

A Condição da Mulher nos Sectores do Cinema e do Audiovisual em Portugal



CATÓLICA

CECC - CENTRO DE ESTUDOS
DE COMUNICAÇÃO E CULTURA

LISBOA

FICHA TÉCNICA

Título

A Condição da Mulher nos Sectores do Cinema e do Audiovisual em Portugal

Promotores

MUTIM – Mulheres Trabalhadoras da Imagem em Movimento
XX Element Project – Associação Cultural

Autores

Catarina Duff Burnay, João Félix, Patrícia Tavares
LACS – Laboratory for Audiovisual Communication Studies
CECC – Centro de Estudos de Comunicação e Cultura

Tratamento dos Dados do Inquérito

Tânia Correia
CESOP – Centro de Estudos e Sondagens de Opinião da Universidade Católica Portuguesa

Apoios:



Índice

Sumário Executivo	4
Key Take Aways	7
Desigualdades de género nos sectores do cinema e do audiovisual: breve contexto	9
Metodologia	14
Apresentação e Interpretação dos dados	17
Formação	17
Profissão/Ocupação	18
Vínculo	20
Remuneração	21
Participação em Concursos e Integração em Júris	23
Maternidade/Paternidade	26
Grau de satisfação com a atividade profissional e com os sectores	27
Grau de stresse/ansiedade no desempenho de funções	28
Perceções/Vivências	29
Conteúdos cinematográficos e audiovisuais: representações e identidades	31
Concursos promovidos pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual (ICA) 2022	33
Estruturas Orgânicas de entidades nacionais	49
Considerações Finais	50
Referências Bibliográficas	53

Sumário Executivo

Há 30 anos, em 1993, realizava-se em Veneza a Conferência Internacional da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Direitos Humanos. Os direitos humanos das Mulheres e das Crianças do sexo feminino foram reconhecidos como “uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais.” (p.18)¹, transformando a igualdade de género num objetivo a alcançar e inscrevendo o tema na agenda das sociedades. Já em 2015, também a ONU voltou a dar espaço à questão da igualdade na definição dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030, considerando a igualdade de género e o empoderamento das Mulheres e das Meninas uma prioridade (5.º ODS); e uma das seis prioridades da Comissão Europeia 2019–2024 é a salvaguarda dos Direitos Fundamentais, tendo o combate à discriminação e a promoção da igualdade entre Homens e Mulheres um lugar de destaque.

Em Portugal, para lá de outras medidas, destaca-se a aprovação, em agosto de 2023, dos Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual, para o período de 2023–2026. Esta estratégia, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2021, de 21 de maio, tem por base objetivos estratégicos e medidas concretas em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre Mulheres e Homens; de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as

Mulheres, violência de género e violência doméstica, bem como em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais².

Se estes exemplos espelham a relevância do tema e a vontade de transformar a realidade, também mostram a ainda necessidade de chamadas de atenção e criação de políticas próprias para o combate de uma espécie de atraso civilizacional enraizado e perpetuado. O Boletim Estatístico 2022 sobre a Igualdade de género em Portugal desenvolvido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)³ revela exatamente isto, ao atestar as diferenças persistentes entre Homens e Mulheres em diversos domínios: as Mulheres estão mais representadas em trabalhos com pior remuneração, mesmo sendo mais escolarizadas, e o aumento remuneratório ao longo da hierarquia tem sido mais favorável aos Homens; este *gender pay gap* está intimamente relacionado com a segregação sexual no mercado de trabalho; as Mulheres são mais inativas do que os Homens, e também são as que mais trabalham a tempo parcial devido à maior responsabilidade para com o cuidado com crianças e pessoas adultas incapacitadas; as Mulheres estão sub-representadas nos cargos de poder e de tomada de decisão (31% de Mulheres integram conselhos de administração e 8% estão em lugares de topo, e o diferencial de

¹ Declaração e Programa de Ação de Viena: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/declaracao_e_programa_acao_viena.pdf

² Planos de Ação 2023–2026 da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal+Igual: <https://www.cig.gov.pt/2023/08/aprovados-planos-de-acao-no-ambito-da-estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-portugal-igual-2023-2026/>

³ Igualdade de Género em Portugal. Boletim Estatístico 2022: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/12/Igualdade-de-Genero-em-Portugal_-Boletim-Estatistico-2022P1.pdf

remuneração é desfavorável em 11,72%) e a maioria das vítimas de violência de género são Mulheres.

Estes resultados são corroborados internacionalmente. Em 2022, o estudo levado a cabo pelo Fórum Económico Mundial colocava Portugal em 29.º lugar em 146 países em matéria de igualdade de género, e em 15.º lugar entre os 27 países da União Europeia e, já em 2023, o OCDE *Social Institutions and Gender Index (SIGI 2023 Global Report)* sobre Igualdade de género em tempos de crise⁴ mostrava a discriminação baseada no género em instituições sociais em 179 países, incluindo Portugal, atestando que 40% de Mulheres e Meninas vivem em países onde a discriminação é alta e muito alta, e que apesar de 93 dos países auditados terem estabelecido quotas de género nacionalmente, ainda são poucas as Mulheres que desempenham altos cargos e posições de liderança política ou outras. O relatório afirma mesmo que o progresso para a igualdade de género, num momento em que faltam apenas sete anos para a data-limite estabelecida para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (2030), continua frágil, lento e muito heterogéneo.

Como se percebe, as desigualdades de género são transversais aos diferentes sectores de atividade. Contudo, observa-se uma tendência para valorizar estatística e analiticamente as áreas STEM (acrónimo em inglês para Ciências, Tecnologias, Engenharia e Matemática). As diferenças no acesso às profissões tecnológicas, as diferenças salariais e os desequilíbrios nos níveis de literacia digital dominam os debates em certos círculos de influência, ganhando uma maior

visibilidade pública. Não minorando a sua relevância, mostra-se determinante abrir espaço para um debate mais aceso e informado sobre outras áreas de trabalho que continuam a estereotipar funções e a acentuar desigualdades, como os casos dos sectores do cinema e do audiovisual. Nesta linha de pensamento, invoca-se a Recomendação CM/Rec (2017) adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa. Num ano particularmente mediático, em consequência do #MeToo, movimento contra o assédio e a agressão sexuais espoletado com a acusação de má conduta do produtor de Hollywood, Harvey Weinstein, esta Recomendação debruça-se sobre a igualdade de género no sector audiovisual e procura oferecer *guidelines* aos diversos países membros para a mitigação, e mesmo erradicação, de barreiras ao trabalho igualitário da Mulher na área. O documento aponta, ainda, propostas concretas de revisão de políticas públicas, regulação e legislação, assim como sobre a importância de criação de sistemas de monitorização regular e efetiva, pesquisa, análise e publicação de dados sobre a situação da Mulher no sector.

A MUTIM – Mulheres Trabalhadoras das Imagens em Movimento, Associação fundada em 2022, que tem como missão exatamente pensar e alavancar a presença de Mulheres no cinema e no audiovisual em Portugal, fomentando a paridade e representatividade equitativa e a XX Element Project–Associação Cultural, uma associação cultural fundada em 2016 que procura ser um agente de intervenção na luta pela promoção da equidade, respeito e inclusão de todas as pessoas, através do desenvolvimento de projetos artísticos, promove-

⁴ OCDE *Social Institutions and Gender Index (SIGI 2023 Global Report)* sobre Igualdade de Género em tempos de crise: https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report_4607b7c7-en

ram a realização do estudo *A Condição da Mulher nos Sectores do Cinema e do Audiovisual em Portugal*. Por forma a auscultar o sentir e as vivências das Mulheres envolvidas profissionalmente nos sectores, foi desenvolvido e aplicado um inquérito por questionário *on-line* aos/às trabalhadores/as destas áreas de atividade sem discriminação de género. O questionário foi distribuído em duas vagas, entre o dia 7 de novembro de 2022 e o dia 31 de janeiro de 2023, através de *e-mails* diretos para os contactos das empresas, associações, produtoras, canais de televisão incluídos no diretório disponibilizado pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual (ICA). O inquérito por questionário permitiu recolher uma amostra válida de 515 indivíduos, com uma média de idades de 38 anos (70,48% (363) são Mulheres e 27,76% (143) são Homens). 89,1% identifica-se com a etnia branca, 92,4% são de origem portuguesa e 7,6% de outras origens, predominando a brasileira e/ou dupla nacionalidade Portugal-Brasil (4,7%), seguida da espanhola (0,4%) e uma pulverização de outras nacionalidades como alemã, francesa, italiana, venezuelana e americana. A maioria dos respondentes tem formação superior, com 52,1% de licenciados e 26,8% com Mestrado, não existindo uma variação expressiva entre Homens (81,1%) e Mulheres (85,1%). Em média, os/as respondentes trabalham há 13 anos nos sectores.

Numa segunda fase, foram realizadas entrevistas em profundidade a dez profissionais do género feminino, como forma de identificação/especificação de situações particulares e de complemento da informação apurada no inquérito por questionário. As dez profissionais Mulheres têm idades variadas e carreiras nos sectores do cinema e do audiovisual também elas de durações diferentes. Desempenham funções muito

diversas, permitindo cobrir vários ambientes e contextos de trabalho e pessoais, registando-se um conhecimento extensivo sobre as múltiplas realidades dos sectores.

O inquérito por questionário e as entrevistas tiveram por base dez temas centrais: 1) Formação; 2) Profissão/Ocupação; 3) Vínculos Profissionais; 4) Remuneração; 5) Participação em concursos e integração de júris; 6) Relação com a maternidade/paternidade; 7) Satisfação no desempenho da atividade; 8) Níveis de stresse e ansiedade a que estão expostos/expostas no desempenho da atividade profissional; 9) Perceções e vivências da sua condição no ambiente de trabalho e, por fim, os entendimentos sobre 10) As representações de identidades nos conteúdos cinematográficos e audiovisuais nacionais.

Paralelamente, foram analisados três apoios concedidos pelo ICA – Novos Talentos e Primeiras Obras; Apoio ao Cinema e Apoio ao Audiovisual e Multimédia –, num total de 16 concursos, assim como mapeado o género dos/das profissionais a ocuparem cargos dirigentes dos organismos públicos que apoiam os sectores do cinema e do audiovisual (Instituto do Cinema e do Audiovisual e Cinemateca Portuguesa) e dos órgãos de gestão e das direções mais relevantes dos três principais grupos de media audiovisuais em Portugal (com canais em sinal aberto): Rádio e Televisão de Portugal, Impresa e Media Capital.

Do cruzamento dos dados apurados, retiram-se os seguintes *key take aways*:

I Key Take Aways

1) A condição de precariedade dos profissionais dos sectores do cinema e do audiovisual, independentemente do género, é uma realidade. Este facto é apontado como um dos principais factores de stresse, também nas entrevistas, cujos testemunhos relatam uma prática generalizada do recurso a “recibos verdes” e trabalho esporádico “ao projeto”. As Mulheres são especialmente vulneráveis a este indicador quando são confrontadas com a necessidade de escolher entre uma carreira precária e a vida familiar, visto que cerca de 60% afirma ter desistido da carreira com a chegada da maternidade. Nos casos em que os dois membros do casal trabalham no mesmo sector de atividade e sentiram necessidade de reduzir, desistir ou mudar de atividade por motivos de parentalidade, são as Mulheres (76,7%) que mais frequentemente o fazem;

2) Os dados apurados, quer através do inquérito por questionário, quer através das entrevistas, mostram, claramente, que há Homens a auferirem salários mais elevados quando comparados com as Mulheres: há uma muito maior proporção de Homens face a Mulheres a beneficiar de salários mais elevados no sector e muito mais Mulheres do que Homens nos escalões remuneratórios mais baixos;

3) A infantilização da Mulher pelo Homem e a solidariedade/“clubismo” dos Homens, em particular por parte daqueles que ocupam posições de decisão, são dois indicadores que emergem do estudo. Tal não é visto como uma forma de discriminação

“aberta”, mas como um facilitismo, um coloquialismo nas relações entre Homens que resulta numa perceção por parte das Mulheres de estarem frequentemente do “lado de fora” e de sentirem a necessidade de provar ou justificar o seu mérito;

4) Os Homens parecem entrar na área mais cedo do que as Mulheres, havendo uma percentagem maior de Homens (54,2%) do que Mulheres (41,9%) a iniciar carreira antes da conclusão do curso. Ao cruzarmos este dado com a perceção por parte das Mulheres da existência de uma maior informalidade e aceitação do erro nas relações entre os Homens, supõe-se que a obtenção de qualificações académicas se afigura como uma importante comprovação de mérito nas Mulheres face a um *status-quo* em que, por defeito, são desconsideradas;

5) 41,6% das Mulheres afirmam ter sido vítimas de discriminação de género e 37,6% de assédio no local de trabalho e/ou no desempenho de funções. Estas situações foram corroboradas nas entrevistas, tendo havido menções explícitas a assédio moral ou físico e/ou de conhecerem/presenciarem casos concretos;

6) Determinadas funções dentro dos sectores do cinema e do audiovisual, em especial as mais artísticas e as técnicas, continuam a ser desempenhadas, maioritariamente, por Homens. Quando as Mulheres ocupam estes cargos mostra-se como uma conquista e não como uma normalização de oportunidades pelo mérito, independentemente da identidade de género ou outra;

7) O equilíbrio entre a vida familiar e o desempenho da profissão é apontado como um objetivo muito difícil de alcançar. As entrevistadas enfatizaram a sobrecarga que o papel de mães acarreta e a conseqüente dificuldade de conciliação com horários por turnos ou de exigência acrescida;

8) Os/As profissionais dos sectores, em especial as Mulheres, reconhecem que as narrativas produzidas e realizadas na atualidade não são plurais em termos de representações de género e étnico/raciais e, quando abordam personagens e histórias que incluem tais representações, recorrem à estereotipação. Para além disso, há um consenso em relação ao papel subalternizado da Mulher no ecrã em relação ao Homens nas produções nacionais, em especial nas produzidas para televisão e nos formatos de longa serialização, como a telenovela;

9) A análise dos 16 concursos promovidos pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual em 2022 revela que o volume de candidaturas de proponentes masculinos é substancialmente superior e existem concursos em que nenhum projeto liderado por uma Mulher é financiado. Embora os dados pareçam também indicar a não discriminação das Mulheres e dos seus projetos candidatos, uma vez que se observa uma proporcionalidade de género entre os projetos a concurso e os apoiados, tal decorre da observação de um ano em concreto, não podendo ser assumido como um traço característico preponderante;

10) Os júris dos concursos de 2022 analisados mostram que 56,25% são constituídos maioritariamente por Homens e que 43,75% são constituídos maiori-

tariamente por Mulheres. O exercício comparativo numa janela de cinco anos, mostra que, em 2018, os mesmos concursos apresentaram 50% dos júris constituídos maioritariamente por Homens e em apenas 6,25% (um concurso) é que se encontrou uma composição onde as Mulheres estavam em maioria. Em 18,75% dos concursos houve paridade de género e em 25% dos concursos os painéis de avaliação não incluíram uma única Mulher. O que parece ser uma evolução positiva mostra-se com pouca expressividade, para lá do facto de os dados do inquérito por questionário mostrarem que, em média, os Homens integram mais vezes estes painéis de avaliação, tendo, assim, mais oportunidades do que as Mulheres;

11) Os cargos dirigentes dos organismos públicos de apoio aos sectores do cinema e do audiovisual (ICA e Cinemateca Portuguesa) apresentam uma quase totalidade de elementos do género masculino (três para quatro no total);

12) Os grupos de media audiovisuais portugueses com canais em sinal aberto apresentam uma estrutura orgânica não equilibrada no que respeita ao género. Os conselhos de administração, assim como outros órgãos de gestão próprios de cada grupo, são integrados, maioritariamente, por Homens. Isto também se verifica, e até de uma forma mais acentuada, nas direções de produção e programação.

Desigualdades de género nos sectores do cinema e do audiovisual

I Breve contexto

O tema da igualdade de género nos sectores do audiovisual tem sido alvo de particular destaque na sequência do movimento #MeToo em 2017, onde práticas de discriminação e assédio presentes no meio cinematográfico e audiovisual foram trazidas para o domínio público, dando nomes e rostos a uma problemática frequentemente tratada com discrição e envolta em secretismo. Não obstante a proporção mediática e transversalidade do impacto gerada por este movimento ativista, é importante salientar os passos dados ao nível institucional na Europa a este respeito, nomeadamente através da criação em 2011 do “Framework of Actions on Gender Equality”⁵ pela Comissão Europeia para o Diálogo Social em conjunto com os parceiros sociais do sector audiovisual. Este documento não só aponta a desigualdade de género como uma questão de especial relevância no meio audiovisual, como identifica áreas chave onde a igualdade de género deve ser trabalhada: representações de género nos conteúdos, paridade salarial, igualdade de oportunidades no exercício de cargos de decisão, papéis desempenhados no local de trabalho e conciliação da vida pessoal e profissional.

