




“No more waiting!”: desigualdade de gênero no entretenimento cinematográfico

“No more waiting!”: gender inequality in film entertainment

José Edemir da Silva Anjo^I , Mariana Ramos de Melo^{II} , Rosiane da Silva Viana Bolzan^{III} 

RESUMO

Este ensaio teórico teve o objetivo de incitar reflexões sobre a diversidade de gênero no contexto organizacional. Limitando-se ao campo da indústria audiovisual, buscou-se refletir sobre o recente papel da mulher no ambiente da produção cinematográfica. Nesse sentido, foram apresentados os embasamentos teóricos acerca da diversidade de gênero nas organizações e sobre a mulher, especificamente no campo de trabalho da produção audiovisual. Com a apresentação de estudos empíricos atuais, este estudo abordou uma análise descritiva de dados atuais do mercado cinematográfico mundial e, mais detalhadamente, do mercado brasileiro. Com base nas discussões e reflexões sobre a indústria cinematográfica, verifica-se que o mercado do audiovisual ainda é predominantemente dos homens. Esse panorama vigente apresenta evidências de um esforço de movimentos feministas, incluindo a classe trabalhadora desse campo organizacional. Parte desses movimentos recebe apoio de iniciativas governamentais que objetivam uma produção cinematográfica com maior diversidade de gênero. Sugere-se uma agenda de trabalhos sobre diversidade para os Estudos Organizacionais. Indo além do papel representacional da mulher nos campos organizacionais, estudos que avaliem a representação de outros grupos minoritários e que promovam a diminuição das desigualdades nas organizações são extremamente necessários.

Palavras-chave: gênero; diversidade; desigualdade; cinema.

ABSTRACT

This theoretical essay aimed to incite reflections on gender diversity in the organizational context. Limiting itself to the field of the audiovisual industry, it was meant to reflect on the recent role of women in the environment of film production. In this sense, the theoretical foundations about gender diversity in organizations and about women are presented, specifically in the field of audiovisual production. With the presentation of current empirical studies, this study addressed a descriptive analysis of current data from the world cinematographic market and, in more detail, from the Brazilian market. Based on discussions and reflections on the film industry, it appears that the audiovisual market is still predominantly male. This current panorama presents evidence of an effort by feminist movements, including the working class in this organizational field. Part of these movements receives support from governmental initiatives, which aim at a cinematographic production with greater gender diversity. A work agenda on diversity for Organization Studies is suggested. Going beyond the representational role of women in organizational fields, studies that evaluate the representation of other minority groups and that promote the reduction of inequalities in organizations are extremely necessary.

Keywords: gender; diversity; inequality; cinema.

^IUniversidade Federal de Lavras – Lavras (MG), Brasil. E-mail: jose.anjo@estudante.ufla.br

^{II}Universidade Federal do Espírito Santo – Vitória (ES), Brasil. E-mail: mariramos.melo@gmail.com

^{III}Centro Estadual de Educação Técnica Vasco Coutinho – Vila Velha (ES), Brasil. E-mail: rsviana.viana@gmail.com

Recebido em: 18/03/2021 – Aceito em: 19/07/2021

INTRODUÇÃO

"*Time's Up*"¹ constituiu-se como frase símbolo do movimento recente das mulheres presentes no universo do entretenimento cinematográfico de *Hollywood* contra as recorrentes notícias de assédios morais e sexuais sofridos por elas. Com os emblemas "*No more silence!*", "*No more waiting!*" e "*No more tolerance for discrimination, harassment or abuse!*", o movimento apresentou grandes destaques nos últimos festivais de cinema, com veiculações nas mídias a cada mobilização desse manifesto feminista. As mudanças propostas vão ao encontro de outro movimento anterior que ganhou força com a *hashtag* *#OscarsSoWhite*, cujo objetivo era protestar contra a falta de diversidade em *Hollywood* e a consequente hegemonia de pessoas do sexo masculino e de cor branca nas premiações. Tratam-se, pois, de representações que buscam um ambiente mais diverso no cinema.

