/BELEZA	14,3	17,1	15,7
Brancos são escolhidos pelos veículos pelo padrão estético, principalmente o cabelo, cabelo black e trança provocam tratamento discriminatório	5,7	5,7	5,7
Infelizmente as pessoas têm isso de olhar a cor, apresentação de como você está vestida		5,7	2,9
Biotipo predominante e preferido de jornalistas e apresentadores de TV é de pessoas brancas	11,4	5,7	8,6
AMBIENTE DE TRABALHO BRANCO	11,4	11,4	11,4
Há poucos negros na empresa e por isso temos menos possibilidades de ascensão profissional	11,4	8,6	10,0
Na redação só há pessoas negras trabalhando no serviços gerais		2,9	1,4
Precisa de um programa para ingresso de pessoas negras nesse ambiente de trabalho		2,9	1,4
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS COMO LIMITANTES DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL	2,9	2,9	2,9
Pautas raciais, me sinto mais pressionada a fazer, pois outro não fará. Isso limita muito o meu trabalho		2,9	1,4
Dificuldade para propor pautas étnico-raciais	2,9		1,4
RACISMO E MACHISMO		2,9	1,4
Dificuldade é ampliada por ser negra e mulher, que pode engravidar		2,9	1,4
EMPRESA NÃO É ANTI RACISTA		2,9	1,4
Empresa publicou um texto de um comentarista racista, então esta posição da empresa pode respingar em mim num outro momento		2,9	1,4
OUTROS	2,9	5,7	4,3
Prefere não falar	2,9	5,7	4,3
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 70

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



E na imprensa no Brasil em geral, considera que o profissional preto ou pardo encontra mais dificuldades do que outros profissionais brancos

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA BRANCOS	87,5	84,0	85,7
Desconfiam do meu trabalho, é sempre revisado e mais vezes descartado	82,5	79,0	80,7
Desempenho mais funções e tenho salário menor	74,2	77,0	75,6
Há um racismo estrutural que afeta a todos / Boicote nas redes sociais pelo conteúdo se relacionar à negros	75,3	75,0	75,1
É sutil mas as pessoas brancas conseguem cargos e salários mais altos / Brancos tem mais oportunidades que eu	13,4	20,0	16,8
Porque não existe um comitê de diversidade racial e política de promoções e contratações / Nas contatações e promoções percebo que favorecem mais pessoas brancas.	9,3	9,0	9,1
DISCRIMINAÇÃO PELA APARÊNCIA	25,0	37,0	31,1
Biotipo predominante e preferido de jornalistas e apresentadores de TV é de pessoas brancas	23,7	31,0	27,4
Brancos são escolhidos pelos veículos pelo padrão estético, principalmente o cabelo, cabelo black e trança provocam tratamento discriminatório		5,0	2,5
Infelizmente as pessoas têm isso de olhar a cor. apresentação de como você está vestida	1,0	3,0	2,0
CHEFIA É SEMPRE BRANCA	27,1	13,0	19,9
Não há negros nos cargos de chefia, supervisão, direção. Nunca dão oportunidade de ascender na carreira por ser negra / Porque a referência de chefia são homens brancos / Os gestores de jornalismo são todos brancos e não são nordestinos. Nós somos a mão de obra que faz o trabalho pesado	26,8	13,0	19,8
AMBIENTE DE TRABALHO BRANCO	10,4	8,0	9,2
Precisa de um programa para ingresso de pessoas negras nesse ambiente de trabalho	9,3	6,0	7,6
Há poucos negros na empresa e por isso temos menos possibilidades de ascensão profissional	1,0	2,0	1,5
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS COMO LIMITANTES DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL	2,1	5,0	3,6
Pautas raciais, me sinto mais pressionada a fazer, pois outro não fará. Isso limita muito o meu trabalho	2,1	5,0	3,6
RACISMO E MACHISMO	1,0	1,0	1,0
Dificuldade é ampliada por ser negra e mulher, que pode engravidar / Por conta do racismo e do machismo	1,0	1,0	1,0
NÃO HÁ RACISMO E DISCRIMINAÇÃO	1,0		0,5
Essa questão racial também é muito regional	1,0		0,5
OUTROS	1	1,0	1,0
Prefere não falar	1	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 197

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



Racismo e gênero

O racismo e o machismo, combinados, estão absolutamente presentes na vida das profissionais da imprensa no Brasil. É o que indicam 85% das entrevistadas, jornalistas negras, no presente estudo.