Na sequência deste mapeamento, em 2016 foi efectuada uma avaliação de eventuais progressos conseguidos para a igualdade de género no sector e, em 2018, deu-se início a um trabalho de monitorização da implementação do referido Framework. Daqui resultou, entre outras iniciativas, a elaboração em 2020 de um manual de boas práticas com vista à obtenção de igualdade de género e promoção de diversidade no sector audiovisual europeu ⁶. Este documento, actualizado em Maio de 2023, representa o culminar dos esforços encetados em 2011 e delinea um conjunto de medidas a serem tomadas no sentido de enfrentar as diferentes dimensões da desigualdade de género, enquadrando-as no contexto das regulamentações e iniciativas existentes.

De resto, os resultados dos estudos que se debruçam sobre as desigualdades de género no Audiovisual têm sido relativamente uniformes a demonstrar, de formas diversas, que estas desigualdades existem e subsistem. Num

⁵ “Framework of Actions On Gender Equality in the Audiovisual Sector in Europe”, EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee, 2011, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5206>

⁶ Achieving gender equality and promoting diversity in the European Audiovisual sector – Good Practice Handbook, EU Social partners of the Audiovisual sector, March 2020, https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2020/12/EQDiversityAV_en_web.pdf

levantamento contextual realizado pela European Platform of Regulatory Authorities (EPRA) em 2018⁷, pareceu ser consensual entre as diferentes entidades reguladoras da maioria dos países europeus que as Mulheres estavam sub-representadas quer nos conteúdos, quer na ocupação de cargos decisórios. Já no “Gender Equality Report”⁸ de 2022 realizado pelo *Swedish Film Institute*, é mencionado que, apesar dos importantes progressos na obtenção de paridade de género no panorama audiovisual Sueco, continua a existir uma distribuição desigual de longas metragens dirigidas ou escritas por Mulheres e Homens devido, em parte, à maior duração de tempo que os filmes dirigidos ou escritos por Mulheres demoram a ser feitos.

É também à luz da crescente consciencialização para este tema que o trabalho de entidades como a *European Expert Network On Culture and Audiovisual (EENCA)*, a *European Women’s Audiovisual Network (EWA)*, o *Centre National du Cinéma de l’image Animée*, o *Lab Femmes de Cinéma* ou a MUTIM – Mulheres Trabalhadoras das Imagens em Movimento se reveste de pertinência no sentido de promover a efectivação de medidas concretas a este respeito. A par das iniciativas dos Parceiros Sociais envolvidos na Comissão Europeia, a atividade destas entidades acaba por ir ao encontro dos principais eixos de acção do *Framework of Actions On Gender Equality in the Audiovisual Sector in Europe* na promoção de igualdade de género no sector audiovisual europeu. A título de exemplo, a EWA desenvolve programas de mentoria e aceleração de projectos, eventos de *networking on-line e off-line*, seminários e workshops. Considerando o relatório produzido por esta mesma entidade onde em 2016 se concluía, entre outros dados, que apenas um em cada cinco filmes produzidos na Europa entre 2006 e 2013 tinham sido realizados por mulheres (21%)⁹, a subsequente intervenção desta entidade no sentido de combater as desigualdades identificadas é o elemento chave para a obtenção de mudanças concretas, dentro de uma lógica orientada para o processo – algo para o qual o *Framework of Actions on Gender Equality* já apontava.¹⁰

É neste contexto que um projecto como o 5050x2020, uma iniciativa criada pelo *Swedish Film Institute* em 2012, acaba por gerar um impacto mais abrangente que produz ondas de acção. Neste caso, foi criado em França um *action tank* intitulado “Collectif 50/50” com o objetivo de promover e implementar mudanças para a obtenção de paridade de género no sector audiovisual e, em 2018, o Festival de Cannes foi o primeiro festival signatário de uma Carta de Paridade de Homens-Mulheres em Festivais. É também em França que surge o *Le Lab – Femmes de Cinema*, um projecto que nasce em 2013 com a criação de um prémio anual que homenageia realizadoras euro-

⁷ “Achieving greater diversity in broadcasting – special focus on gender; Benefits and best practice approaches”, Jessica Jones, Ofcom (UK), May 2018, <https://cdn.epra.org/attachments/files/3356/original/EPRA-Gender-Report-FINAL.pdf?1537262554>

⁸ 406 Days – It’s About Time: Gender equality report 2021/2022, Swedish Film Institute, 2022, <https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/406-days--its-about-time.-gender-equality-report-2021-2022.pdf>

⁹ “Where Are The Woman Directors? – Report on gender equality for directors in the European film industry”, EWA, 2016, https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf

¹⁰ “Framework of Actions On Gender Equality in the Audiovisual Sector in Europe”, (n 4) p.6.

peias emblemáticas para expandir a sua acção com workshops, *masterclasses* e um estudo de monitorização e atualização anual sobre a condição das Mulheres Realizadoras na Europa. Na edição de 2022 deste estudo¹¹ é sublinhada o crescente interesse por parte de institutos europeus na monitorização de dados relativos às disparidades de género, evidenciado pelo aumento no número de estudos a este respeito, bem como a intensificação na acção por parte dos organismos, através de propostas e implementação de medidas com vista à obtenção de paridade e diversidade de género. De acordo com este estudo, em 2021, o tema da paridade tomou uma dimensão mais global na obtenção de diversidade de género e, em 2022, verificou-se um número de instituições europeias a adotarem, pela primeira vez, planos de acção para uma maior paridade, com outras que já trabalhavam nesta problemática a criarem novos objetivos e a reafirmarem o seu compromisso com a paridade.

Portugal não tem sido exceção a este movimento. Para além das iniciativas governamentais, muitas decorrentes do trabalho das instituições europeias que permitem regulamentar e incentivar as boas práticas neste domínio, destaca-se a ação do Instituto do Cinema e do Audiovisual, a partir de 2018, de majorar em 10% o apoio a atribuir por plano (apoios à escrita e ao desenvolvimento de cinema e de audiovisual), quando se verifique mais de 50% de autoria por Mulheres em relação ao total de autores do plano e, desde 2022, a atribuição de uma majoração em 10% no apoio à finalização de obras cinematográficas, quando se verifique que o projeto é realizado por uma Mulher, juntamente com um dos seguintes cargos assumidos por Mulheres: produtora, argumentista ou diretora de fotografia. Este tipo de incentivo, que ecoa iniciativas semelhantes em congéneres europeus, mostra-se ainda tímido, acima de tudo, por estar confinado a apoios específicos.

De índole diferente, lembramos, a título de exemplo, a convocatória a Mulheres cineastas portuguesas lançada pela Academia Portuguesa de Cinema em parceria com a Netflix em julho de 2021 (levando à estreia, na plataforma de *streaming* de vídeo internacional, de cinco longas-metragens e dando visibilidade a 11 cineastas portuguesas); também em 2021, a OPTO (plataforma de *streaming* do canal privado SIC), em parceria com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) apresentou o projeto “Na Porta do Lado”, uma trilogia de filmes escritos e dirigidos por Mulheres sobre violência doméstica ou a RTP, estação de serviço público, deu palco à iniciativa da produtora Pandora Cunha e Telles e estreou o projeto “Contado por Mulheres”, dez telefilmes realizados por mulheres estreadas numa adaptação de obras literárias em português.

Num outro registo, e não excluindo outras iniciativas, ressaltam-se as promovidas pela Cinemateca Portuguesa (e.g. a associação ao “Olhares do Mediterrâneo – Women’s Film Festival”, festival centrado em filmes realizados por Mulheres ou o acolhimento de um encontro internacional promovido pelo Eurimages, em 2015, intitulado “As Mulheres no Cinema Português”); pelo próprio “Olhares do Mediterrâneo – Women’s Film Festival” (o primeiro festi-

¹¹ “Qualitative Study on the Place of Female Directors in Europe”, Le Lab – Femmes de Cinema, 2022, <https://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2022/12/Study-2022-EN-1.pdf>

val internacional de cinema em Portugal dedicado exclusivamente à cinematografia feminina, com o objetivo de dar visibilidade à presença das Mulheres no panorama cinematográfico internacional); pelo “FESTin – Festival de cinema itinerante da Língua Portuguesa” (e.g. as mostras de cinema realizado por Mulheres); pelo “Festival Caminhos do Cinema Português” (e.g. a organização de semanas de cinema no Feminino); pelo “Festival de Cinema de Avanca” (e.g. a organização anual da conferência internacional Avanca Cinema e publicação decorrente de e-book, onde o tema é debatido sob diversas perspectivas); pelo “Porto Femme – Festival Internacional de Cinema” (um festival internacional organizado anualmente na cidade do Porto e que dá espaço e voz ao trabalho cinematográfico no feminino), pela APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (uma associação de carácter científico que visa promover os Estudos sobre as Mulheres, os Estudos de Género e Estudos Feministas em todas as áreas do saber, tendo organizado, ao longo de 32 anos, diversas iniciativas como mostras comentadas, seminários, workshops e lançamento de publicações, destacando-se a revista “EX aequo”) e, mais recentemente, pela própria MUTIM.

Numa ligação mais estreita com as universidades e ações de I&D (pesquisa e desenvolvimento) é de notar o trabalho de algumas instituições na formação de novas gerações, especialização de trabalhadores/as dos sectores, divulgação científica e produção de conhecimento, assinalando-se, como exemplo, “As Faces de Eva. Estudo sobre as Mulheres”, revista que se dedica à publicação de artigos em Estudos da Mulher, Estudos Feministas e Estudos de Género, assim como à oferta de cursos livres, encontros e desenvolvimento de projetos sobre a temática. A Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, que alberga esta iniciativa, oferece também formação de 2.º ciclo (Mestrado em Estudos sobre as Mulheres. As Mulheres na Sociedade e na Cultura) e de 3.º ciclo (Doutoramento em Estudos de Género), permitindo uma reflexão informada e alargada sobre o tópico. Podemos, ainda, encontrar uma pluralidade de publicações (artigos científicos e livros) sobre as Mulheres e o Cinema, muitas escritas por Mulheres e a desenvolverem atividades de investigação em universidades e centros de investigação nacionais e mesmo internacionais.

Apesar de este panorama de robustez na acção afirmativa com franca incidência sobre as desigualdades de género nos sectores do cinema e do audiovisual, estas conquistas não invalidam o facto de persistirem dados que apontam para a presença de disparidades de diversa ordem. É nesse sentido que o eixo de monitorização estabelecido no *Framework of Actions On Gender Equality in the Audiovisual Sector in Europe* se reveste de relevância ainda hoje, 12 anos depois de ter sido apontado. Neste sentido, o Observatório Europeu do Audiovisual (OEA) tem sido uma das principais entidades a procurar recolher e sistematizar dados que possam possibilitar este tipo de monitorização.

Atento às questões de discriminação e desigualdade quer *off-screen*, quer *on-screen*, o OEA tem promovido a realização de mapeamentos por amostragem e radiografias dos sectores por países, tentando mostrar a equi-

dade (ou falta dela) no acesso à profissão, assim como à diversidade (ou não) de identidades representadas nos ecrãs.

Em conformidade com o relatório “Female Audiovisual Professionals in European TV Fiction Production” (2023)¹², que analisa o género de realizadores, argumentistas, papéis principais, produtores, diretores de fotografia e compositores de séries televisivas e telefilmes produzidos na Europa 27, e no Reino Unido, estreados em televisão e em plataformas SVOD entre 2015 e 2021, a percentagem de profissionais Mulheres associadas a cada episódio das séries/telefilmes analisados divide-se, por categoria, da seguinte forma: 44% de produtoras, 22% de realizadoras e 37% de argumentistas. Já os papéis principais são desempenhados em 47% por Mulheres e, com grande contraste, a Direção de Fotografia é assumida por apenas 8% de profissionais do género feminino, assim como a assinatura das composições musicais. Estes valores mostram uma evolução desde 2015, embora lenta e quase estagnada entre 2018 e 2021.

Quando se observa a posição de Portugal face aos restantes países europeus monitorizados, e no mesmo tipo de análise (peso médio da percentagem de Mulheres), percebe-se que o país está na média europeia referente à produção (44%), ao desempenho de papéis principais (47%), à Direção de Fotografia (8%); está acima da média europeia no que respeita a escrita de argumento (perto dos 50%) e abaixo da média europeia em termos de Realizadoras (ligeiramente acima dos 10%) e na composição musical (perto dos 1%).

No que respeita o envolvimento de profissionais do género feminino na produção cinematográfica, o mais recente relatório do OEA intitulado “Female professionals in European film production” (2023)¹³ mostra que, entre 2018 e 2022, 35% dos filmes foram produzidos por Mulheres, 33% foram editados por profissionais do género feminino, 29% foram escritos e 26% foram realizados por Mulheres, enquanto que apenas 11% de Mulheres são responsáveis pela Direção de Arte e 10% pelas composições musicais originais dos filmes. Respeitante à situação portuguesa face aos outros países europeus observados, verifica-se um posicionamento acima da média europeia no campo da realização, assim como uma evolução positiva entre o quinquénio 2013–2017 (c. 18%) e o quinquénio 2018–2022 (c. 25%). Tal também se verifica na escrita do argumento com: 25% (2013–2017) e c.30% (2018–2022). No que respeita a produção, e contrariamente ao que acontece no audiovisual, Portugal situa-se abaixo da média europeia.

¹² “Female professionals in European film production” (2023 | dados de 2021): <https://rm.coe.int/female-audiovisual-professionals-in-european-tv-fiction-production-202/1680aa7261>

Este relatório toma em consideração os trabalhos originários dos países monitorizados e não a nacionalidade dos profissionais. A amostra inclui séries televisivas e telefilmes transmitidos ou disponibilizados pelos canais de TV ou serviços de SVOD na Europa entre 2015 e 2020. O ano de produção é o ano de transmissão do primeiro episódio da temporada, no caso das séries.

¹³ “Female professionals in European film production” (2023): Este relatório toma em consideração os trabalhos originários dos países monitorizados e não a nacionalidade dos profissionais. A amostra inclui longas-metragens europeias produzidas entre 2013 e 2022 com estreia em sala na Europa durante o mesmo período.

Inclusivamente, observa-se um decréscimo entre quinquénios: 30% (2013-2017) e c.28% (2018-2022). Respeitante à Direção de Fotografia, Portugal está abaixo, mas perto da média europeia, registando-se uma subida entre quinquénios (de c.8% para 10%), assim como a composição musical original: quase no final da tabela, Portugal surge com uma percentagem de c.4,5 entre 2013-2017, subindo muito ligeiramente no quinquénio seguinte.

Uma leitura superficial dos dados avançados pelo Observatório Europeu do Audiovisual aponta apenas para o facto de Portugal não estar completamente afastado da média dos países da União Europeia, uma vez que as percentagens globais de envolvimento de profissionais do género feminino na produção de conteúdos audiovisuais e cinematográficos apuradas por amostra pelo OEA continuam a ser muito baixas e completamente desproporcionais em relação à presença e ao envolvimento de profissionais do género masculino nas produções. Embora seja um trabalho por amostragem, circunscrito no tempo e não um retrato dos sectores, permite uma compreensão sobre o estado da arte das questões de género e o tipo de envolvimento das Mulheres nos diferentes géneros audiovisuais e cinematográficos. Por exemplo, percebe-se que os documentários têm mais profissionais do género feminino associadas, do que a ficção ou a animação, assim como trabalham mais em equipas do que os Homens, diminuindo as oportunidades de serem creditadas individualmente. Este tipo de monitorização mostra-se interessante por permitir conhecer a posição de Portugal no contexto europeu, mas carece de um complemento investigativo local e mais aprofundado para uma clarificação sobre os motivos que têm levado a que estas desproporcionalidades perdurem. Abrem-se, assim, janelas de oportunidade para a promoção de um acompanhamento mais próximo dos sectores por parte das instâncias públicas e privadas nacionais, permitindo transformar conhecimento em ações efetivas.

I Metodologia

Com o objetivo de melhor compreender a condição da Mulher nos sectores do cinema e do audiovisual em Portugal foi aplicado um inquérito por questionário *on-line* aos/às trabalhadores/as destas áreas de atividade, sem discriminação de género. Foram ainda realizadas dez entrevistas em profundidade a profissionais do género feminino, permitindo contribuir para uma identificação de situações particulares e de complementar a informação apurada no questionário. Adicionalmente, realizou-se uma análise a três apoios concedidos pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual (ICA) – *Novos Talentos e Primeiras Obras; Apoio ao Cinema e Apoio ao Audiovisual e Multimédia* –, num total de 16 concursos¹⁴. Foi ainda mapeado o género dos/das profissionais a ocuparem cargos

¹⁴ Apoio ao Audiovisual e Multimédia: Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia (singulares/planos); Inovação Audiovisual e Multimédia; Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia – Ficção/Documentário; Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia – Animação | Novos Talentos e Primeiras Obras: Primeiras Obras L.M. Ficção | Apoio ao Cinema: os restantes – Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas (singulares/planos); 1.º Longas Metragens de Ficção; 2.º Longas Metragens de Ficção; Complementar; Curtas-Metragens de Ficção; 1.º Documentários Cinematográficas; 2.º Documentários Cinematográficas; Curtas-Metragens de Animação; Finalização de Obras Cinematográficas; Coprodução Internacional com Participação Minoritária Portuguesa; Coprodução com Países de Língua Portuguesa. Não foram analisados os seguintes concursos: Automático, Distribuição em Portugal de Obras Nacionais; Distribuição em Portugal de Obras Nacionais, Europeias e Outras, Exibição.

dirigentes dos organismos públicos que apoiam os sectores do cinema e do audiovisual (Instituto do Cinema e do Audiovisual e Cinemateca Portuguesa) e dos elementos constituintes dos órgãos de gestão e das direções mais importantes dos três principais grupos de media audiovisuais em Portugal (com canais em sinal aberto): Rádio e Televisão de Portugal, Impresa e Media Capital. Por fim, realizou-se uma análise documental que incluiu estudos anteriores e relatórios de mercado sobre o tema.