O grupo mais recente, formado inicialmente e essencialmente por mulheres atrizes, incitou a reflexão por um tempo necessário de mudanças, o que teve mobilização e respostas de outros grupos que se sentem também como minorias. A *hashtag* *#MeToo* ganhou destaque nas redes sociais e abriu espaço para respostas da diversidade do mundo das artes, pois grupos de homens *gays*, bissexuais e estrangeiros se juntaram à causa contra a discriminação, incluindo o repúdio contra comportamentos machistas, sexistas, racistas, entre outros (CISNE, MEDEIROS & CASTRO, 2020; MANNIL, 2020).

Mas, ao pensar especialmente em mulheres no entretenimento cinematográfico em âmbito mundial, como estão se estabelecendo nesses tempos de mudança? Salienta-se, nesse sentido, que o olhar para mulheres que trabalham no *set* de filmagens nunca foi tão emergente (KAPLAN, 1995; EZZEDEEN, 2015; PEREIRA, 2016; SOUZA, 2016; TANRIÖVER, 2016; KAMITA, 2004; 2017; HOLANDA, 2017a; 2017b).

São crescentes os trabalhos nos Estudos Organizacionais (EOR), sobretudo no Brasil, a respeito de diversidade e gênero no trabalho (FERREIRA *et al.*, 2015). Sobre essas temáticas no campo organizacional, Ferreira *et al.* (2015) apontam a importância do desenvolvimento de estudos para a compreensão aprofundada de fenômenos, considerando que a diversidade deve ir além do olhar capitalista e se configurar, portanto, como um fator de contribuição de novas práticas organizacionais.

Este trabalho objetiva incitar reflexões sobre a diversidade de gênero no contexto organizacional. Nesse caso em questão, tratar-se-á da indústria criativa do audiovisual, limitando-se a refletir sobre o recente papel da mulher no ambiente da produção cinematográfica. Configura-se, assim, como um ensaio teórico, tendo como base a sua natureza reflexiva, que busca apreender um objeto social específico (MENEGETTI, 2011).

Nos tópicos seguintes, serão apresentados os embasamentos teóricos acerca da diversidade de gênero nas organizações e sobre a mulher no campo de trabalho

1 TIME'S UP. The clock has run out on sexual assault, harassment and inequality in the workplace. It's time to do something about it. 2018. Disponível em: <https://www.timesupnow.com>. Acesso em: 20 fev. 2018.

da produção audiovisual, especificamente. Com a apresentação de estudos empíricos atuais, o estudo abordará uma análise descritiva de dados recentes do mercado cinematográfico mundial e, mais detalhadamente, do mercado brasileiro, como forma de estimular discussões sobre o gênero nos processos organizacionais. Por fim, nas considerações finais, será sugerida uma agenda de trabalhos sobre diversidade para os EOR.

DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade nas organizações tem sido pauta de diversos pesquisadores diante de reflexões sobre questões de inserção e representação de grupos sociais percebidos como minorias nas organizações ou, mais especificamente, nos espaços e nas funções de atuação. No Brasil, são exemplos os estudos que envolvem as pessoas com deficiência (ARAÚJO; CASTRO, 2013; MACCALI *et al.*, 2015), a diversidade cultural (FLEURY, 2000; HANASHIRO & CARVALHO, 2005; FILIPPIM, SCHUMARCHER & ALPERSTEDT, 2018), a sexualidade (SOUZA, 2017; POMPEU & SOUZA, 2018) e o gênero e a raça (COUTINHO, COSTA & CARVALHO, 2009; SOUZA, CORVINO & LOPES, 2013; GONÇALVES *et al.*, 2016; HENDERSON, FERREIRA & DUTRA, 2016; LAGE & SOUZA, 2017).

Diante disso, vemos como o constructo diversidade é ainda um conceito complexo para análise como fenômeno organizacional. Para tanto, neste estudo é empregada a noção de diversidade como identidade social, o que implica no entendimento de uma pluralidade de aspectos sociais que são distintos a grupos sociais, como apontam Lorentz *et al.*, (2016). Logo, as discussões pertinentes ao debate da diversidade nas organizações vão além da relação binária masculino/feminino. Questões raciais, orientação sexual e de classe são pautas no campo sobre as relações sociais no mundo do trabalho (DANTAS & GOMES FILHO, 2019).