Os principais tipos de ações de racismo e discriminação de gênero, combinadas, que foram apontados, são:

- **Misoginia e racismo - 52,3%:**

somos desacreditadas, não temos voz nem credibilidade, não levam em consideração a opinião da mulher negra;

por ser mulher, tem que se posicionar mais, tem que ser mais capacitada, ser mais rápida para se sobressair, além de ter colegas machistas.

- **Assédio - 20,5%:**

muitas vezes vamos entrevistar alguém e a pessoa faz piada de cunho sexual, temos que ser educadas o tempo todo.

- **Mulher como incapaz / inapta - 15,9%:**

acham que não temos potencial. Por exemplo, quando vou cobrir política e chega lá e veem uma mulher negra, já olham de lado, dão mais atenção a homens do que a mulheres.

- **Discriminação no tratamento profissional - 15,9%:**

não dão oportunidades para mulheres, especialmente negras, para cargos como editora e gerente;

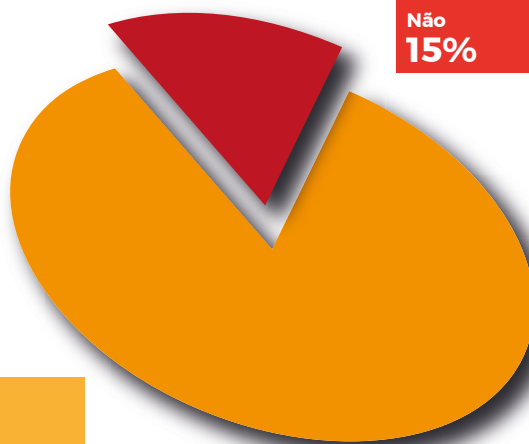
resistência dos funcionários à minha chefia por ser mulher e negra. Muitas reclamações e questionamentos, mesmo sendo a mais velha na edição;

descobri que recebia menos na mesma função que outros colegas que são homens/brancos.

Por ser mulher, considera que as ações racistas durante sua vida profissional na imprensa brasileira foram ainda mais evidentes e contundentes?

Sim
85%

Não
15%





Por ser mulher, considera que as ações racistas durante sua vida profissional na imprensa brasileira foram ainda mais evidentes e contundentes? Exemplificação:

Gênero Feminino %

MISOGINIA E RACISMO	52,3
Somos desacreditadas, não temos voz e nem credibilidade, não levam em consideração a opinião da mulher negra	21,3
Por ser mulher, tem que se posicionar mais, tem que ser mais capacitada, ser mais rápida para se sobressair, além de ter colegas machistas	8,5
Na empresa tinha que fazer exame de gravidez quando era contratada. Se tivesse grávida ou tivesse filhos era considerado um problema, e não podia se dedicar 100%, portanto, não era contratada	4,3
Falam da minha atuação profissional e aparência como forma de perseguição por ser mulher	4,3
Na minha coluna, falo sobre futebol feminino e quando apareço nos storys, recebo alguns ataques, pedem para me tirarem dali, percebo que incomodo para um público mínimo de pessoas	2,1
Mulher branca consegue mais promoções, sofro mais por ser questionadora que outra mulher branca com o mesmo perfil que o meu	2,1
Faço parte de uma época que na rádio não existia repórter mulher, de mulher não se falava em rádio	2,1
Durante uma conferência política, uma pessoa se levantou e me pediu para arrumar sua gravata, outra pessoa me pediu um café, outra para indicar o banheiro - eu considero ações racistas e com recorte de gênero	2,1
Mulher, nordestina e negra sofre muito mais preconceito não só no trabalho como fora dele.	2,1
Ainda quando estagiária não renovaram meu contrato dizendo que eu era muito "fragil", por ser mulher e negra	2,1
Chefia e equipe machistas descartam reportagens com pauta racial	2,1
ASSÉDIO	20,5
Muitas vezes vamos entrevistar alguém e a pessoa faz piada de cunho sexual, temos que ser educadas o tempo todo	19,1
Sofri assédio de um colega de trabalho e tive medo de denunciar para meu chefe	2,1
Entrevistado ficava elogiando minhas pernas, minha boca e meu batom. Não consegui concluir, devido a situação e ao descaso dele comigo como profissional	2,1
MULHER COMO INCAPAZ / NÃO APTA	15,9
Acham que não temos potencial. Por exemplo, quando vou cobrir política e chega lá e veem uma mulher negra, já olham de lado, dão mais atenção a homens do que mulheres	6,4
As pessoas não confiam muito em mulher, principalmente jovens e negras, sempre olham com falta de experiência, maturidade, como não fosse dar conta do recado	4,3
Por ser mulher sou julgada/questionada por parte das fontes, se sou estagiária e/ou se tenho competência para fazer o que sou formada	2,1
Por ser mulher, não levam a sério como profissional, principalmente se for homem mais velho, acima do 50 anos	2,1
DISCRIMINAÇÃO NO TRATAMENTO PROFISSIONAL	15,9
Não dão oportunidades para mulheres, especialmente negra, para cargos como editora e gerente	4,3
Resistência dos funcionários à minha chefia por ser mulher e negra. Muitas reclamações e questionamentos, mesmo sendo a mais velha na edição	4,3
Descobri que recebia menos na mesma função que outros colegas de edição que são homens/brancos	4,3
Por ser mulher e negra, fui confundida como se fosse uma esposa de detento e não repórter, numa cobertura de protesto penitenciário, e os policiais jogaram spray de pimenta em mim	2,1
CONSTRAGIMENTOS PELA APARÊNCIA	9,1
Falam da minha roupa e do meu cabelo, como forma de perseguição por ser mulher	6,4
Tive muitos comentários sobre minha aparência. falando que eu era bonita e que se fosse fazer tal matéria eu ia conseguir mais facilmente	2,1
AUSÊNCIA DE MULHERES NAS REDAÇÕES	2,3
Poucas mulheres nas redações, principalmente negras	2,1
OUTROS	6,4
Total	100,0
Base: 47	
Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.	
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.	