O inquérito, construído na plataforma *Qualtrics*, foi distribuído em duas vagas, entre o dia 7 de novembro de 2022 e o dia 31 de janeiro de 2023, através de *e-mails* diretos para os contactos das empresas, associações, produtoras, canais de televisão incluídos no diretório disponibilizado pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual. Seguiram-se *follow-ups* personalizados através de uma rede de contactos alargada. Foram validadas 515 respostas (363 Mulheres, que corresponde a 70,48% dos inquiridos; 143 Homens, que corresponde a 27,76% e nove respondentes (1,74%) preferiram não responder ou não se identificam com estes géneros¹⁵).

O recrutamento para as entrevistas teve por base um sistema de contactos informais, tendo como critérios o género, a relação profissional com os sectores, a diversidade de ocupações e a variedade de contextos profissionais e pessoais. Foi disponibilizada toda a informação relativa aos propósitos, processo e tratamento das entrevistas, tendo as participantes dado, oralmente ou por escrito, o seu consentimento informado (participação e gravação). As entrevistas foram realizadas na plataforma *Teams*, entre agosto e outubro de 2023, tendo uma duração média de 63 minutos. As entrevistas foram transcritas e procedeu-se a uma análise temática alinhada com as áreas (secções) trabalhadas no inquérito por questionário, recorrendo-se ao *NVivo*, *software* de análise qualitativa. Por motivos de confidencialidade, não são indicados nomes, cargos ou empresas ou informações específicas sobre os perfis, assim como não são atribuídos quaisquer créditos de informação.

Tanto o inquérito como as entrevistas tiveram por base dez áreas (secções): **1) a formação; 2) a profissão/ocupação; 3) os vínculos profissionais; 4) a remuneração; 5) a participação em concursos e a integração de júris; 6) a relação com a maternidade/paternidade; 7) a satisfação no desempenho da atividade; 8) os níveis de stresse e ansiedade a que estão expostos/expostas no desempenho da atividade profissional; 9) as diferentes percepções e vivências da sua condição** no ambiente de trabalho e, por fim, os entendimentos sobre **10) as representações de identidades** nos conteúdos cinematográficos e audiovisuais nacionais. Os resultados são, assim, apresentados seguindo esta estrutura.

¹⁵ Em virtude do reduzido número de respostas (9), estes casos não foram incluídos nos cruzamentos de variáveis por não terem leitura, nem significado estatístico.

Para mapear o grau de envolvimento de profissionais do género feminino nos concursos de apoio promovidos pela ICA em 2022, foi feito um levantamento do número total de candidaturas e de projetos apoiados nos 16 concursos em análise e, em seguida, do número de Mulheres a concurso e com projetos apoiados. Numa tentativa de standardização de procedimentos, a pesquisa foi feita por “realizadoras” e, nos casos em que há a opção de se concorrer no desempenho de outra função, como “argumentista”, foi esse o indicador utilizado. O levantamento foi nominal, não se tendo contabilizado o número total de Mulheres envolvidas nos projetos e, no caso dos concursos de apoio à Escrita e Desenvolvimento/Planos (Cinema e Audiovisual/Multimedia), são analisados os proponentes dos projetos dentro dos planos e não os planos em si. Foi ainda recolhida informação sobre a constituição dos júris (2018 e 2022) para aferir a proporcionalidade, ou não, de género. Toda a informação trabalhada e agora apresentada está disponível, em acesso livre, no *site* institucional do ICA. Também através de informação disponível *on-line*, foi feito um mapeamento da composição dos órgãos de gestão dos organismos públicos de apoio aos sectores e dos três principais grupos de media audiovisuais portugueses com canais em sinal aberto, assim como das direções-chave. Os grupos têm uma organização interna diferente, atendendo à sua natureza (pública/privada), assim como à oferta disponibilizada, pelo que não há o objetivo de comparabilidade, mas sim o de melhor perceber a posição e a condição da Mulher nos lugares de decisão.

Apresentação e Interpretação dos dados

A média de idades dos/das 515 indivíduos respondentes é de 38 anos; 89,1% identifica-se com a etnia branca, 92,4% são de origem Portuguesa e 7,6% de outras origens, predominando a brasileira e/ou dupla nacionalidade Portugal-Brasil (4,7%), seguida da espanhola (0,4%) e uma pulverização de outras nacionalidades como alemã, francesa, italiana, venezuelana e americana. A zona de residência mais frequente é a área metropolitana de Lisboa (71%), seguida pelo Norte e pelo Centro. O Alentejo, o Algarve e as Regiões Autónomas têm uma representatividade muito baixa, oscilando entre os 0,4% e os 1,2%.

Foram entrevistadas dez profissionais Mulheres dos sectores do cinema e do audiovisual, com idades variadas e com carreiras também elas de durações diferentes. Desempenham funções muito diversas, permitindo cobrir vários ambientes e contextos de trabalho e pessoais, registando-se um conhecimento aprofundado sobre as múltiplas realidades dos sectores.

I Formação

A maioria dos/das respondentes é licenciada (52,1%); 26,8% têm mestrado e 4,9% doutoramento. 16,7% fizeram cursos técnicos, 9,9% têm o Ensino Secundário e 8,6% afirmam ter outro tipo de formação (em especial formações de curta-duração e pós-graduações). Apenas 0,2% da amostra revela ter o 3.º ciclo do Ensino Básico ou menos. Há uma grande dispersão por áreas de formação, identificando-se, contudo, uma clara incidência no Audiovisual e Multimédia, Cinema, Vídeo, nas Ciências da Comunicação/Comunicação Social, Artes Visuais e Design de Comunicação. **Por género, percebe-se que tanto as Mulheres como os Homens têm formação elevada, com predomínio da Licenciatura e do Mestrado, não existindo uma variação expressiva entre Homens (81,1%) e Mulheres (85,1%) com formação superior.**

Iniciar a ocupação profissional na área antes da conclusão da primeira formação é a resposta mais assinalada pelos/as respondentes (45,8%) e a maioria não sente ou sentiu necessidade de comprovar a capacidade profissional através de credenciais/diplomas de formação (68,7%). Também a maioria se sentiu compelida a fazer formação durante a carreira (63,9%), em especial para adquirir novos conhecimentos sobre a atividade (89,2%) e para evoluir na carreira (59,7%). Não se verificam diferenças assinaláveis entre os géneros a este respeito. Este dado parece indicar que, embora a apresentação de credenciais ou diplomas de formação não seja um fator determinante para o exercício da atividade profissional, a obtenção de formação ao longo da carreira já o é.

No que diz respeito às entrevistas, confirmam-se os dados apontados anteriormente em relação às áreas de formação académica predominantes: Ciências da Comunicação, Audiovisual, Cinema, mas também foi possível apontar outras áreas tais como Línguas e Literaturas Modernas e Economia. Adicionalmente, há uma predominância de um percurso iterativo, entre várias opções profissionais, também resultante de uma combinação entre algum natural desconhecimento das várias opções profissionais no final da formação académica, assim como com as oportunidades que se apresentam à entrada no mercado de trabalho.

A valorização pessoal da formação académica é referida pelas participantes, bem como a necessidade de investimento posterior em formação mais específica, quer de natureza académica, como, por exemplo, ao nível de Mestrado e Pós-graduação, ou um investimento em cursos mais técnicos. Este dado parece ser de particular relevância para as Mulheres quando, nas entrevistas, estas expressam sentir necessidade de provar o seu mérito, mesmo quando não lhes é exigida uma certificação formal.

I Profissão/Ocupação

Uma ampla maioria de respondentes trabalha na sua área de formação (78,9%). 69% afirma ter mudado de ocupação “algumas vezes” e “muitas vezes”, adiantando como primeira razão “a necessidade de dominar vários saberes/funções como forma de afirmação no meio” (53,4%), seguindo-se a “curiosidade em adquirir novos conhecimentos” (47,7%), a “reorientação da carreira” (37,6%) e a “salvaguarda da posição profissional” (22,6%). Com 18,9% encontramos um conjunto alargado de justificações, destacando-se, em primeiro lugar, a necessidade de ter uma ocupação profissional e de assegurar estabilidade financeira. Também estas afirmações são corroboradas pelas entrevistadas, que referem já ter desenvolvido actividades de ordem vária, por vezes, de forma complementar, não só para adquirir diversidade de competências na área como também para alargar as possibilidades de atração de oportunidades profissionais. A experiência em diversas funções dentro da mesma cadeia de valor profissional, nomeadamente no que diz respeito ao audiovisual, permite também o domínio de várias funções e uma crescente especialização. São igualmente referidas as questões de sustentabilidade profissional, referindo que uma eventual perceção de instabilidade aumenta a necessidade de poder ter uma participação valorizada em vários domínios. São mencionadas profissões com uma variedade de funções mais alargada, nomeadamente na cadeia de valor do cinema ou do entretenimento.

Em média, os/as respondentes trabalham há 13 anos nos sectores, sendo que, por género, e proporcionalmente ao número de respostas, percebe-se que, **em média, os respondentes Homens desempenham a profissão há mais anos (15,82) do que as Mulheres (12,43)**. A oportunidade de evoluir na carreira desde que começaram a trabalhar nos sectores é uma realidade para a maioria dos/das respondentes (78,2%), mas, **proporcionalmente, percebe-se que os Homens tiveram mais oportunidades do que as Mulheres, com 82,5% dos Homens a afirmar**

ter tido a oportunidade de evoluir no sector desde que começou a trabalhar e 76,2% das Mulheres a declararem o mesmo. Na sua generalidade, a primeira evolução ocorreu nos 1-3 anos seguintes ao início do desempenho de funções na área. Nas entrevistas foi possível compreender, adicionalmente, que mesmo a entrada no mercado de trabalho acontece, em alguns casos, através de uma oportunidade detetada por um Homem, há mais tempo a trabalhar na profissão, e que, informalmente, refere essa possibilidade.

A maioria dos respondentes – não havendo diferenças assinaláveis entre géneros – afirma não ter retrocedido na carreira (54,5%), mas tal permite perceber que **45,5% já experimentaram o “passo atrás”**. Daqueles que retrocederam, 76,4% afirmam que foi por imposição/necessidade, seguindo-se, com 20,6%, a opção “outra”, ficando evidente a tónica nas seguintes razões: **a instabilidade do mercado para certas profissões mais artísticas; a precariedade dos sectores e a necessidade de mudar frequentemente de ocupação e a dificuldade no regresso ao ativo após licença de maternidade.**

Nas entrevistas, a precariedade do sector foi mencionada por praticamente todas as participantes. Essa precariedade foi assinalada como uma condição sistémica e percebida, em alguns casos, num tom de resignação. Também a conciliação da evolução em várias profissões foi questionada no momento de se considerar a maternidade. Ainda assim, foram igualmente mencionados contextos em que o regresso depois de uma licença de maternidade, apesar de difícil conciliação, não se liga a um retrocesso profissional. Alguns exemplos de sinais de precariedade dos sectores ligam-se ao atraso em pagamentos a trabalhadores/as que exercem a sua atividade por conta própria, o que gera dificuldades na gestão financeira e perceção de estabilidade. Por outro lado, parece haver também, para estas profissionais, vantagens no exercício da profissão em regime de *freelance*, mas que pode prender-se com uma impossibilidade de manter contratos estáveis. As vantagens apontadas foram a flexibilidade, autonomia criativa, maior e melhor tempo de concentração criativa e a possibilidade de investir em trabalho considerado mais gratificante e significativo.

Nas questões seguintes procurou-se mapear as funções dos/das respondentes, agrupadas em cinco grandes tipos de atividade (que não esgotam as existentes e praticadas): **Atividades de Coordenação** (Produtor/a; Showrunner; Diretor/a de Produção; Produtor/a Executivo/a; Chefe de produção; Produtor/a de set/locação; Coordenador/a de Produção; Outra(s)); **Atividades Artísticas** (Realizador/a; Argumentista/Guionista; Direção de Arte; Direção de Fotografia; Direção de Som; Direção de Casting; Direção de Atores/Atrizes; Composição Musical; Montagem/Edição; Ator/Atriz; Outra(s)); **Atividades Especializadas** (Cabeleireiro/a; Maquilhador/a; Caracterizador/a; Figurinista; Aderecista; Cenógrafo/a; Outra(s)); **Atividades Técnicas** (Operador/a de câmara; Técnico/a de som; Operador/a de som; Sonoplasta; Efeitos especiais; Chefe maquinista; Chefe eletricista; Montador/a/Editor/a; Fotógrafo/a de cena; Outra(s)) e **Outras** (Animador/a; Anotador/a; Apresentador/a; Jornalista; Diretor/a de Informação; Diretor/a de Programação; Administrador/a/CEO; Presidente/Diretor/a de Associações dos Sectores;

Presidente/ Vice-Presidente/ Diretor/a/ Coordenador/a de Institutos/ Organismos/ Programas de Apoio Públicos; Técnico/a Superior de Institutos/ Organismos Públicos; Coordenador/a / Assistente de Marketing; Relações Públicas; Assessor/a de Imprensa; Programador/a de Festivais; Curador/a; Crítico/a de cinema/ audiovisual; Professor/a / Formador/a /Investigador/a; Diretor/a de Canal; Estagiário/a; Outra(s)).

Proporcionalmente ao número de respostas dadas por Homens e por Mulheres, consegue-se perceber que **há mais Homens a desempenhar funções Artísticas** (70,9% de Homens e 56,9% de Mulheres) e **funções Técnicas** (44% de Homens e 27,2% de Mulheres) e **mais Mulheres ligadas às atividades Especializadas** (13,4% de Mulheres e 3,5% de Homens). No que respeita às **funções de Coordenação, a nossa amostra revela uma quase paridade, com as Mulheres ligeiramente acima dos Homens** (58,9% de Mulheres e 58,04% de Homens).

No que diz respeito às entrevistas, os Homens parecem ocupar com mais frequência cargos de chefia (funções que nem sempre são sinónimas de coordenação), e as Mulheres desenvolvem funções mais especializadas. No entanto, há também entrevistadas que referem não encontrar diferenças significativas, e, mesmo, uma tendência inversa, nomeadamente em contexto de jornalismo televisivo. Adicionalmente, as Mulheres parecem ter mais dificuldade em ver a sua competência reconhecida, o que se pode dever a uma certa subvalorização ou condescendência, especialmente em profissões, típica e historicamente, mais associadas a uma presença masculina.

Outro dado interessante que ressalta da análise é a constatação de que muitos/as profissionais desenvolvem, paralelamente à atividade profissional nos sectores, atividades de formação, ensino e de investigação. Se, por um lado, este dado pode indiciar falta de oportunidades de trabalho nos sectores, por outro mostra o interesse crescente de novas gerações em seguir um caminho profissional na área, o aumento crescente de oferta formativa, muita dela especializada, e a importância do estudo e da investigação para a evolução dos próprios sectores.