No tocante à diversidade de gênero no mundo, as mulheres obtiveram, ao longo dos anos, consideráveis avanços sociais, econômicos e políticos, de forma concomitante ao crescimento dos movimentos feministas. Muitos programas já foram, assim, formados com o objetivo de propor métodos e teorias feministas para repensar os paradigmas dominantes. Entretanto, mesmo com os avanços, a desigualdade nas organizações ainda persiste como um fenômeno global (CALAS & SMIRCICH, 1999).

Estudos demonstram, nesse contexto, que as mulheres, mesmo tendo conquistado maior crescimento e participação na força de trabalho, percebem inúmeras barreiras para o desenvolvimento de suas carreiras (FARIA, TAVEIRA & SAAVEDRA, 2008; LIPSHITS-BRAZILER & TATAR, 2012; MELO, 2018), principalmente quando assumem cargos mais altos nas organizações (HENDERSON, FERREIRA & DUTRA, 2016), além de apresentarem pensamentos mais pessimistas em relação à carreira quando comparadas aos homens (SILVA, 2016).

De acordo com Calas e Smircich (1999), a relevância das abordagens feministas nos EOR é justificada principalmente por ser um dos espaços em que é possível refletir sobre os reflexos do capitalismo global contemporâneo e criticá-los. Considera-se, pois, que as discussões precisam não apenas abarcar os textos acadêmicos, mas, sobretudo, estar presente nas organizações, para que a diversidade de gênero seja

cada vez mais priorizada. Diante disso, na próxima seção deste trabalho, propõe-se promover reflexão sobre as mulheres no contexto organizacional — sobretudo as mulheres na produção cinematográfica.

AS MULHERES NA PRODUÇÃO CINEMATOGRÁFICA

A teoria feminista do cinema aborda a discussão sobre a representatividade de gênero na indústria cinematográfica, em que se observa ainda mais a ausência de mulheres como profissionais técnicas desse setor criativo (KAPLAN, 1995; 2004). Dessa falta de representatividade, conceitos como teto de vidro (HYMOWITZ; SCHELHARDT, 1986; EZZEEDEN, 2015) aparecem como representação simbólica desse fenômeno de barreira que dificulta a ascensão da mulher como profissional de destaque em cargos nas organizações (DAVIDSON & COOPER, 1992; EZZEEDEN, 2015; TANRIÖVER, 2016).

A própria mídia, porém, é questionada por retratar, frequentemente de forma negativa e estereotipada, a carreira da mulher em filmes de *Hollywood* — por exemplo —, o que provoca um *status quo* com implicações para a persistência do teto de vidro (EZZEEDEN, 2015). Essa sobrevivência do teto de vidro, mais especificamente na área de comunicação, apresenta-se como uma segregação horizontal e vertical, tendo em vista a sub-representação das mulheres na indústria cinematográfica (TANRIÖVER, 2016).

A ausência das mulheres por trás das câmeras pode ser justificada por fatores sociais, políticos, econômicos e culturais, algo que os estudos de gênero questionam pela falta do olhar para o feminino na história (HOLANDA & TEDESCO, 2017). Essa característica, isto é, a inclusão do feminino, começou a ganhar espaço, timidamente, a partir da ascensão do discurso feminista, que levou a um cinema com algumas mulheres a partir dos anos 80 (SOUZA, 2016; TANRIÖVER, 2016; HOLANDA, 2017; KAMITA, 2017).

Apesar desse panorama crescente, Almeida e Coelho (2015) veem como um fato raro a presença da mulher no cinema. Um dos marcos da ascensão da mulher no cinema no Brasil ocorreu a partir da Retomada, em 1995 (NAGIB, 2012). Contudo são poucos o reconhecimento e a atenção pelas produções cinematográficas. Hollanda (2017, p. 7) aponta que:

[...] o cinema feito por mulheres, atrizes, diretoras e produtoras, no Brasil, vem de longa data e percorre uma trajetória invulgar na história de nossa cinematografia. Entretanto, historicamente, o trabalho das mulheres tende a ser silenciado ou, de alguma forma minimizado, procedimento que, no campo do cinema, não tem se mostrado muito diferente.