A influência da cor/raça em demissões

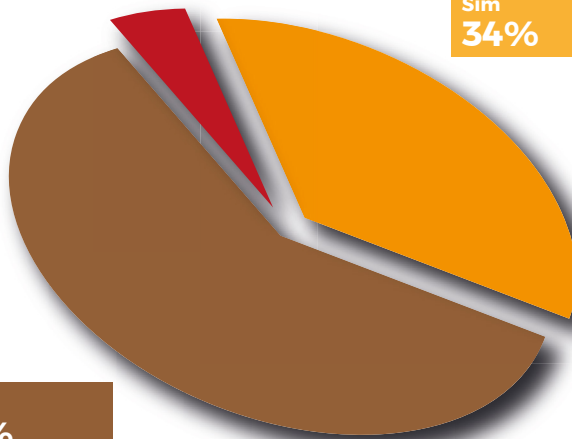
A maioria dos entrevistados, 61%, indicou que não houve demissões nos veículos de imprensa em que trabalha durante e em razão da pandemia. Ainda assim, 34% acusaram essa situação de demissão, que percorreu a maior parte dos setores e atividades econômicas em 2020 e 2021. Desses que indicaram demissões, apenas 22% consideraram que, proporcionalmente, elas atingiram mais aos pretos e pardos, os negros. Mesmo que essa situação discriminatória esteja apontada por pequeno número de entrevistados, ainda se faz presente e em proporção significativa. Essa condição corrobora, em grande medida, a avaliação mais positiva da atual empresa empregadora em relação a outras da trajetória profissional.

Durante a pandemia houve cortes de colaboradores em muitas redações. Nesse veículo que trabalha houve cortes?

Não sabe
5%

Não
61%

Sim
34%

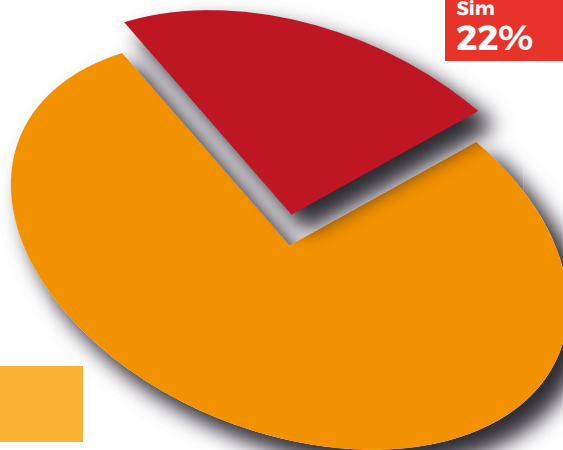


Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Considera que houve, proporcionalmente, mais demissões de pretos e pardos?