I Vínculo

Os resultados indiciam níveis elevados de precariedade, corroborados por vários estudos realizados nos últimos anos sobre a situação perante o trabalho dos/das profissionais ligados/as às atividades culturais e criativas. Se é verdade que 22,3% dos indivíduos têm contrato de trabalho sem termo, 39,8% trabalham com recibos verdes sem contrato, seguindo-se os contratos de trabalho a termo certo (8,9%), contratos de prestação de serviços (7,0%), trabalho incerto/flutuante (6,6%), sem qualquer vínculo definido com as empresas e contrato de trabalho a termo incerto (2,7%). Quando analisada por género, esta hierarquia mantém-se sem variações assinaláveis. Assim, se entendermos por precários os/as trabalhadores/as cuja atividade principal se rege por vínculos de trabalho de contratos a tempo parcial, contratos de curta ou muito curta duração, contratos de prestação de serviços, recibos verdes sem contrato, em regime de estágio, *freelancers*, empresários em nome individual, com emprego

incerto, flutuante ou desempregados, constatamos que **63,1% dos/das inquiridos/as se encontram em situação de precariedade laboral. Ao cruzarmos estes dados com o facto de 62,4% dos/das respondentes recorrerem à acumulação de funções para lá da sua atividade principal, afigura-se como evidente o índice generalizado de precariedade em que se encontra grande parte dos/das profissionais dos sectores, independentemente do género.**

Estes elevados níveis de precariedade são apontados por todas as entrevistadas, refletindo-se na dificuldade de iniciar uma relação estável com as entidades empregadoras, bem como nas perceções de satisfação com a atividade profissional, que serão abordadas mais à frente. A figura dos estágios é também apontada como um mecanismo que contribui para o aumento da perceção de precariedade do sector. Por outro lado, e apesar de ser claro o descontentamento, parece haver uma naturalização deste contexto, que pode contribuir para uma maior inação e mesmo para um sentimento de impotência para o contrariar. De ressaltar ainda que, apesar de este ambiente, as entrevistadas parecem não contemplar a ideia de abandonar os sectores, mas antes, referem o esforço, a resiliência e o investimento pessoal e emocional para persistirem na sua profissão. Fazem ainda referência a uma sensação de realização profissional decorrente da atividade que desenvolvem que é, no entanto, pontuada por um sentimento de preocupação e, por vezes, de desmotivação. Esta desmotivação prende-se, em vários dos casos, com os horários alargados de trabalho e com a circunstância do trabalho por turnos, bem como com o esforço físico que as profissões dos sectores exigem. Finalmente, a precariedade gera, em várias entrevistadas, a motivação para prosseguir uma solução profissional em regime de projeto. Esta solução aporta vantagens ligadas à autonomia, possibilidade de desenvolver projetos pessoais, ou mesmo poder selecionar os projetos com que mais se identificam. Por outro lado, gera também o desafio de uma gestão financeira mais prudente e uma sensação de insegurança mais premente.

I Remuneração

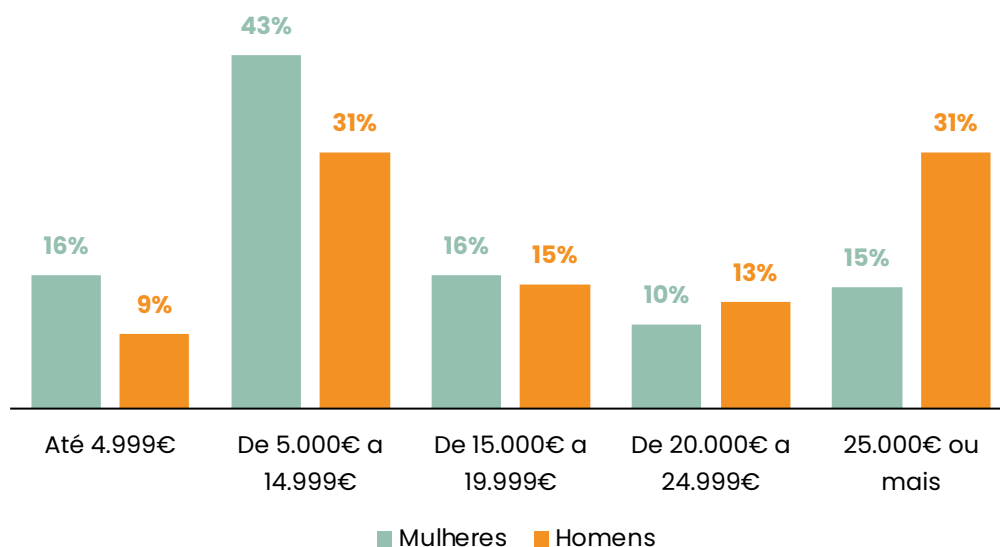
Em termos remuneratórios, a maioria dos/as respondentes (39,0%) indica auferir no último ano (sem descontos) um valor que oscila entre os 5.000€ e os 14.999€ - o segundo escalão mais baixo, seguindo-se, com 19,6%, os indivíduos que afirmam terem recebido um valor igual ou superior a 25.000€ (o escalão mais alto); 15,8% auferiram de 15.000€ a 19.999€; 14,3% até 4.999€ e 11,3% dos/das respondentes afirmam terem auferido, anualmente, 20.000€ a 24.999€.

Numa divisão por género, 42,8% das Mulheres que responderam situam-se dentro do escalão remuneratório mais expressivo para a totalidade da amostra (o segundo mais baixo), seguindo-se, com 16,1%, a remuneração de até 4.000€ (o escalão mais baixo) e a remuneração entre 15.000€ e 19.999€ (o escalão intermédio) e, com 14,7%, encontramos um conjunto de Mulheres no escalão mais elevado (25.000€ ou mais). Já no que respeita aos

Homens, a maior percentagem afirmou auferir 25.000€ ou mais (31,5%) e a percentagem menos expressiva (9,1%) situou-se no escalão remuneratório mais baixo.

Considerando a média anual de rendimentos nos últimos cinco anos, a maioria das Mulheres que respondeu a esta questão indicou situar-se nos dois escalões mais baixos (59,2%), contra 40,8% de Mulheres a indicar que auferiu, em média, mais de 15.000€ anuais nos últimos cinco anos. Quanto aos respondentes do género masculino, a distribuição foi exactamente inversa, com 40,8% a indicar situar-se nos dois escalões mais baixos e 59,2% nos três escalões mais altos. Esta tendência verifica-se de igual modo face à média salarial anual reportada para os últimos dez anos, com 44,9% dos Homens indicarem ter auferido menos de 15.000€ anuais e 55,1% mais de 15.000€. No caso das Mulheres, 60% estimam ter recebido menos de 15.000€ anuais nos últimos dez anos, contra 40% a indicarem ter recebido mais. Em adição, embora a maioria dos/das inquiridos/as tenha indicado ganhar mais hoje do que quando começou a trabalhar na área, essa situação é mais acentuada nos Homens (72,7%) quando comparada com as Mulheres (54,0%).

Gráfico 1 | Montante anual bruto (sem descontos) auferido no último ano



Neste sentido, e de acordo com a nossa amostra, podemos afirmar que há uma maior proporção de Homens do que Mulheres a beneficiar dos salários mais elevados e mais Mulheres do que Homens situados nos escalões remuneratórios mais baixos. Adicionalmente, havendo uma percentagem menor de Mulheres a afirmar que ganha hoje mais do que quando começou a trabalhar nos sectores, parece haver uma menor percepção de progressão de carreira pelas Mulheres do que pelos Homens.

Também nas entrevistas foi possível apurar a percepção de disparidades remuneratórias, mas, nem sempre relativas a uma distinção entre Homens e Mulheres. Em alguns sectores, nomeadamente da informação televisiva, identificou-se uma percepção de melhor remuneração para as gerações com mais antiguidade. De uma maneira geral, as entrevistadas referem que a remuneração destes sectores é baixa, embora tenham sido apontadas exceções, que se prendem ou com a antiguidade no sector, ou, em alguns casos, com uma notoriedade e competência percebidas. Em algumas profissões específicas, nomeadamente na produção de conteúdos de entretenimento, parecem existir práticas remuneratórias mais elevadas. No entanto, também foram apontadas dificuldades no que diz respeito aos prazos de pagamento que são muito derogados no tempo, tornando ainda mais desafiante a gestão financeira em sectores em que o vínculo profissional é percecionado, de uma maneira geral, como precário. Foi também referida uma disparidade, em algumas profissões, entre o orçamento disponível para um projeto e o valor atribuído aos profissionais que desenvolvem elementos fundamentais para o seu sucesso. O tema da remuneração é muitas vezes referido em ligação com a possibilidade de conciliação da profissão com a constituição de família. Para além da remuneração, a precariedade do vínculo laboral acresce à impossibilidade de acesso a mecanismos de protecção, como a baixa de maternidade. Em certas situações, as entrevistadas referiram uma diferença no acesso, entre Homens e Mulheres, a complementos salariais, como veículo de serviço e telemóvel e a espaços informais de decisão. Este é mais um dado que parece indiciar a existência de dinâmicas de *soft power* em círculos masculinos dos quais as Mulheres se sentem excluídas, ficando privadas de acesso a informação relevante e de terem voz activa na tomada de decisões. Finalmente, há entrevistadas que fazem uma comparação com os níveis de remuneração praticados noutros países, situando Portugal num patamar muito distante dos mesmos.

I Participação em Concursos e Integração em Júris

Uma clara maioria (62,1%)¹⁶ afirma nunca ter concorrido a concursos promovidos por Instituições de financiamento nacionais - não se observando diferenças significativas entre Mulheres e Homens - sendo que 53,4% justificam por falta de oportunidade, em especial por não terem uma obra em andamento no momento dos concursos. 29% adiantam a justificação "outra", devendo-se a uma variedade de motivos, tais como excesso de burocracia, desconhecimento da sua existência e falta de interesse.

Dos 34,9% que afirmam ter concorrido a **Concursos Nacionais**, uma clara maioria indica a participação nos concursos promovidos pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual, seguindo-se uma pulverização de outros apoios, destacando-se, a Fundação Calouste Gulbenkian, a DGArtes e a Sociedade Portuguesa de Autores. Apesar de

¹⁶ Este valor exclui os respondentes que afirmaram nunca terem concorrido a concursos promovidos por instituições de financiamento nacionais por não desempenharem funções que os tornem elegíveis para solicitarem apoio.

existir uma quase paridade entre Homens (65,3%) e Mulheres (63,2%) no que respeita a obtenção de apoios em concursos nacionais, proporcionalmente, parece haver **mais Homens (26,5%) do que Mulheres (18,9%) a ganharem três ou mais apoios.**

No que respeita à participação em **Concursos Internacionais**, 89,2% diz nunca ter participado (não se evidenciando diferenças entre Mulheres e Homens), em especial por falta de oportunidade (54,5%), assim como por um conjunto de razões dispersas, tais como o desconhecimento da existência dos concursos, a excessiva burocratização, a falta de informação sobre o preenchimento dos formulários ou mesmo a falta de interesse. Dos 10,8% que já concorreram, há o particular interesse no programa MEDIA (Europa Criativa), Eurimages, Ibermedia e em concursos de menor dimensão, nomeadamente europeus e ligados à coprodução. **Tendencialmente, parece também existir uma quase paridade na obtenção de apoios, contudo, os dados indiciam que, proporcionalmente, são as Mulheres a obter dois ou mais apoios (50%) em relação aos Homens (29,4%) em concursos internacionais.**

Independentemente do género, a leitura dos dados mostra uma fraca participação em concursos de financiamento nacional e internacional. Os argumentos adiantados parecem pouco estruturados e pouco sólidos - como a burocratização inerente ou o desconhecimento sobre a sua existência - , mostrando uma eventual necessidade de uma divulgação mais expressiva e mais informada dos apoios, elegibilidade, prazos e mecanismos processuais, assim como de promoção de ações de formação de acompanhamento de preparação de candidaturas, por parte de entidades públicas, privadas ou associativas. Outro facto com potencial impacto nesta menor adesão é o investimento necessário na preparação das candidaturas e o retorno não garantido inerente.

A maioria dos/das respondentes nunca concorreu a **Festivais Nacionais** (65,9%), nem a **Festivais Internacionais** (70,8%), nomeadamente por falta de oportunidade, não se registando diferenças assinaláveis entre géneros. Dos que já concorreram, identificam, maioritariamente, os festivais Curtas de Vila do Conde, DocLisboa, Indielisboa, Motelx, Caminhos do Cinema Português, Avanca Film Festival e Fantasporto. Em termos internacionais, percebe-se que há uma aposta em múltiplas frentes, em especial nos festivais constantes da lista de festivais considerados prioritários pelo ICA. **A leitura dos dados parece indicar que há mais Homens do que Mulheres a concorrer tanto a Festivais Nacionais como Internacionais. No que diz respeito aos Festivais Nacionais há indícios de que são os Homens a serem mais selecionados do que as Mulheres, tendência que parece não se verificar nos Festivais Internacionais.**

O concurso a prémios também se mostra com baixa adesão: apenas 14,9% dos/das respondentes concorreram (ou foram nomeados) a **Prémios Nacionais** e 10,3% a **Prémios Internacionais**. Mais uma vez, a maioria afirma que tal fica a dever-se à falta de oportunidade, mas também há quem afirme desconhecer a sua existência e/ou os processos de candidatura. **Infere-se que, proporcionalmente, os Homens são nomeados mais vezes para Pré-**

mios Nacionais do que as Mulheres, no entanto, proporcionalmente, são as Mulheres a sair vencedoras mais vezes. No caso dos Prémios Internacionais, observa-se que, em média, as Mulheres são nomeadas e premiadas mais vezes.

Procurámos também perceber o envolvimento dos/das respondentes na **organização de Festivais/Mostras**: 25,1% integra ou integrou estas equipas, nomeadamente com funções na área da programação, mas também em áreas tão diversas como a assessoria de imprensa, a comunicação, marketing e relações públicas, a gestão de cópias, a produção executiva, a tradução e voluntariado. Não se evidenciam diferenças entre Homens e Mulheres.

Também questionamos o tipo e o grau de envolvimento dos/das profissionais respondentes em **atividades de jurado/a em concursos de instituições de financiamento**. Uma clara maioria não integra ou integrou júris (93,7%), 4,1% integra/integrou júris nacionais, em especial no ICA, e 2,5% integra/integrou júris internacionais, nomeadamente em concursos do programa Media/Europa Criativa. **A análise dos dados parece apontar para que, embora haja uma certa paridade entre Homens e Mulheres na participação em júris de instituições de financiamento, em média, os Homens integram mais vezes painéis de avaliação nacionais e internacionais.**

A integração em **bolsas de jurados/as de Festivais** também é minoritária (13,9%), com maior envolvimento em júris nacionais (7,7%) do que internacionais (6,2%). No âmbito nacional, são apresentados múltiplos festivais, destacando-se o Indie Lisboa, o Doc Lisboa, os Caminhos do Cinema Português, Curtas de Vila do Conde, QueerLisboa, Guiões, Mostra e Motelx. Em termos internacionais são identificados festivais diversos, em especial em Espanha, Itália e Brasil. **Por género, parece haver, em média, mais Homens a integrar bolsas de jurados/as de Festivais tanto nacionais como internacionais.**

O envolvimento dos/das respondentes em **bolsas de jurados/as de Prémios** é, mais uma vez, minoritário (8,7%), sendo que 5,3% são prémios nacionais (Prémios Sophia, Caminhos do Cinema Português, SPAutores, entre outros), e 3,4% são prémios internacionais (entre outros, Berlin Fashion Film Festival, FestFilms, Festival de Veneza). **No que respeita ao género, os dados parecem indicar que, em média, há uma maior presença de Homens do que de Mulheres nos painéis de avaliação.**

Respeitante à presença em júris e concursos foram poucas as entrevistadas que referiram ter já participado, embora, em alguns casos, não se deva à ausência de convites ou vontade de participar. A falta de tempo, assim como a burocracia e a necessidade de investimento não remunerado para a preparação de propostas para concursos foram razões referidas para não concorrer. Finalmente, as entrevistadas afirmaram também que, em alguns casos, não se apercebem da participação dos seus pares nos júris de concursos, mas reconhecem que a mesma seria prestigiante.

I Maternidade/Paternidade

A maioria dos/as respondentes não tem filhos (65,4%). Para os 34,6% que afirmam ter filhos, a média de idades da maternidade/paternidade situa-se nos 32 anos e 91,6% afirmam ter sido mães/pais durante o desempenho de funções nos sectores. Ainda daqueles que têm filhos a cargo, e embora 63,3% dos/das respondentes digam ter rede de apoio, 77,8% dizem que “por vezes” e “frequentemente” sentem limitações no exercício das suas atividades profissionais pelo facto de serem mães/pais. Por género, são mais as Mulheres do que os Homens que se confrontam com tais constrangimentos, com 44,9% das Mulheres a afirmarem frequentemente sentir limitações no exercício das suas atividades profissionais e apenas 28,8% dos Homens a expressarem o mesmo.

Quando questionados/as sobre a necessidade de desistir/abdicar de trabalho por causa da maternidade/paternidade, 51,9% respondem afirmativamente, com mais Mulheres a sentirem esse imperativo (60,2% do total de Mulheres) do que Homens (39% do total de Homens). Nas situações de casais em que ambos os membros trabalham no mesmo ramo de atividade, 50% sentiu necessidade de reduzir, desistir ou mudar de atividade. Destes, são as Mulheres (76,7%) que mais frequentemente reduzem, mudam ou desistem de atividade no casal.

Durante as entrevistas foram identificadas diversas dificuldades na conciliação da profissão com a maternidade. Existem dificuldades de organização, que se prendem com os horários alargados de trabalho e que obrigam ao recurso a uma rede de apoio familiar ou contratada. Por outro lado, registam-se também formas de conciliar a profissão com a maternidade, como a opção por um regime de trabalho em *freelance* ou por projeto. A perceção da precariedade do setor e a baixa remuneração são também fatores importantes na decisão de ter filhos. Por fim, registaram-se referências ao facto de esta conciliação com a maternidade já não ser uma preocupação exclusiva das Mulheres. O regresso da licença de maternidade antecipado e a necessidade de abdicar de propostas de trabalho ou reduzir a intensidade do mesmo são também referências adiantadas. Observa-se, ainda, a assunção de que certas propostas de trabalho não chegam a ser apresentadas por uma questão de género (por exemplo, a permanência em teatros de guerra, no caso do jornalismo), facto entendido como discriminatório porque inibe a possibilidade de decisão consciente das Mulheres.