Ressalta-se, nesse contexto, que ainda é escassa a representação de mulheres nos bastidores dos grandes estúdios do audiovisual em cargos como diretoras, produtoras, roteiristas e editoras, além da falta de protagonismo na frente das telas (PEREIRA, 2016; LAUZEN, 2018a). O mercado ainda não vê o público feminino como parcela significativa para as grandes produções, sendo limitada a pequenos nichos, como o gênero de comédia romântica (SILVERSTEIN, 2010; EZZEEDEN, 2015). Logo, ao retratar as mulheres no cinema, inúmeras barreiras ao avanço da representação feminina no mercado cinematográfico são observadas, seja na frente, seja por

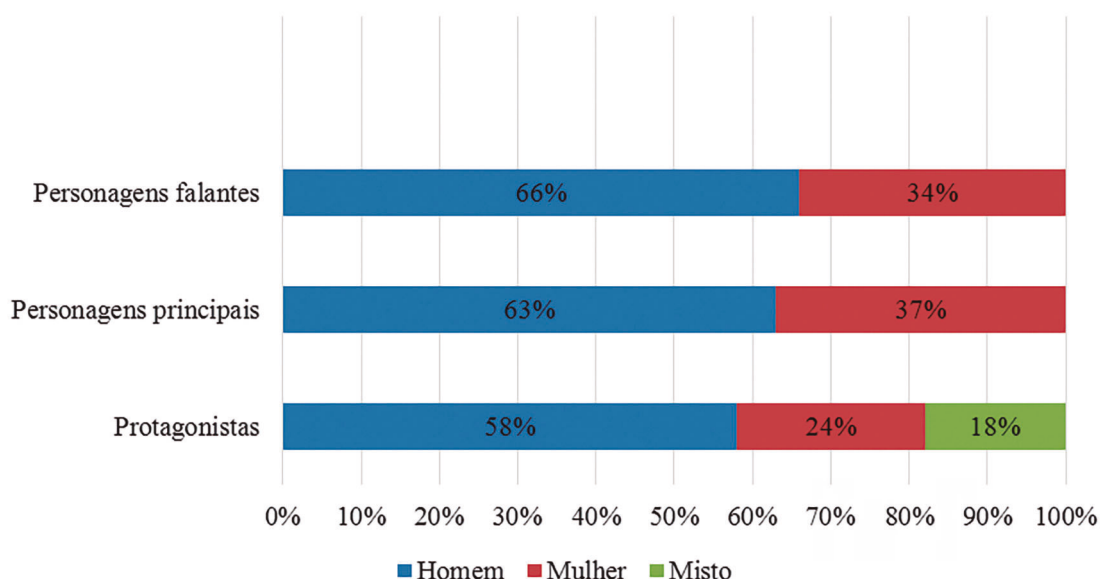
trás das câmeras (KAPLAN, 1995; 2004; LAUZEN & DOZIER, 1999; EZZEEDEN, 2015; TANRIÖVER, 2016; HOLANDA, 2017; KAMITA, 2017).

PANORAMA DA MULHER NA PRODUÇÃO CINEMATOGRÁFICA

Reflexos da mulher na produção do cinema mundial

A representação das mulheres no cinema mundial tem sido escopo de relevantes pesquisas conduzidas pela Center for the Study of Women in Television and Film, sendo essa uma organização cujo fim é promover investigações anuais do ambiente de negócios no cinema e na televisão (LAUZEN, 2018a; 2018b). O Gráfico 1 evidencia os achados de um desses estudos, realizado nos Estados Unidos da América, o qual envolveu os 100 principais filmes de bilheteria doméstica de 2017.

Gráfico 1. Personagens femininos nos principais filmes de 2017.