Não
78%

Sim
22%



Base: 68 entrevistados que indicaram que houve demissões no veículo em que trabalha
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



A influência da questão étnico-racial para escolha de pautas e fontes

Na imprensa, pautas e fontes definem, em grande medida, cada um dos veículos de comunicação. Do mesmo modo, essa definição também se dá pelo modo como esses veículos contam os fatos, como os narram, como selecionam quem será ouvido, qual o ponto de vista que será adotado sobre os fatos analisados. São escolhas que podem ou não ter como critério a pluralidade, a representatividade social, a diversidade em todos os seus aspectos.

Nessa direção é de grande relevância a identificação dos critérios que regem essas escolhas, pautas e fontes. Segundo os entrevistados, a questão étnico-racial tem peso nesse processo de seleção de pautas (61%) e fontes (57%).

Com relação à definição de pautas obtém destaque o registro de que ASSUNTOS ÉTNICO-RACIAIS NÃO TÊM RELEVÂNCIA PARA OS VEÍCULOS (22,6%), de PROFISSIONAIS NEGROS SEM ESPAÇO PARA MATÉRIAS COM TEMAS POSITIVOS (35,5%) e de que TEMA RACISMO NÃO É BEM-VINDO NA MÍDIA EM GERAL (21,8%).

A opinião sobre o critério para definição de fontes apontou, como temas gerais, principalmente: CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA FONTES BRANCAS (73%) e RACISMO EVITA FONTES NEGRAS (43,5%).

Questões étnico-raciais pesam como critério na escolha de pautas ao longo do processo de produção jornalística?



Sim
61%

Não
39%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial -
Fase 3 - Jornalistas negros

Questões étnico-raciais pesam como critérios na escolha de fontes ao longo do processo de produção jornalística?



Sim
57%

Não
43%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial -
Fase 3 - Jornalistas negros



Questões étnico-raciais pesam como critério na escolha de pautas ao longo do processo de produção jornalística? Exemplificação

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
MÍDIA ALTERNATIVA E DIVERSIDADE NAS REDAÇÕES SÃO IMPORTANTES PARA TRAZER PAUTAS RACIAIS	56,9	50,8	54,0
Assuntos étnico raciais não têm relevância para os veículos. Preferem cobrir pautas da área da política e outros assuntos / Dão menos importância às notícias sobre negros e indígenas	26,2	18,6	22,6
As pautas étnicos-raciais são colocadas/veiculadas apenas quando existem representantes negros/indígenas nas redações	16,9	20,3	18,5
Notícias sobre pessoas brancas na área central têm mais destaque do que de pretos na periferia	7,7	8,5	8,1
Só os negros da redação trazem pautas étnico-raciais	6,2	5,1	5,6
Existe a falta de priorização de pautas raciais nas mídias em geral	4,6	6,8	5,6
A importância dos veículos de mídia alternativos para trazer/discutir os temas raciais	4,6		2,4
É importante passar para a sociedade que ela é negra	1,5		0,8
NEGROS COBREM PAUTAS COM TEMAS NEGATIVOS	44,6	42,4	43,5
Profissionais negros sem espaço para matérias com temas positivos, apenas negativos / Matérias positivas geralmente envolvem brancos, enquanto as negativas, envolvem negros	32,3	39,0	35,5
Seleção injusta de pautas entre jornalistas pretos e brancos	7,7	6,8	7,3
Falta mostrar os exemplos positivos com negros nas diversas áreas, não só esporte, música e cultura	7,7	5,1	6,5
TEMA RACISMO É REJEITADO	23,1	20,3	21,8
O tema racismo não é bem-vindo na mídia em geral / Preconceito de que brancos e loiros vendem e compram mais produtos nas mídias em geral / Profissional é desrespeitado por ser negro e/ou mulher	23,1	20,3	21,8
HÁ MAIS PAUTAS COM TEMAS ÉTNICO-RACIAIS, ATUALMENTE. ESTÁ MELHORANDO	13,8	10,2	12,1
Priorizamos pautas de diversidade e temas étnico-raciais	9,2	3,4	6,5
Cenário de racismo e discriminação está melhorando	3,1	5,1	4,0
Destaque maior a negros e pardos devido a eventos com temas raciais	1,5		0,8
A proximidade com moradores de periferias traz essa consciência para a empresa, atualmente temos mais pautas com esses temas		1,7	0,8
BRANCOS SÃO MAIS ESCOLHIDOS PARA PAUTAS NAS RUAS	7,7	6,8	7,3
Jornalistas negros são escalados geralmente para cobrir reportagens de carnaval, violência e folclórico	4,6	6,8	5,6
Profissionais com perfil de olhos claros e pele branca trabalham mais nas ruas fazendo pautas para televisão	1,5		0,8
Destaques em geral são de homens brancos e do sudeste	1,5		0,8
NÃO SEI		1,7	0,8
Não lembro / Prefere não falar		1,7	0,8
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 124