Grau de satisfação com a atividade profissional e com os sectores

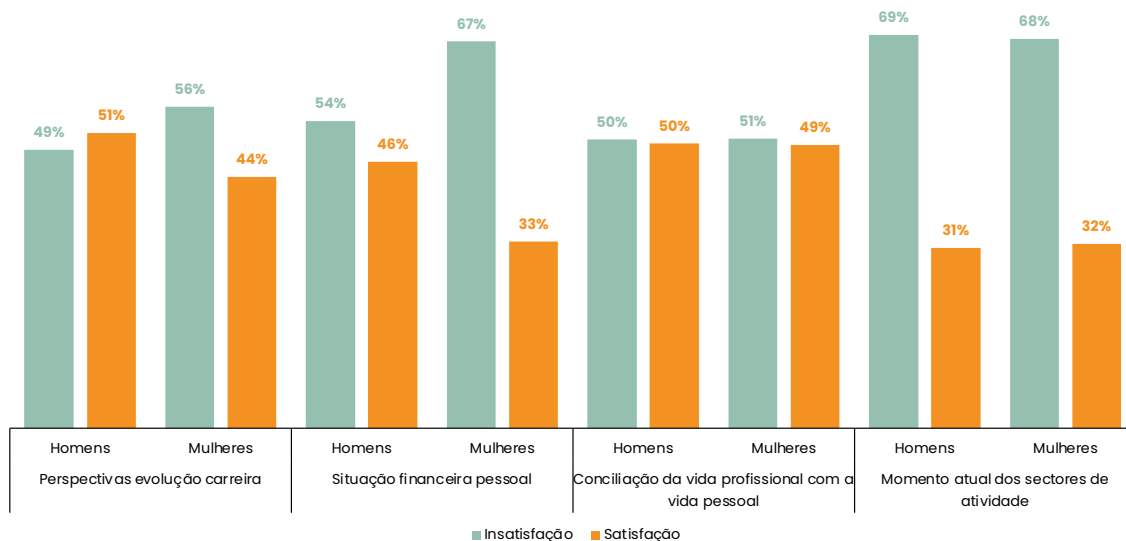
52,6% dos indivíduos que responderam a esta questão consideram estar “satisfeitos” com a sua atividade profissional atual, seguindo-se uma percentagem de 21,1% que se manifesta “insatisfeito”. Quanto ao rumo da carreira, 60,1% dos/das respondentes estão “satisfeitos/as” e “muito satisfeitos/as” e 39,9% estão “insatisfeitos/as” e “muito insatisfeitos/as”, com mais Mulheres a afirmarem a sua insatisfação (43,7%) do que Homens (32,2%). Já no que se refere às **perspetivas de evolução na carreira, a maioria encontra-se “insatisfeita”, com as Mulheres a manifestarem de forma mais acentuada do que os Homens esse desagrado** e o mesmo acontece com o grau de satisfação em relação **à situação financeira pessoal: 67,4% das Mulheres estão “insatisfeitas” ou “muito insatisfeitas”**. O grau de satisfação e insatisfação com a conciliação da vida profissional com a pessoal é muito semelhante, com 50,6% dos indivíduos a dizerem que estão “insatisfeitos” e “muito insatisfeitos” e 49,4% a indicarem estar “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com esta articulação. Por género, também não se identificam diferenças assinaláveis.

Nas entrevistas foi possível apurar que existe uma insatisfação com as condições de trabalho nos sectores, nomeadamente em relação à remuneração, à consequente situação de precariedade,, aos horários alargados de trabalho, à necessidade de retirar tempo ao lazer para conseguir dar resposta aos vários projetos, quando as Mulheres se encontram a trabalhar em regime de *freelance*. Existe também insatisfação com uma excessiva produção de conteúdos que, em alguns casos, se reflete numa potencial menor qualidade. Para além da qualidade do produto final, é também importante, na perceção de algumas participantes, dar uma maior atenção à qualidade das condições de trabalho.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, 81,8% dos/das respondentes estão “satisfeitos/as” e “muito satisfeitos/as” e apenas 8,6% se sentem “insatisfeitos/as” e “muito insatisfeitos/as” com a relação com os colegas, não havendo diferenças assinaláveis entre géneros. No que respeita à relação com as chefias, também há uma clara maioria (74,3%) a manifestar “satisfação” e “muita satisfação” com o tipo de relacionamento, não se observando igualmente diferenças numa análise por género. Também nas entrevistas foi possível encontrar esta opinião, com quase todas as entrevistadas a descreverem o seu ambiente de trabalho como muito positivo, tanto no que diz respeito ao relacionamento com os/as colegas, como com as chefias.

Já numa pergunta sobre o grau de satisfação com o momento atual dos sectores de atividade, 31,8% referiu sentir-se “satisfeito” ou “muito satisfeito”, enquanto 68,2% referiu sentir-se “insatisfeito” e “muito insatisfeito”. À luz dos dados anteriores, este sentimento parece estar mais correlacionado com as fracas perspectivas de evolução na carreira e dificuldades na situação financeira pessoal do que com o ambiente de trabalho em si.

Gráfico 2 | Grau de satisfação com a atividade profissional



No caso das entrevistas, foi ainda possível identificar que a falta de investimento nos sectores influencia a percepção de satisfação com o contexto atual. Esta insatisfação prende-se com a necessidade de depender de equipas muito jovens e com pouca experiência. A rotatividade nos sectores é também apontada como um elemento de insatisfação, porque implica uma menor estabilidade das equipas e uma necessidade acrescida de atrair, formar e reter talento, o que, por vezes, implica uma maior disponibilidade dos profissionais com mais experiência. Essa disponibilidade também influencia, diretamente, o volume de trabalho. Finalmente, no que diz respeito a profissões ligadas à produção criativa de conteúdos, foram referidas situações em que as propostas de trabalho com remuneração mais atrativa nem sempre correspondem a uma maior realização.

Grau de stresse/ansiedade no desempenho de funções

Uma clara maioria de respondentes sente stresse/ansiedade no desempenho de funções (68,8%), não havendo diferenças entre géneros. Para 40,6% dos/das respondentes, o ambiente de trabalho é causador de stresse/ansiedade (“concordo” e “concordo totalmente”). São as Mulheres, as primeiras a concordar com esta afirmação. 32% dos/das respondentes, em especial as Mulheres, dizem “não concordar, nem discordar” com a falta de apoio dos colegas/chefias na gestão do stresse/ansiedade no dia a dia. Sendo esta a resposta mais escolhida, parece haver alguma indiferença às relações e vínculos em ambiente de trabalho, motivadas, provavelmente, pela necessária mudança de trabalho e acumulação de funções.

Quando questionados/as sobre a capacidade para lidar com o stresse/ansiedade no desempenho das funções, a maioria (58,6%) afirmou sentir-se habilitado/a, contudo, **a indefinição em relação à existência de trabalho no mês seguinte fez com que 66,3% dos indivíduos afirmassem que era uma causa de stresse e de ansiedade, com as Mulheres a tenderem mais a concordar do que os Homens. 19,6% dos/as respondentes indicaram “concordar” ou “concordar totalmente” com o facto de a discriminação no local de trabalho ser uma fonte de stresse/ansiedade, com uma maior proporção de Mulheres do que Homens a sentirem esse efeito.**

Nas entrevistas foi possível identificar vários elementos que contribuem para uma perceção de ansiedade e/ou stresse associados ao exercício da profissão. Destacam-se as condições de precariedade, a necessidade de, em algumas profissões, aumentar o volume de produção de conteúdos em virtude da presença digital da maioria dos *players* destes sectores, quer por razões de comunicação, quer porque os modelos de negócio a isso obrigam. As entrevistadas caracterizam os sectores como “ansiosos”, em especial o meio audiovisual, mostrando que há uma vontade de trabalhar com qualidade, mas uma perceção de não existência de condições que o permitam. A falta de previsibilidade da frequência dos projetos gera dificuldades de gestão financeira o que também contribui para o aumento da ansiedade destas profissionais.

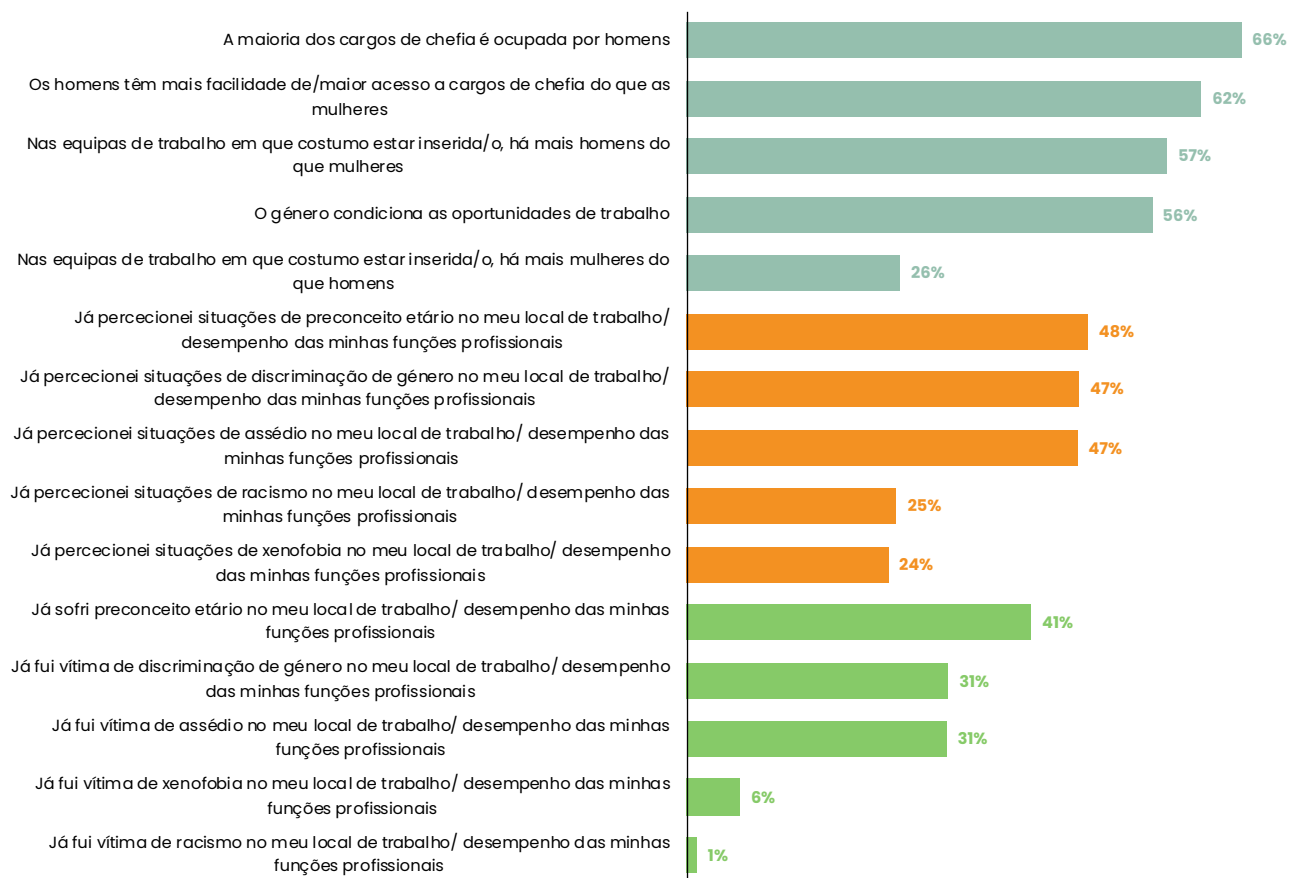
I Perceções/Vivências

Confrontados/as com um conjunto de afirmações, solicitámos aos/às respondentes que assinalassem aquelas que espelhavam a sua experiência e/ou a sua perceção sobre os sectores. As respostas dadas permitem criar três dimensões de análise: **i)** o acesso a cargos de chefia e a inclusão em equipas de trabalho com base no género; **ii)** a perceção de situações de discriminação com base no género, na idade e na raça/etnia e **iii)** as vivências/experiência de situações de discriminação com base no género, na idade e na raça/etnia.

Das 15 afirmações dadas, a afirmação mais vezes escolhida pelos 486 indivíduos que responderam a esta questão foi “a maioria dos cargos de chefia é ocupado por Homens” (66,3%), seguindo-se “os Homens têm mais facilidade de/menor acesso a cargos de chefia do que as Mulheres” (61,5%) e “nas equipas de trabalho em que costumam estar inseridos/as, há mais Homens do que Mulheres” (57,4%). Logo em seguida, surgiu a afirmação “o género condiciona as oportunidades de trabalho” (55,6%). Numa divisão por género, percebe-se que tanto as Mulheres como os Homens assinalaram e corroboraram estas afirmações, embora as Mulheres o tenham feito de forma mais acentuada nos dois primeiros casos, com 71,4% das respondentes a afirmar que a maioria dos cargos de chefia é ocupado por Homens e 67,6% a expressar que os Homens têm maior acesso a cargos de chefia do que as Mulheres. Embora tenha havido entrevistadas a afirmarem não perceberem diferenças de género na ocupação de lugares de chefia, foi identificada uma perceção de que os cargos de decisão são tendencialmente ocupados por Homens.

Quanto à segunda dimensão, as situações mais assinaladas são perceções, nomeadamente, e por ordem de importância, sobre o já terem presenciado o preconceito etário (47,9%), a discriminação de género (46,9%), situações de assédio (46,7%), situações de racismo (25,1%) e situações de xenofobia (24,1%), não se verificando diferenças assinaláveis por género.

Gráfico 3 | Perceções e Vivências



Nas entrevistas foram referidas situações de discriminação. Em relação ao próprio conceito, algumas entrevistadas afirmaram que as situações mais comumente associadas a discriminação nem sempre são as únicas a considerar. Em particular, houve referência a uma perceção da existência de redes informais de proximidade masculina, que nem sempre incluem as Mulheres. Por outro lado, foi ainda apontada uma subvalorização feminina, condescendente, que propicia uma perceção de menor expectativa de boa realização ou de competências das Mulheres para realizar certas tarefas. Em alguns casos foi também referida uma expectativa de menor capacidade de desempenho de funções com mais responsabilidades, por Mulheres de idade jovem. Em algumas funções, uma cultura que ainda privilegia comportamentos mais próximos de um universo percebido como masculino parece influenciar a boa aceitação das Mulheres e/ou dificultar o seu desempenho. Por outro lado, também

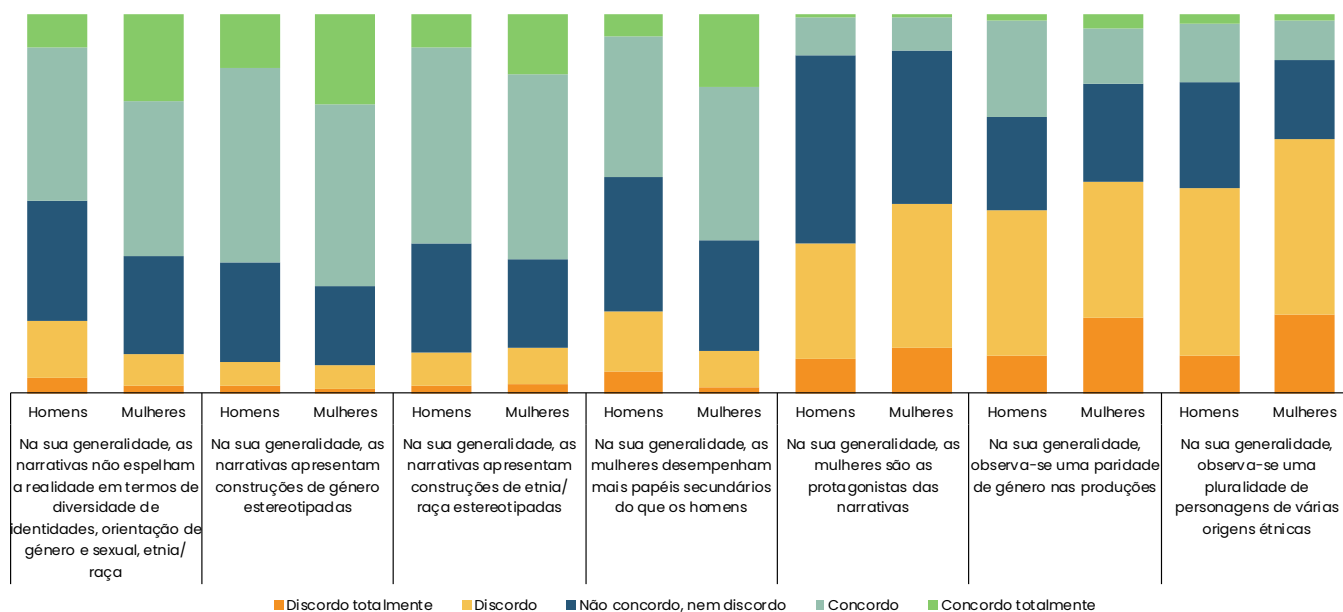
se verificaram relatos de uma maior concentração de Mulheres em funções que exigem características mais percebidas como próximas de um universo feminino, como a resiliência paciente ou a capacidade de organização das tarefas. Em algumas entrevistas surgiram relatos de uma tentativa de justificar o bom desempenho das Mulheres por razões diferentes do mérito. No meio da informação televisiva foi apontado um desequilíbrio a desfavor das Mulheres na disponibilidade de especialistas para comentar os acontecimentos.