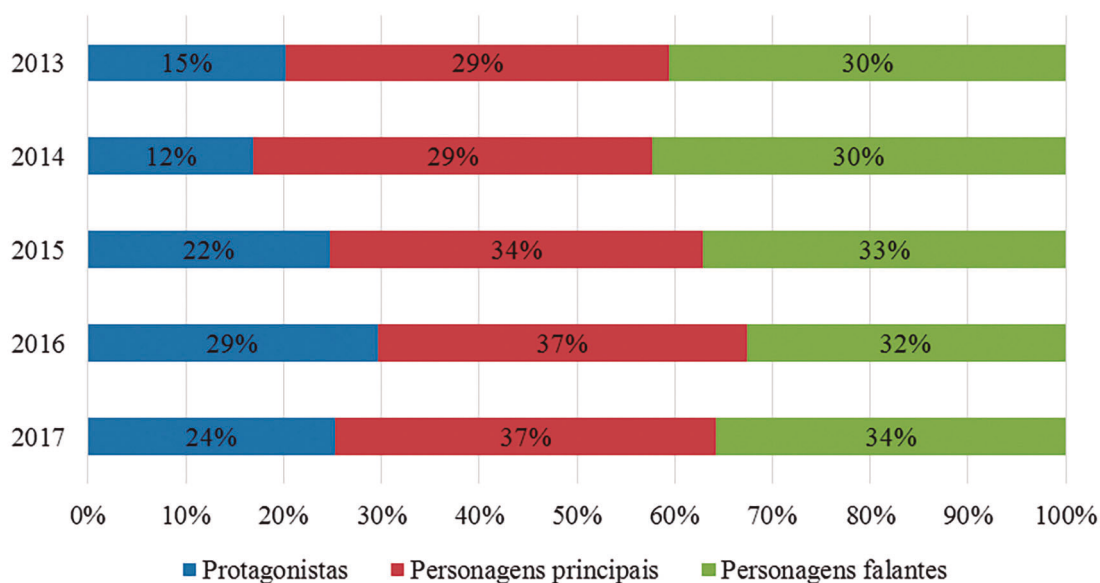
Fonte: Adaptado de LAUZEN (2018a).

Verifica-se, de acordo com o gráfico citado anteriormente, que os homens representam a maioria em todos os personagens (protagonistas, personagens principais e personagens falantes). As mulheres representam menos que 50% em relação aos homens na função de protagonista; nas demais funções, representam um pouco acima de 50%. Em relação aos dados acima, uma análise histórica foi também realizada incluindo os três tipos de personagens, em que se compara a representação das mulheres ao longo dos anos. O Gráfico 2 apresenta os resultados encontrados.

Os números demonstram, de forma geral, um aumento percentual da representação das mulheres ao comparar os últimos três anos (2015 a 2017) com os anos anteriores (2013 e 2014), embora tenha ocorrido um decréscimo de 2016 a 2017 das personagens femininas como protagonistas.

Ao considerar os bastidores (*behind-the-scenes*), outro estudo também conduzido pela Center for the Study of Women in Television and Film englobou os

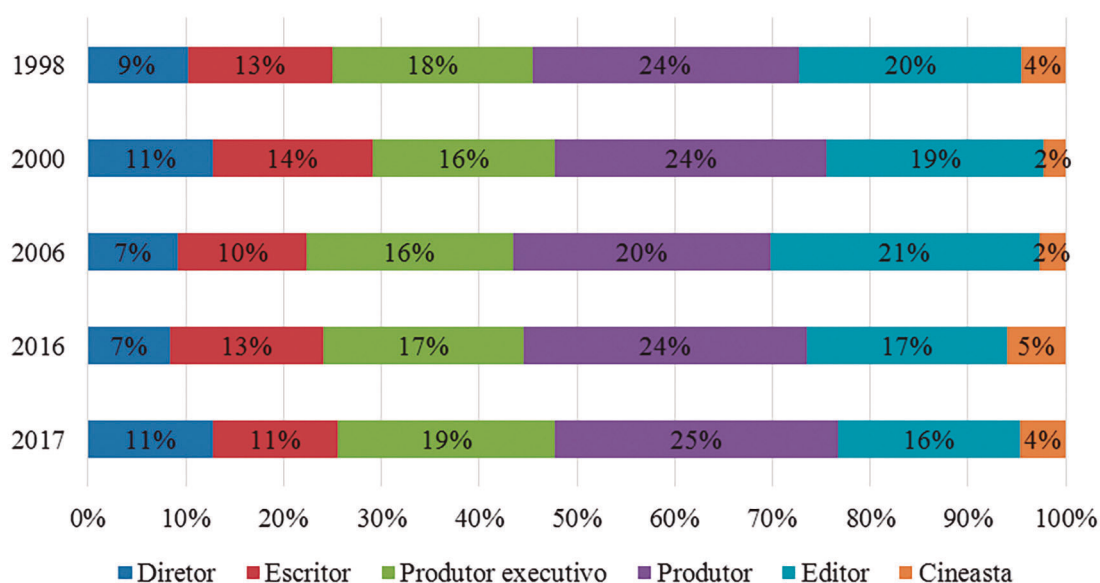
Gráfico 2. Comparação histórica da representação de mulheres em personagens.