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



Questões étnico-raciais pesam como critério na escolha de fontes ao longo do processo de produção jornalística?
Exemplificação:

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA FONTES BRANCAS	76,7	69,1	73,0
Escolhem geralmente as mesmas pessoas/fontes, a maioria é de brancos	31,7	32,7	32,2
Pessoas/fontes negras são muito questionados sobre sua capacidade profissional, o mesmo não ocorre com o branco	26,7	27,3	27,0
Redações dos grandes veículos geralmente são racistas	20,0	20,0	20,0
Chefias, editores, assessoria, produção, fotógrafos e repórteres na maioria das vezes são brancos e, por identificação, acabam escolhendo pessoas/ fontes igualmente brancas	15,0	7,3	11,3
Editoriais não priorizam pessoas/fontes negras	8,3	12,7	10,4
Falta diversidade dentro das redações para mudar esse cenário	10,0	9,1	9,6
RACISMO EVITA FONTES NEGRAS	38,3	49,1	43,5
É o preconceito/racismo, falta de confiança. Confiam menos em negros e mulheres	33,3	38,2	35,7
Normalmente não procuram fontes de pessoas negras, indígenas, mulheres e LGBTQI+	6,7	14,5	10,4
O VÉICULO É ANTIRRACISTA	21,7	10,9	16,5
Empresa se preocupa em dar voz a negros em questões étnico-raciais	13,3	5,5	9,6
Empresa procura pessoas/fontes negras, mulheres e LGBTQI+	8,3	5,5	7,0
NEGROS COMO FONTES APENAS PARA PAUTAS RACIAIS NEGATIVAS	5,0	10,9	7,8
Profissionais negros só são procurados para pautas raciais negativas	1,7		0,9
Há uma seleção étnico-racial de pessoas/fontes, de acordo com a pauta/ tema da reportagem / Não há espaço para notícias para negros, logo eles também não se tornam fontes	3,3	10,9	7,0
TV EVITA FONTES NEGRAS. OPTAM PELA APARÊNCIA DE BRANCOS	3,3	1,8	2,6
Na TV buscam menos pessoas/fontes negras devido à imagem	3,3	1,8	2,6
NÃO SEI	1,7	1,8	1,7
Não sei / Não lembro / Cenário de racismo e discriminação está melhorando	1,7	1,8	1,7
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 115
Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



O veículo em que trabalha é antirracista?

A maioria de 63% considera antirracista o veículo de imprensa em que trabalha. Ainda que perdurem expressivos 37% de organizações que não atuam nessa perspectiva, esse é um resultado que indica condições favoráveis para um avanço ainda mais profundo do processo de busca pela igualdade racial e extinção completa das perversas ações discriminatórias.

Antirracismo é um posicionamento e, necessariamente, uma atitude. Ser antirracista é promover ações, estar no protagonismo de eventos, programas e projetos antirracistas. Entre os que consideram que o veículo em que trabalham não é antirracista, principalmente as seguintes situações são apontadas como justificativa:

- **Não há uma política racialmente inclusiva na empresa**

33,3%:

Desvalorização dos profissionais negros, remuneração abaixo do piso do sindicato, poucas oportunidades, quase não tem chefes negros - 24%;
Faltam ações de inclusão de negros, não há diálogos sobre o assunto com os colaboradores da empresa - 20%.