No que respeita à terceira dimensão, a experiência na primeira pessoa, 41,2% dos/das respondentes afirmaram já terem sofrido preconceito étário, 31,1% foram vítimas de discriminação de género e vítimas de assédio, seguindo-se 6,4% que afirmaram terem sido vítimas de xenofobia. Numa análise por género, a única situação em que existe alguma paridade é no preconceito étário (41,6% das Mulheres respondentes e 40,2% dos Homens respondentes), uma vez que em relação às restantes situações, **são as Mulheres respondentes a assumir, de forma muito expressiva, as experiências negativas vividas na primeira pessoa: das 346 Mulheres que responderam a esta pergunta, 41,6% afirmam terem sido vítimas de discriminação de género, 37,6% de assédio no local de trabalho e/ou no desempenho de funções, 7,5% de xenofobia.** Este dado é suportado pelos testemunhos recolhidos nas entrevistas quando algumas das participantes mencionam já terem sido vítimas de assédio e discriminação de algum tipo relacionada com o seu género. Contudo, percebeu-se uma certa desvalorização das práticas, com as Mulheres a assumirem terem controlado as situações no imediato, não havendo uma identificação clara de “cruzamento de fronteiras”. Ainda neste âmbito, uma questão que emanou de forma consistente nas entrevistas foi a percepção de uma certa infantilização das Mulheres por parte dos Homens, quer nas pequenas rotinas profissionais do dia a dia, quer em momentos de decisão. Em linha com esta constatação, foi referenciada a criação e falta de acesso a redes de proximidade exclusivamente masculinas, cuja ação pode influenciar contextos de vivência nas organizações e o acesso a círculos informais de poder e de decisão.

Conteúdos cinematográficos e audiovisuais: representações e identidades

59,2% dos indivíduos que responderam a esta secção (503), “concordam” ou “concordam totalmente” que “na sua generalidade, as narrativas não espelham a realidade em termos de diversidade de identidades, orientação de género e sexual, etnia/raça”. Esta maioria de respostas repete-se nas afirmações seguintes, como a concordância em como há um recurso a construções de género estereotipadas (70,2%), a construções de etnia/raça estereotipadas (63,7%), de que o desempenho de papéis secundários é mais acentuado junto das Mulheres (55,2%), que as Mulheres não são protagonistas nas narrativas mais frequentemente (47,5%), de que não existe uma paridade de género nas produções (53,8%), assim como que não existe uma pluralidade de personagens de várias origens étnicas/raciais (63,8%). **Por género, percebe-se que as Mulheres são mais críticas na sua análise, ao apresentarem sempre percentagens mais acentuadas no “concordo totalmente” e “discordo totalmente”.**

Gráfico 4 | Perceções de Conteúdos Audiovisuais e Cinematográficos



Na opinião de algumas entrevistadas, existe uma perceção de pouca diversidade na representação de identidades. Por outro lado, foi ainda referido que, na construção dos enredos, no contexto da produção televisiva e cinematográfica, é por vezes difícil obter apoios para projetos em que o enredo se centra em histórias de e sobre Mulheres que não se enquadram nos grupos normalmente tidos como não representados. Outro dado adiantado prende-se com os formatos ficcionais, percebendo-se que os conteúdos de fraca dimensão serial, como as séries, conseguem melhor representar a diversidade de identidades, ao contrário da telenovela, por exemplo, que mantém um padrão de representação conservador e muito estereotipado.

Concursos promovidos pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual (ICA) 2022

Em 2022, nos 16 concursos em análise, foram apresentados **836** projetos, sendo que **223** (26,67% ~27%) tiveram proponentes do **género feminino** e **610** do **género masculino** (73,01% ~73%). No total, foram aprovados **155** projetos, dos quais **44** (28,39% ~28%) foram apresentados a concurso por **Mulheres** e **111** por **Homens** (71,61% ~72%).

Gráfico 5 | Distribuição geral dos projetos candidatos por género e por concurso em 2022

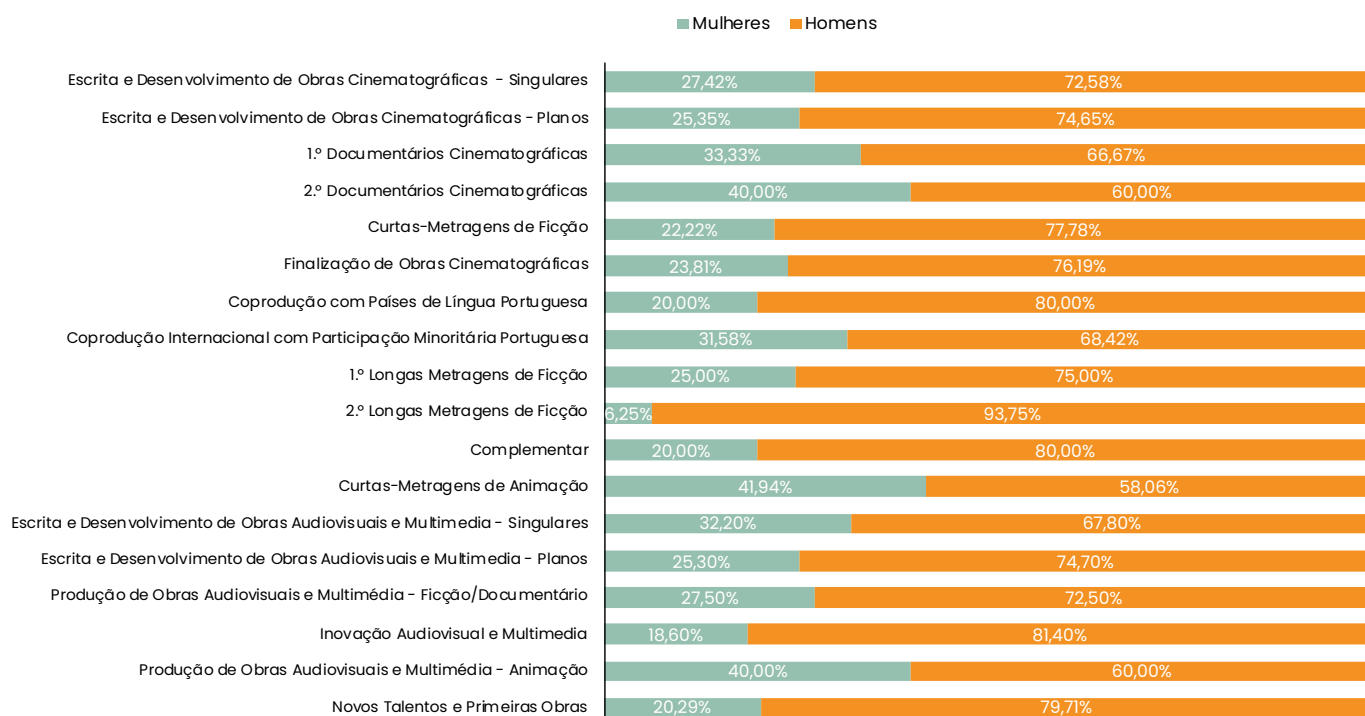
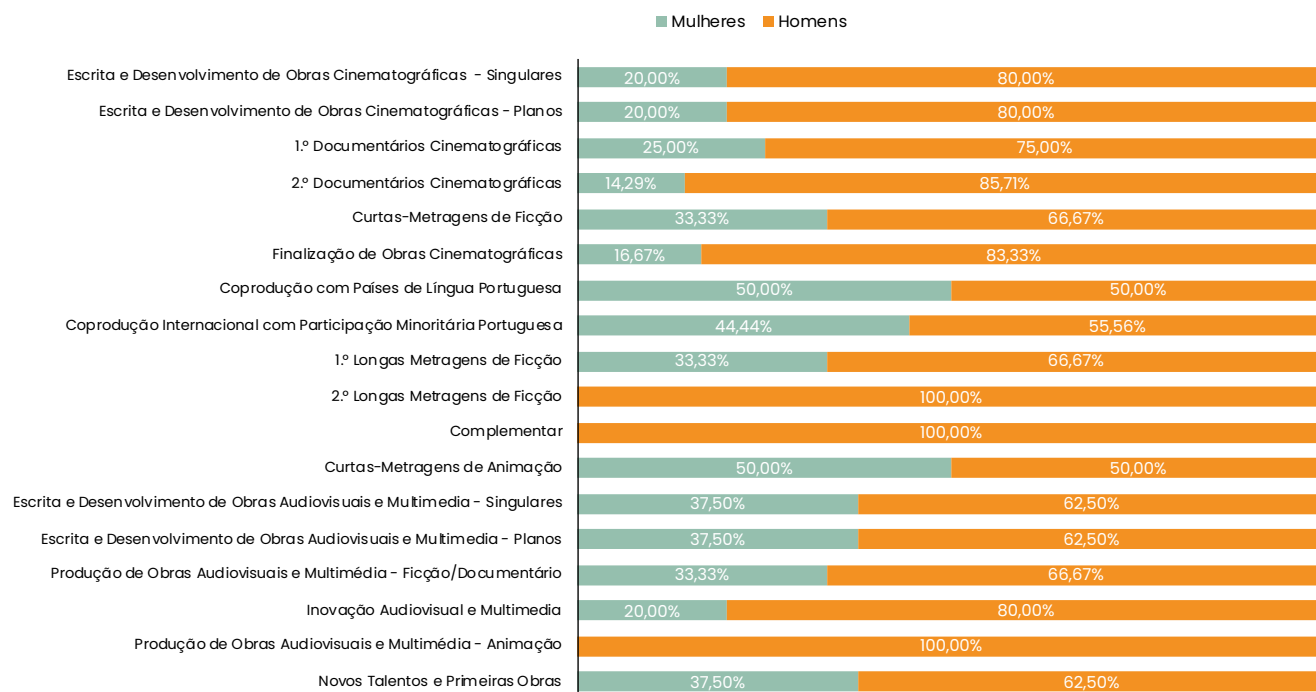


Gráfico 6 | Distribuição geral dos projetos aprovados por género e por concurso em 2022



A proporção de projetos recebidos de proponentes do género feminino e do género masculino é idêntica à proporção de projetos aprovados de proponentes dos géneros feminino e masculino (27%[F] - 74%[M] e 28%[F] - 72%[M]). Embora os grupos de género totalizem valores diferentes (frequências absolutas [251 - 687; 44 - 111]), a razão entre o número de candidaturas recebidas e aprovadas mantém-se equilibrada em termos de género.

Não obstante esta conclusão, **os dados totais mostram uma desproporção no volume de candidaturas apresentadas por Homens e por Mulheres, havendo, inclusivamente, três concursos em que as candidaturas aprovadas são exclusivamente apresentadas por proponentes do género masculino.** Assim, embora se possa dizer que parece não haver discriminação, atendendo à proporcionalidade entre candidaturas e concessão de apoios, não é, de todo, possível falar em paridade. Se tomarmos como exemplo os Concursos de apoio a Longas-Metragens de Ficção (1.ª e 2.ª chamadas), verificamos que há mais Homens a concorrer em ambos e que da totalidade de projetos apoiados, apenas 10% são de proponentes do género feminino, sendo que num deles não há qualquer Mulher a ganhar. Se, em alguns concursos, há uma tendência natural para mais Mulheres se candidatarem (e.g. Escrita e Desenvolvimento), tal não é homogêneo e ainda está longe de uma realidade verdadeiramente igualitária.

Embora não seja possível adiantar razões categóricas para o facto de as Mulheres se candidatarem menos, num cruzamento com os resultados do inquérito por questionário, parece haver alguns constrangimentos na elaboração de candidaturas, que podem ficar a dever-se, em alguns casos, à eventual acumulação de funções necessária para fazer face à situação de precariedade e eventual acompanhamento familiar.

Em 2022, os júris tiveram uma constituição constante de cinco elementos (excluindo o/a Presidente), observando-se que: **i) em 56,25% dos júris os Homens estão em maioria e 43,75% dos júris são constituídos maioritariamente por Mulheres.** Numa comparação com o ano de 2018 (uma janela de cinco anos), verifica-se o seguinte: com uma constituição oscilante de quatro a cinco elementos na totalidade (excluindo o/a Presidente), **i) 50% dos júris dos concursos foram constituídos maioritariamente por Homens; ii) 6,25% (júri de um concurso) foi constituído maioritariamente por Mulheres, iii) em 18,75% dos júris dos concursos houve paridade de género e em 25% dos concursos, os painéis de avaliação não incluíram uma única Mulher.**

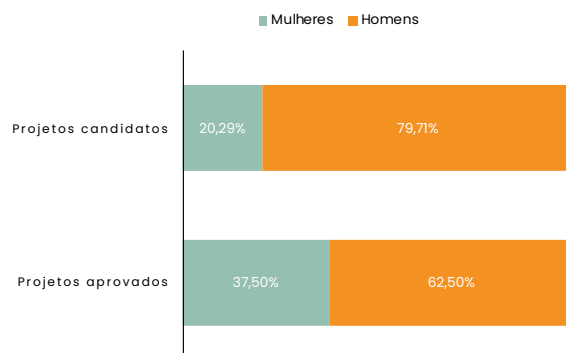
Entre 2017 e 2018, por ocasião da revisão da regulamentação do cinema e do audiovisual, foi desencadeado um debate sobre o modelo de escolha dos jurados e sobre a função da Secção Especializada e do Cinema e do Audiovisual (SECA) nesse domínio. As questões de género não estiveram em cima da mesa, mas percebe-se que, desde então, fruto de um esforço dos próprios profissionais, tem havido ligeiras melhorias. Contudo, apesar de estes resultados indicarem uma evolução positiva na constituição dos júris em termos de género ao longo dos últimos cinco anos, não é, de todo, ainda expressiva, nem permite falar em paridade, continuando a ser uma questão em debate.

Categoria Novos Talentos e Primeiras Obras 2022

Tabela 1 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Novos Talentos e Primeiras Obras

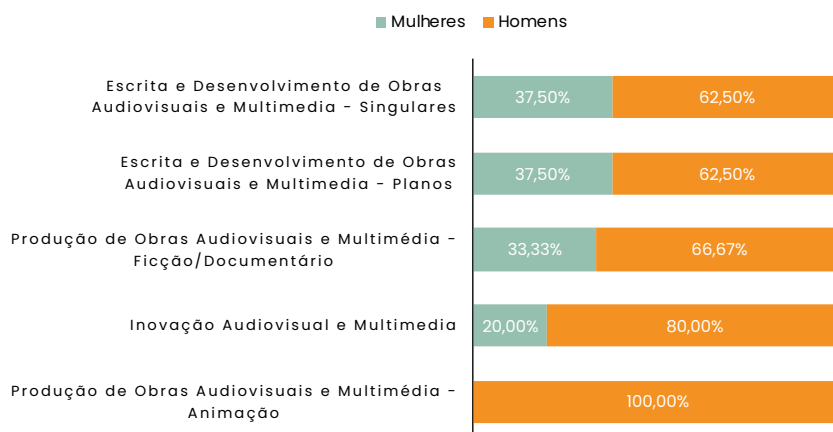
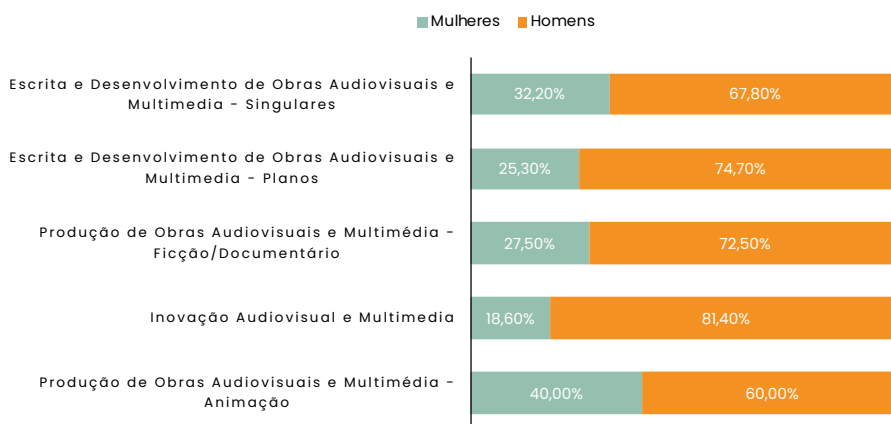
Novos Talentos e Primeiras Obras	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	20,29%	79,71%
Projetos aprovados	37,50%	62,50%
Diferença entre fases (%)	17,21%	-17,21%