Fonte: Adaptado de LAUZEN (2018a).

250 principais filmes de bilheteria doméstica de 2017 e comparou os percentuais de participação entre os gêneros. Os percentuais de representação das mulheres, embasados no emprego exercido, foram: produtores (25%); produtores executivos (19%); editores (16%); escritores (11%); diretores (11%) (LAUZEN, 2018b). São números que demonstram, pois, a minoria no grupo total de empregados de cada função. Destaca-se ainda, outra análise histórica no tocante a essas funções, demonstrada no Gráfico 3.

Gráfico 3. Comparação histórica do emprego de mulheres nos bastidores.



Fonte: Adaptado de LAUZEN (2018a).

Percebe-se, com os dados, uma constância relativa da participação da mulher nos empregos de bastidores desde 1998, o que evidencia a necessidade de maior valorização da diversidade de gênero nos ambientes *behind-the-scenes*. Em alguns casos, por exemplo, houve decréscimo da participação da mulher em 2017 se comparado a 1998, como pode ser verificado nas funções de escritor e editor. Nas demais funções, o aumento percentual foi mínimo ou a participação se manteve a mesma — como ocorreu com a função cineasta.

Essa mesma investigação, ao considerar os 250 principais filmes de bilheteria doméstica, levantou o percentual da participação de mulheres em equipes de trabalho. Os índices encontrados foram os seguintes: em 96% das equipes, não havia cineastas mulheres; em 88%, não havia diretoras mulheres; em 83%, não havia escritoras mulheres; em 80%, não havia editoras mulheres; em 45%, não havia produtoras executivas mulheres; em 28%, não havia produtoras mulheres. Identificou-se, adicionalmente, que aproximadamente 30% desses filmes ou não possuíam mulheres nessas referidas funções ou possuíam apenas uma mulher (LAUZEN, 2018b).

Esses achados demonstram que, no cenário internacional, mesmo com avanços para a inserção feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas, algumas áreas ainda são substancialmente formadas por pessoas do gênero masculino. O cinema se constitui como um desses espaços. Como outras exemplificações, Tanriöver (2016) constatou a desigualdade entre homens e mulheres no mercado cinematográfico turco. Ainda, Ezzedeem (2015) evidenciou a permanência do estereótipo negativo das mulheres nos filmes de *Hollywood*, seja em frente, seja atrás das lentes das câmeras.