- **Pautas sobre questões raciais são desprezadas**

33,3%:

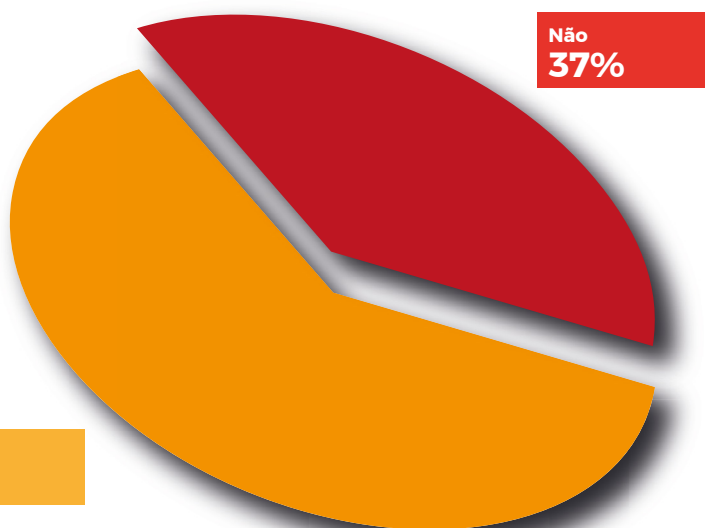
Empresa sem política efetiva contra o racismo, as pessoas não abordam esse tema, não querem ouvir a respeito - 26,7%.

- **Empresa não é racista, mas não tem ações antirracistas**

28%:

Não há ações antirracistas concretas na empresa - 13,3%.

Considera a empresa e o veículo em que trabalha antirracista?



Sim
63%

Não
37%

Base: 202 entrevistas

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Considera a empresa e o veículo em que trabalha antirracista? Se NÃO - Que problemas podem ser apontados?

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
NÃO HÁ UMA POLÍTICA RACIALMENTE INCLUSIVA NA EMPRESA	40,0	27,5	33,3
Desvalorização de profissionais negros, remuneração abaixo do piso do sindicato, poucas oportunidades, quase não há chefes negros	31,4	17,5	24,0
Faltam ações de inclusão de negros, não há diálogos sobre o assunto com colaboradores na empresa	22,9	17,5	20,0
Sou a única repórter negra da empresa, entrei com a proposta de diversidade e aumentar a cobertura do tema, porém serei demitida em breve		2,5	1,3
Não há posicionamento em busca de repórteres/estagiários que sejam pretos ou da periferia, procuram os que estudam nas melhores faculdades		2,5	1,3
PAUTAS SOBRE QUESTÕES RACIAIS SÃO DESPREZADAS	20,0	45,0	33,3
Empresa sem política efetiva contra o racismo. as pessoas não abordam esse tema, não querem nem ouvir a respeito	17,1	35,0	26,7
Empresa não pauta assuntos relacionados a raça, não incentiva que os profissionais procurem fontes negras, só trabalham a causa em datas específicas, como o dia da consciência negra		7,5	4,0
A responsável pelas questões étnicas da empresa é branca e não prioriza os assuntos negros, nem mesmo em datas comemorativas	5,7		2,7
Empresas visam apenas o interesse econômico, não dão destaque à opressão sofrida por negros, indígenas e público LGBTQI+		5,0	2,7
EMPRESA NÃO É RACISTA MAS NÃO TEM AÇÕES ANTIRRACISTAS	28,6	27,5	28,0
Não há ações antirracistas concretas na empresa	11,4	15,0	13,3
Há um movimento tentando ser antirracista, mas ainda não é		2,5	1,3
Não existe preconceito mas não levantam a bandeira contra o racismo	8,6	5,0	6,7
Não tem ações antirracistas no veículo em que trabalho		2,5	1,3
Existe um esforço para melhorar, com a contratação de colaboradores negros, mas precisa melhorar muito ainda	8,6	2,5	5,3
EMPRESA/VEÍCULO ADMITE ATITUDES. TERMOS E OPINIÕES RACISTAS	22,9	10,0	16,0
O veículo dá espaço para opiniões racistas / Pratica termos racistas / Colunista com discurso racista	20,0	10,0	14,7
Ação racista de um colaborador do veículo em que trabalho foi considerada parte da política de pluralidade da empresa	2,9		1,3
EMPRESA SEM COMPROMETIMENTO COM COLABORADORES NEGROS	2,9		1,3
Chamam profissionais negros de fora apenas para aparecer, levantando bandeiras a respeito	2,9		1,3
NÃO SEI	5,7	2,5	4,0
Prefere não falar / Não sei	5,7	2,5	4,0
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 75

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.