Gráfico 7 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Novos Talentos e Primeiras Obras



Categoria Apoio ao Audiovisual e Multimedia 2022

Gráfico 8 e 9 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados nos concursos da categoria Apoio ao Audiovisual e Multimedia

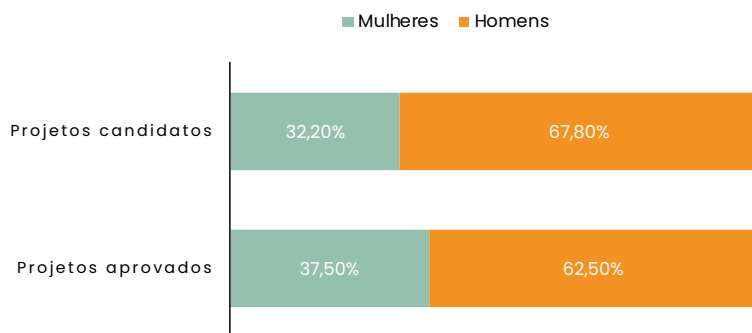


Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Singulares

Tabela 2 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Singulares

Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Singulares	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	32,20%	67,80%
Projetos aprovados	37,50%	62,50%
Diferença entre fases (%)	5,30%	-5,30%

Gráfico 10 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Singulares

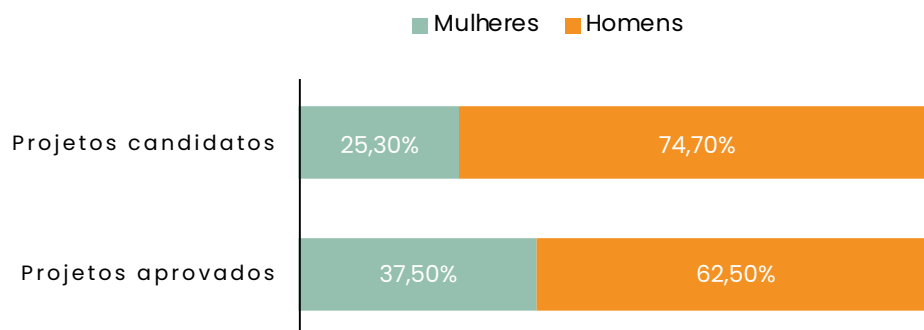


Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Planos

Tabela 3 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Planos

Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimedia – Singulares	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	25,00%	74,70%
Projetos aprovados	37,50%	62,50%
Diferença entre fases (%)	12,50%	-12,20%

Gráfico 11 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Audiovisuais e Multimédia – Planos

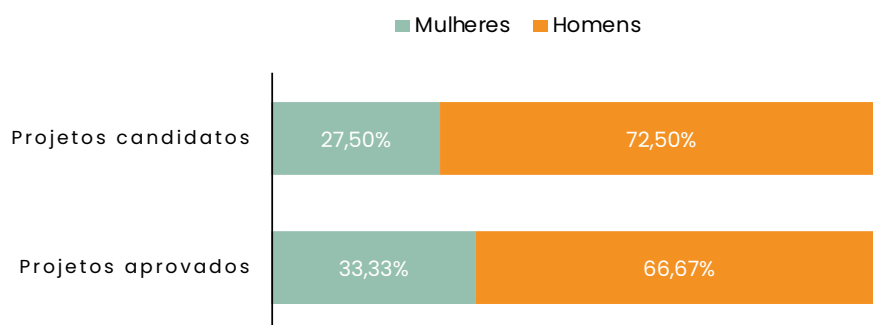


Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia – Ficção/Documentário

Tabela 4 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia – Ficção/Documentário

Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia – Ficção/Documentário	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	27,50%	72,50%
Projetos aprovados	33,33%	66,67%
Diferença entre fases (%)	5,83%	-5,83%

Gráfico 12 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia – Ficção/Documentário

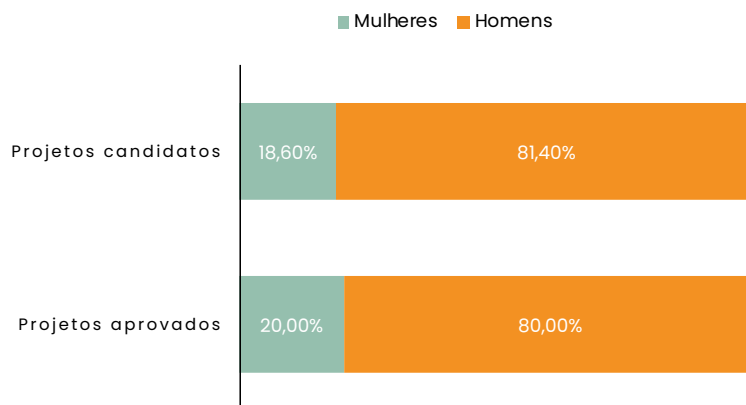


Inovação Audiovisual e Multimedia

Tabela 5 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Inovação Audiovisual e Multimedia

Inovação Audiovisual e Multimedia	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	18,60%	81,40%
Projetos aprovados	20,00%	80,00%
Diferença entre fases (%)	1,40%	-1,40%

Gráfico 13 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Inovação Audiovisual e Multimedia

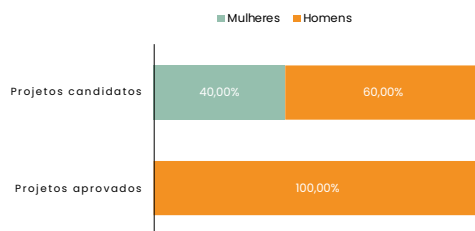


Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia - Animação

Tabela 6 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia - Animação

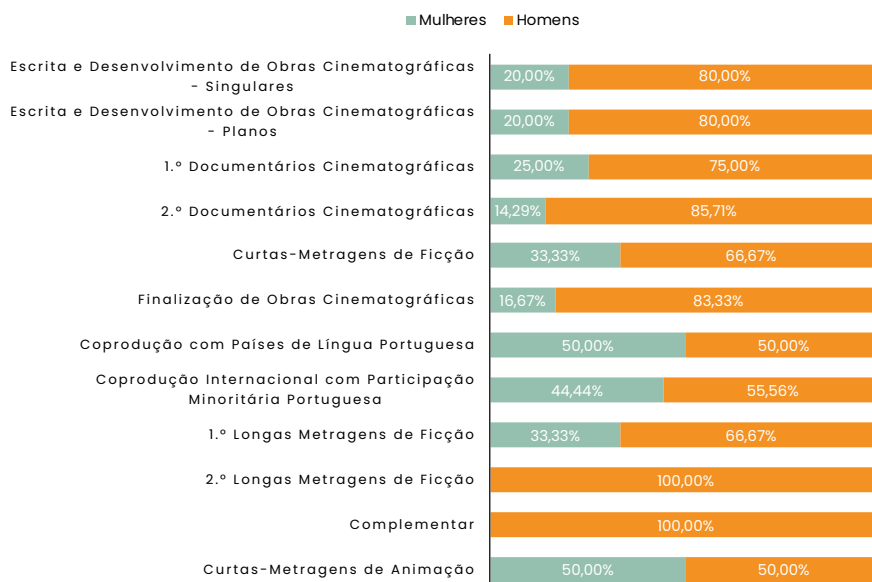
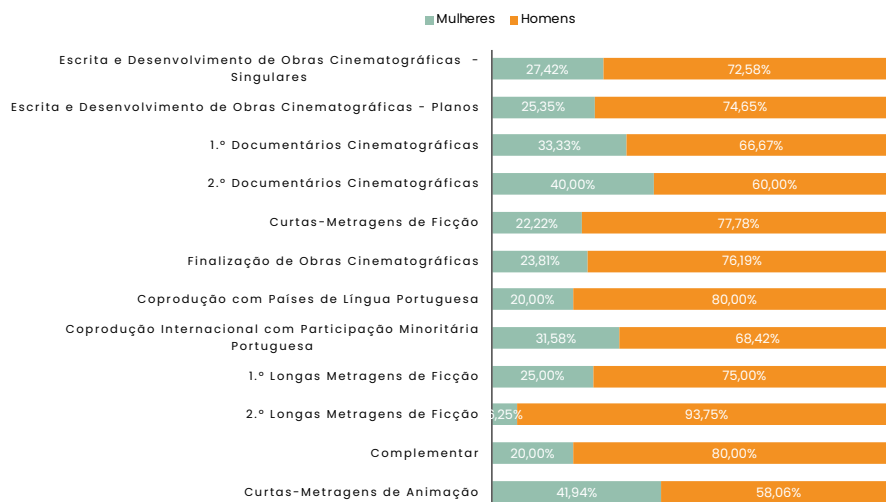
Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia - Animação	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	40,00%	60,00%
Projetos aprovados	0,00%	100,00%
Diferença entre fases (%)	-40,00%	40,00%

Gráfico 14 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Produção de Obras Audiovisuais e Multimédia - Animação



Categoria Apoio ao Cinema 2022

Gráfico 15 e 16 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados nos concursos da categoria Apoio ao Cinema

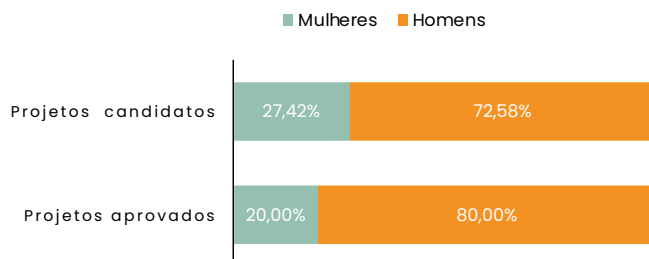


Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Singulares

Tabela 7 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Singulares

Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Singulares	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	27,42%	72,58%
Projetos aprovados	20,00%	80,00%
Diferença entre fases (%)	-7,42%	7,42%

Gráfico 17 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Singulares

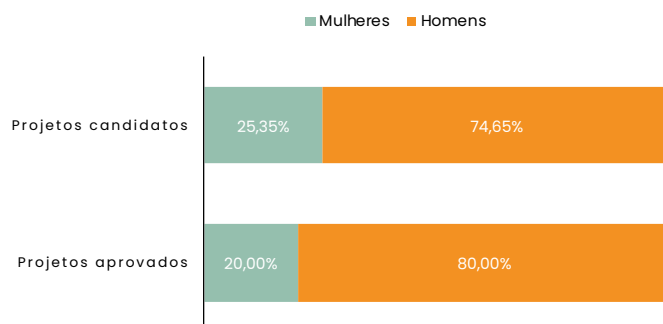


Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Planos

Tabela 8 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Planos

Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas – Planos	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	25,35%	74,65%
Projetos aprovados	20,00%	80,00%
Diferença entre fases (%)	-5,35%	5,35%

Gráfico 18 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Inovação Escrita e Desenvolvimento de Obras Cinematográficas - Planos

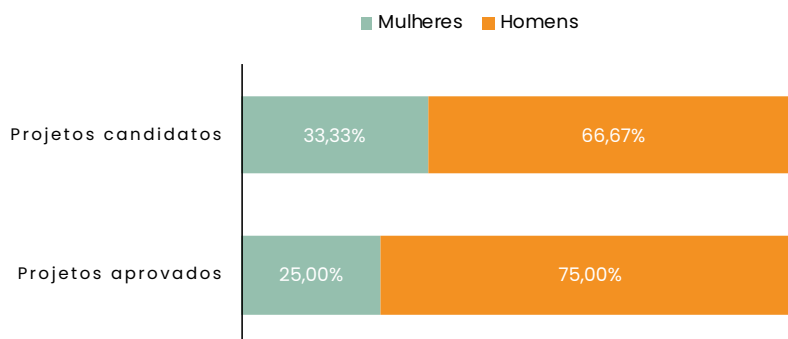


1.º Documentários Cinematográficas

Tabela 9 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 1.º Documentários Cinematográficas

1.º Documentários Cinematográficas	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	35,00%	65,00%
Projetos aprovados	25,00%	75,00%
Diferença entre fases (%)	-10,00%	10,00%

Gráfico 19 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 1.º Documentários Cinematográficas

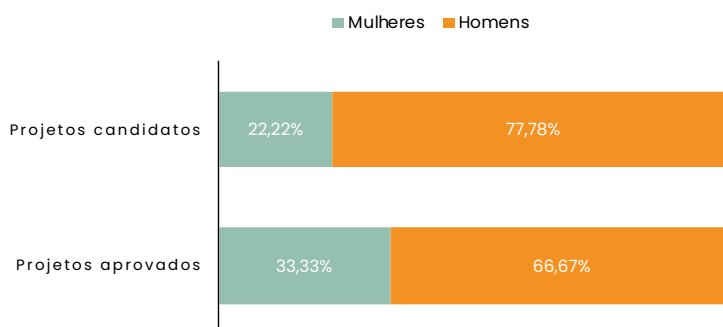


Curtas-Metragens de Ficção

Tabela 10 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Curtas-Metragens de Ficção

Curtas-Metragens de Ficção	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	22,22%	77,78%
Projetos aprovados	33,33%	66,67%
Diferença entre fases (%)	11,11%	-11,11%

Gráfico 20 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Curtas-Metragens de Ficção

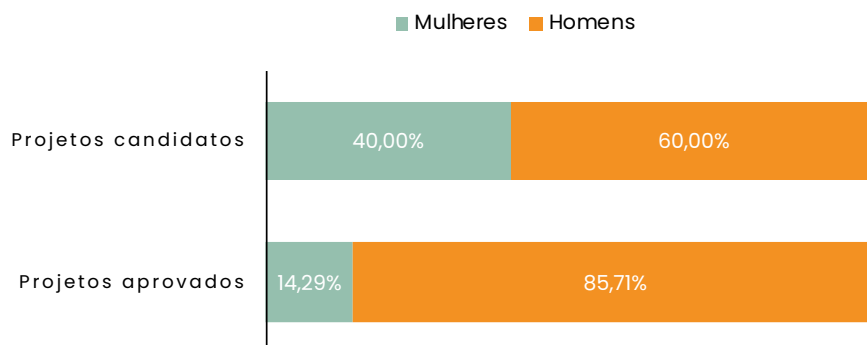


2.º Documentários Cinematográficas

Tabela 11 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 2.º Documentários Cinematográficas

2.º Documentários Cinematográficas	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	40,00%	60,00%
Projetos aprovados	14,29%	85,71%
Diferença entre fases (%)	-25,71%	25,71%

Gráfico 21 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 2.º Documentários Cinematográficas

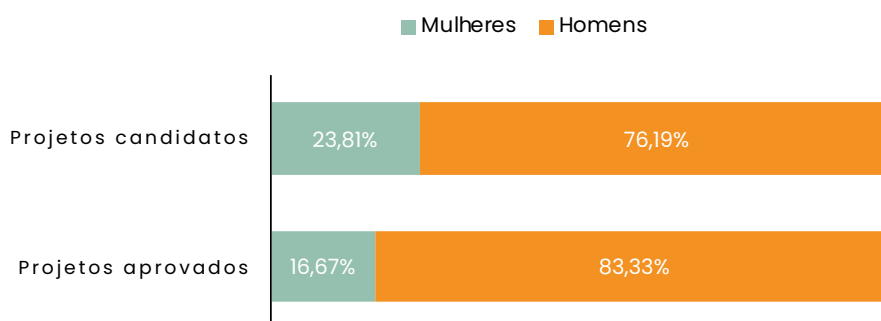


Finalização de Obras Cinematográficas

Tabela 12 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Finalização de Obras Cinematográficas

Finalização de Obras Cinematográficas	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	23,81%	76,19%
Projetos aprovados	16,67%	83,33%
Diferença entre fases (%)	-7,14%	7,14%

Gráfico 22 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Finalização de Obras Cinematográficas

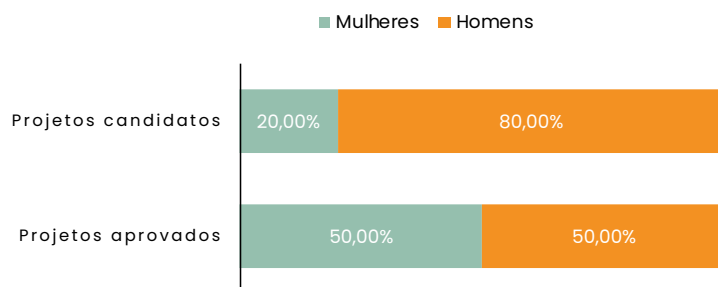


Coprodução com Países de Língua Portuguesa

Tabela 13 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Coprodução com Países de Língua Portuguesa

Coprodução com Países de Língua Portuguesa	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	20,00%	80,00%
Projetos aprovados	50,00%	50,00%
Diferença entre fases (%)	30,00%	-30,00%

Gráfico 23 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Coprodução com Países de Língua Portuguesa