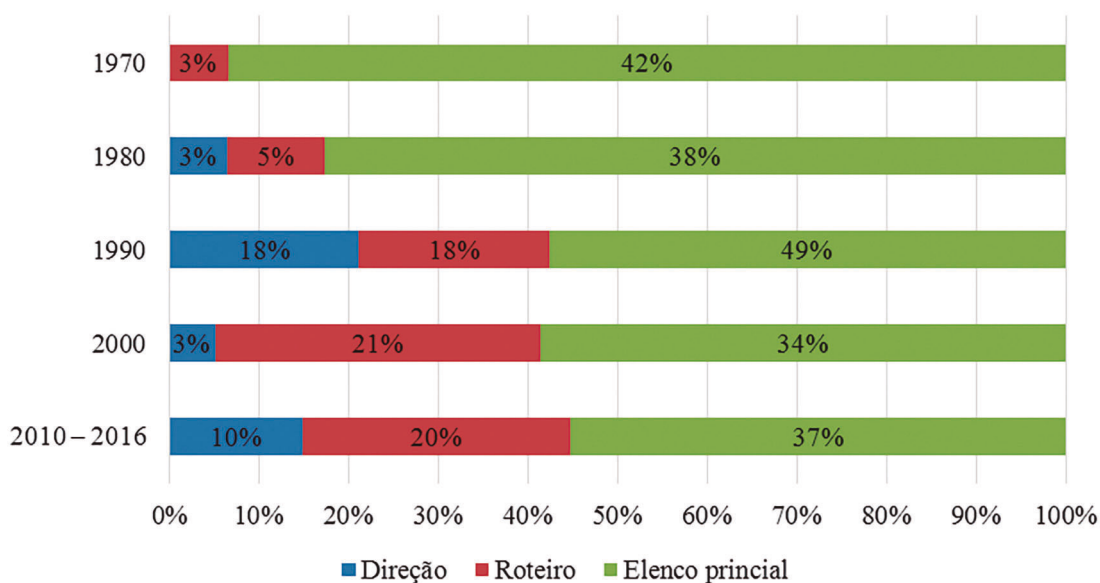
Reflexos da mulher na produção do cinema brasileiro

O Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa, vinculado à Universidade do Estado do Rio de Janeiro, é um núcleo que agrupa pesquisadores com o intuito de produzir investigações sobre a representação de gênero e raça em diversas instituições e mídias — como o cinema, as telenovelas e as revistas (GEMAA, 2016). Esse grupo procedeu com uma análise histórica das últimas cinco décadas sobre diversidade, incluindo a de gênero, no cinema brasileiro. Os resultados sobre os percentuais de participação de mulheres nos filmes nacionais de grande público estão evidenciados no Gráfico 4.

Os achados da pesquisa indicam uma intensa desigualdade de gênero nos filmes nacionais de maior circulação. A direção é a função que apresenta o menor percentual de participação de mulheres, visto que em 2016 aproximadamente 90% eram homens, e o número que representa as mulheres (10%) apresentou pouco crescimento nas últimas décadas. As outras funções, roteiro e elenco principal, indicam maior participação feminina quando comparadas à função de direção. Porém as pessoas de gênero masculino são também maioria, em 2016, nessas funções no cinema nacional (e desde 1970 sempre foram maioria).

Um recente estudo da Agência Nacional de Cinema — órgão de regulação e fomento de políticas públicas brasileiras da indústria cinematográfica — envolveu o tema

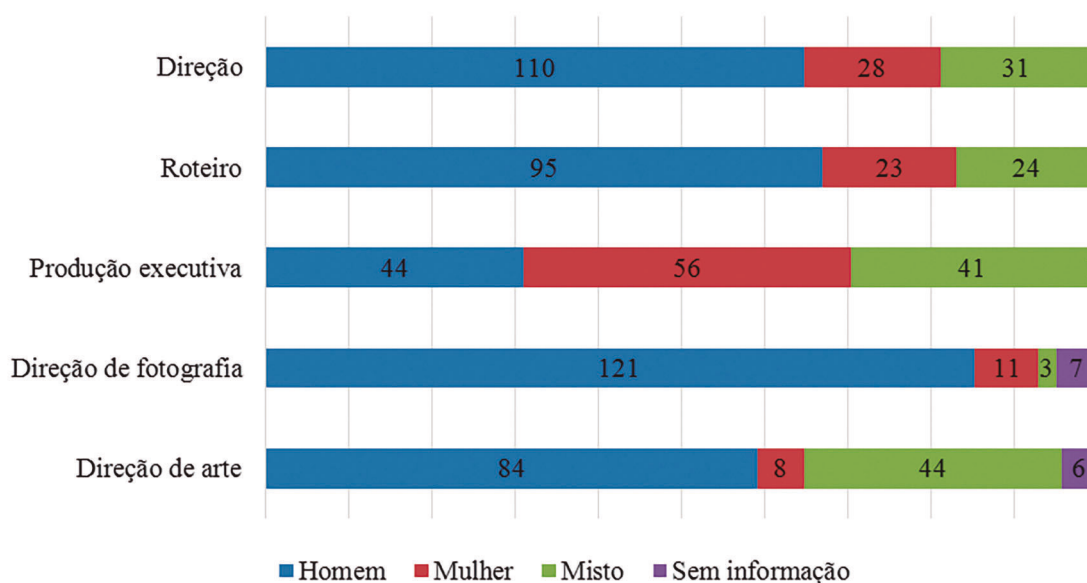
Gráfico 4. Comparação histórica da participação de mulheres nos maiores filmes brasileiros.