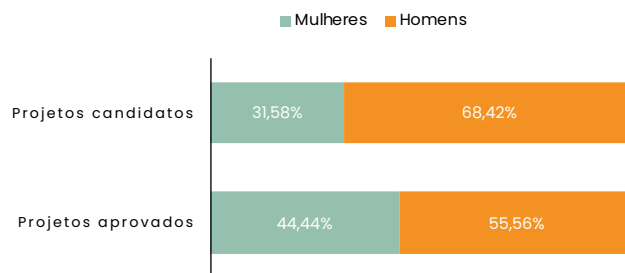


Coprodução Internacional com Participação Minoritária Portuguesa

Tabela 14 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Coprodução com Coprodução Internacional com Participação Minoritária Portuguesa

Coprodução Internacional com Participação Minoritária Portuguesa	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	31,58%	68,42%
Projetos aprovados	44,44%	55,56%
Diferença entre fases (%)	12,87%	-12,87%

Gráfico 24 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Coprodução Internacional com Participação Minoritária Portuguesa

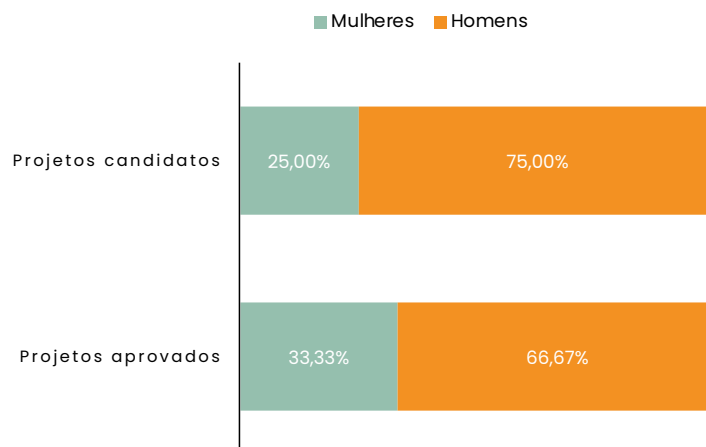


1.º Longas Metragens de Ficção

Tabela 15 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 1.º Longas Metragens de Ficção

1.º Longas Metragens de Ficção	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	25,00%	75,00%
Projetos aprovados	33,33%	66,67%
Diferença entre fases (%)	8,33%	-8,33%

Gráfico 25 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 1.º Longas Metragens de Ficção

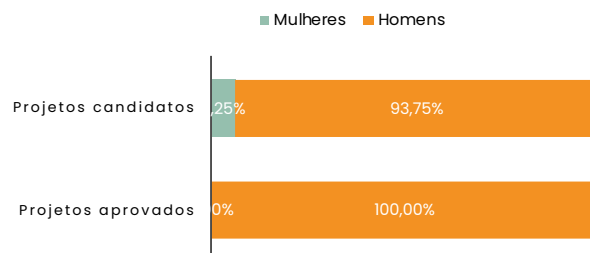


2.º Longas Metragens de Ficção

Tabela 16 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 2.º Longas Metragens de Ficção

2.º Longas Metragens de Ficção	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	6,25%	93,75%
Projetos aprovados	0,00%	100,00%
Diferença entre fases (%)	-6,25%	6,25%

Gráfico 26 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso 2.º Longas Metragens de Ficção

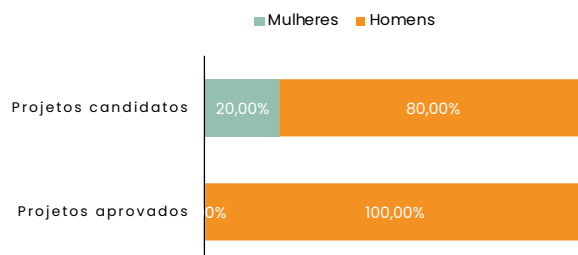


Complementar

Tabela 17 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Complementar

Complementar	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	20,00%	80,00%
Projetos aprovados	0,00%	100,00%
Diferença entre fases (%)	-20,00%	20,00%

Gráfico 27 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Complementar

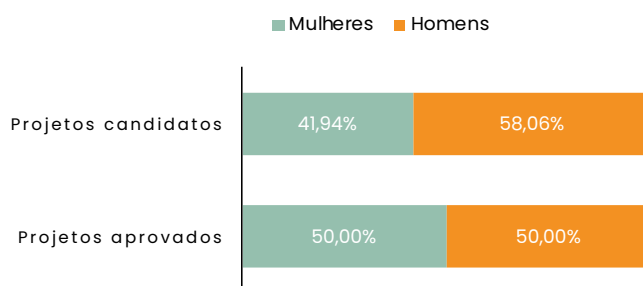


Curtas-Metragens de Animação

Tabela 18 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Curtas-Metragens de Animação

Curtas-Metragens de Animação	Mulheres	Homens
Projetos candidatos	41,94%	58,06%
Projetos aprovados	50,00%	50,00%
Diferença entre fases (%)	8,06%	-8,06%

Gráfico 28 | Proporção de género nos projetos candidatos e aprovados no concurso Curtas-Metragens de Animação.



Estruturas Orgânicas de entidades nacionais

A desigualdade de género impera nos cargos dirigentes, quer do Instituto do Cinema e do Audiovisual (um Presidente e uma Vice-presidente), quer da Cinemateca Portuguesa (Diretor e Subdiretor do género masculino). **A Cinemateca** foi fundada em 1948 e, até hoje, **teve quatro Diretores (que cumpriram mandatos entre os 9 e os 34 anos) e apenas uma Diretora, que liderou a instituição apenas durante três anos (2010-2013)**. O ICA tem conta-do, na última década, com Vice-Presidentes sempre do género feminino e apenas com uma Mulher no cargo de Diretora, não tendo esta, no entanto, cumprido o mandato na totalidade.

Relativamente aos principais *players* no sector audiovisual em Portugal, uma análise à composição dos órgãos de gestão e das direções-chave dos três maiores grupos de media audiovisuais com canais em sinal aberto mostra uma acentuada disparidade de género, existindo uma clara preponderância de Homens a ocupar cargos de Administração e Direcção. Apesar dos três Grupos em análise (RTP, Impresa e Media Capital) apresentarem estruturas de gestão muito diferentes, quer pela opção de organização interna, quer pela natureza dos grupos (público/privado) – o que invalida uma comparação direta –, estes grupos têm, nos principais lugares de decisão, profissionais exclusivamente do género masculino, não existindo, em qualquer Conselho de Administração uma Mulher como Presidente e/ou Vice-Presidente¹⁷. No que respeita as suas composições, não obstante o número total variável de grupo para grupo, observa-se uma percentagem minoritária de membros do género feminino, oscilando entre um a três membros, o que representa, proporcionalmente, 33% (um/RTP), 37,5% (dois/Impresa) e 22,2% (três/Media Capital). Esta realidade é mais notória ao nível das direções, verificando-se uma maioria (quase totalidade) de profissionais do género masculino à frente das diferentes áreas de produção e programação (televisão, rádio, imprensa, digital). Já no que respeita as segundas e terceiras linhas de decisão (direção-adjunta, coordenação), começa-se a encontrar um alargamento da pirâmide, com mais profissionais do género feminino a ocupar esses cargos.

Como se depreende deste levantamento macro-estrutural – que apenas se debruçou sobre a identidade de género – os grupos de media que detêm canais de televisão em sinal aberto têm ainda um caminho a percorrer tendo em vista o alcance, e a posterior manutenção, de níveis óptimos de sustentabilidade social.

¹⁷ No caso da RTP, existe apenas o figura de Presidente, sendo os restantes elementos designados por vogal.

Considerações Finais

O cruzamento dos dados apurados através dos diversos métodos aplicados, permite-nos inferir alguns aspectos relevantes sobre a condição da Mulher nos sectores do cinema e do audiovisual.

A condição de precariedade em que os/as profissionais dos sectores do cinema e do audiovisual se encontram, independentemente do género, é um dos aspetos sublinhados pelos/as inquiridos e pelas entrevistadas. Este indicador é sustentado quer pelos dados estatísticos, onde a precariedade é apontada como um dos principais factores de stresse, quer nas entrevistas, cujos testemunhos relatam uma prática generalizada do recurso a “recibos verdes” e trabalho esporádico “ao projeto”. As Mulheres são especialmente vulneráveis a este indicador quando são confrontadas com a necessidade de escolher entre uma carreira precária e a vida familiar, visto que cerca de 60% afirma ter desistido da carreira com a chegada da maternidade. Nos casos em que os dois membros do casal trabalham no mesmo sector de atividade e sentiram necessidade de reduzir, desistir ou mudar de atividade por motivos de parentalidade, são as Mulheres (76,7%) que mais frequentemente o fazem. Neste sentido e no que respeita a remuneração, os dados apurados mostram que há Homens a auferirem salários mais elevados quando comparados com as Mulheres. Há, de facto, uma muito maior proporção de Homens face a Mulheres a beneficiar de salários mais elevados no sector e muito mais Mulheres do que Homens nos escalões remuneratórios mais baixos.

Num cruzamento dos dados apurados no questionário, (41,6% das Mulheres afirmam ter sido vítimas de discriminação de género, e 37,6% de assédio no local de trabalho e/ou no desempenho de funções) com a informação referida nas entrevistas, foram mencionadas situações em que as Mulheres foram alvo de assédio moral ou físico e/ou de conhecerem/presenciarem casos concretos. Ainda assim, o que parece prevalecer sistemicamente é uma ideia de infantilização da Mulher pelo Homem e de solidariedade/“clubismo” dos homens, em particular por parte daqueles que ocupam posições de decisão. Tal não é visto como uma forma de discriminação “aberta”, mas como um “facilitismo” ou um coloquialismo nas relações entre Homens que resulta numa percepção por parte das Mulheres de estarem frequentemente do “lado de fora” e de sentirem a necessidade de provar ou justificar o seu mérito. Ainda em relação a este ponto, os dados quantitativos parecem confirmar esta percepção quando, por exemplo, se analisa a distância temporal entre a conclusão da formação académica e a entrada na área. Proporcionalmente, os Homens parecem entrar na área mais cedo do que as Mulheres, havendo uma percentagem maior de Homens a iniciar carreira antes da conclusão do curso. Ao cruzarmos este dado com a percepção por parte das Mulheres da existência de uma maior informalidade e aceitação do erro nas relações entre os Homens, não será descabido supor-se que a obtenção de qualificações académicas se afigura como uma importante comprovação de mérito nas Mulheres face a um *status-quo* em que, por defeito, são desconsideradas.

Este aspecto parece ser suportado pelo facto de determinadas funções dentro dos sectores do cinema e do audiovisual, em especial as mais artísticas e as técnicas, continuam a ser desempenhadas, de forma mais expressiva, por Homens. Embora, hoje em dia, haja Mulheres a ocuparem esses cargos, mostra-se como uma conquista e não como uma normalização de oportunidades pelo mérito, independentemente da identidade de género ou outra. Também os cargos dirigentes dos organismos públicos de apoio aos sectores do cinema e do audiovisual (ICA e Cinemateca Portuguesa) apresentam uma quase totalidade de elementos do género masculino (três para quatro no total). Quanto aos grupos de media audiovisuais portugueses com canais em sinal aberto, observa-se uma estrutura orgânica não equilibrada no que respeita ao género. Os conselhos de administração, assim como outros órgãos de gestão próprios de cada grupo, são integrados, maioritariamente, por Homens. Isto também se verifica, e até de uma forma mais acentuada, nas direções de produção e programação, o que pode ter um impacto eventual no tipo e no tratamento dos conteúdos oferecidos.

A análise dos 16 concursos promovidos pelo Instituto do Cinema e do Audiovisual em 2022 revela que o volume de candidaturas de proponentes masculinos é substancialmente superior e existem concursos em que nenhum projeto liderado por uma Mulher é financiado. Apesar de os dados parecerem também indicar a não discriminação das Mulheres e dos seus projetos candidatos, uma vez que se observa uma proporcionalidade de género entre os projetos a concurso e os apoiados, tal decorre da observação de um ano em concreto, não podendo ser assumido como um traço característico prevaiente.

Os júris destes 16 concursos são, na sua maioria, constituídos por Homens (56,25%) e, embora se constate uma evolução positiva desde 2018 (50% dos júris foram constituídos maioritariamente por Homens e em 25% não existia qualquer elemento do género feminino), não se verifica, de todo, uma paridade. Esta realidade é, de alguma forma, corroborada pelos dados apurados no inquérito por questionário, quando se identifica uma tendência para que os Homens, em média, integrem mais vezes estes painéis de avaliação, parecendo ter, assim, mais oportunidades do que as Mulheres.

No que diz respeito à natureza dos conteúdos audiovisuais a serem produzidos nacionalmente, as/os profissionais dos sectores, em especial as Mulheres, reconhecem que as narrativas produzidas e realizadas na atualidade não são plurais em termos de representações de género e de outras identidades, recorrendo, de forma persistente, aos estereótipos. Evidencia-se, também e de forma consensual, o desempenho de papéis subalternos por parte da Mulher, em especial nas produções televisivas.

Por fim, o equilíbrio entre a vida familiar e o desempenho da profissão é apontado como um objetivo muito difícil de alcançar. As entrevistadas deram exemplos na primeira pessoa, em especial pela condição de Mulheres, enfatizando a sobrecarga que o papel de mães acarreta e a consequente dificuldade em conciliar com horários por

turnos ou de exigência acrescida. É, no entanto, de notar que nos resultados do inquérito por questionário e nos das entrevistas, haja menção ao aumento da percentagem de Homens que usufruem da licença de paternidade e que assumem um papel ativo na vida familiar.

Face à natureza multifacetada destas dimensões, torna-se claro que se, por um lado, tem existido uma evolução importante na abordagem das desigualdades de género, fruto do expressivo investimento nesta área em anos recentes, o facto de ainda existirem disparidades nas vivências e perceções de Mulheres e Homens que trabalham nos sectores do cinema e do audiovisual demonstra que ainda existe trabalho a fazer. De acordo com todos os indicadores e *guidelines* nacionais e europeus, a obtenção de uma real paridade entre Homens e Mulheres é, de resto, um contínuo e não um objectivo final.

Referências Bibliográficas

- Achieving gender equality and promoting diversity in the European Audiovisual sector – Good Practice Handbook, EU Social partners of the Audiovisual sector, March 2020: https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2020/12/EQDiversityAV_en_web.pdf
- Centre National du Cinéma de L'image Animée: <https://cdn.epra.org/attachments/files/3356/original/EPRA-Gender-Report-FINAL.pdf?1537262554>
- Declaração e Programa de Ação de Viena: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/declaracao_e_programa_acao_viena.pdf
- European Journalism Observatory: <https://en.ejo.ch/research/where-are-all-the-women-journalists-in-europes-media>
- European Women's Audiovisual Network: <https://www.ewawomen.com/research/>
- Female professionals in European film production 2023: <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2023-edition-p-simone/1680acfdcb>
- Female audiovisual professionals in European TV fiction production 2021: <https://rm.coe.int/female-audiovisual-professionals-in-european-tv-fiction-production-2021/1680aa7261>
- Framework Of Actions On Gender Equality In The Audiovisual Sector In Europe: https://www.ifj.org/fileadmin/images/Gender/Gender_documents/leaflet_executive_summary-en.pdf
- Igualdade de Género em Portugal. Boletim Estatístico 2022: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/12/Igualdade-de-Genero-em-Portugal_-Boletim-Estatistico-2022P1.pdf
- Lab Femmes de Cinéma: <https://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2019/11/Lab-synth%C3%A8se-%C3%A9tude-ENGLISH.pdf>
- OCDE *Social Institutions and Gender Index* (SIGI 2023 Global Report) sobre Igualdade de Género em tempos de crise: https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2023-global-report_4607b7c7-en
- Portugal Mais Igual. Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação 2018-2030: <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>
- Swedish Film Institute: <https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/406-days--its-about-time.-gender-equality-report-2021-2022.pdf>

Links úteis

- European Commission Gender Equality Strategy: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- European Commission Sectoral Social Dialogue - Audiovisual: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1825>
- European Audiovisual Observatory: <https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/>
- European Institute for Gender equality: <https://eige.europa.eu>
- Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/PT>
- European Women's Audiovisual Network: <https://www.ewawomen.com/>
- Femmes de Cinema: <https://femmesdecinema.org/en/home/>
- ICA : <https://ica-ip.pt/pt/>
- MUTIM - Mulheres Trabalhadoras das Imagens em Movimento: <https://www.mutim.org/>
- Cinemateca: <https://www.cinemateca.pt/>

Estudo:



CATOLICA
CECC · CENTRO DE ESTUDOS
DE COMUNICAÇÃO E CULTURA

LISBOA

fct Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

UIDB/00126/2020, UIDP/00126/2020

Uma parceria:

MUTIM - Mulheres Trabalhadoras da Imagem em Movimento
XX Element Project - Associação Cultural

Apoios:



INSTITUTO DO CINEMA
E DO AUDIOVISUAL



REPÚBLICA
PORTUGUESA
CULTURA



NETFLIX