Fonte: Adaptado de GEMAA (2016).

sobre a diversidade de gênero e raça do cinema brasileiro em 2016 (ANCINE, 2016). A pesquisa embasou-se na análise de 142 títulos do Sistema de Acompanhamento da Distribuição em Salas de Exibição. As classificações de gênero e raça foram demonstradas em conformidade com as categorias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. No que toca ao levantamento de gênero, o panorama identificado está demonstrado no Gráfico 5.

Gráfico 5. Diversidade de gênero no cinema brasileiro em 2016.



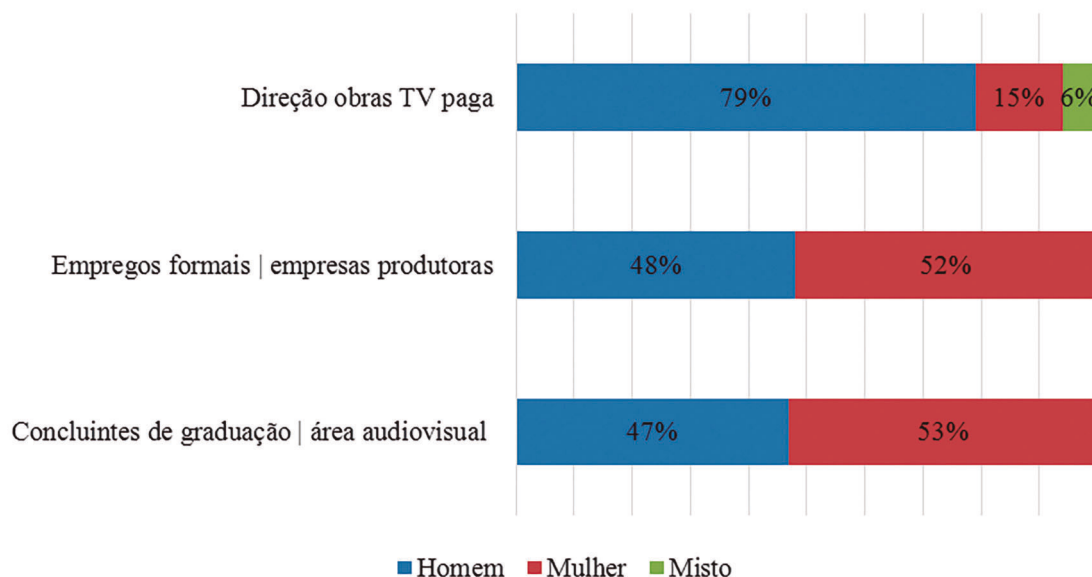
Números em valores brutos percentuais.

Fonte: Adaptado de ANCINE (2016).

Constata-se que, das cinco funções analisadas (direção de arte, direção de fotografia, produção executiva, roteiro e direção), apenas na função de produção executiva o número de mulheres é superior se comparado aos demais. Nas demais funções, os números são ainda inexpressivos quando olhamos exclusivamente para a mulher. Os grupos mistos — isto é, formados igualmente por homens e mulheres — aparecem em destaque nas funções de direção de arte, roteiro e produção executiva. Nas duas primeiras funções, o número é superior ao das mulheres; na última função, o número desse grupo é próximo ao dos homens.

Outro apontamento recente realizado pelo Observatório Brasileiro do Cinema e Audiovisual envolveu obras audiovisuais brasileiras veiculadas nos canais de televisão paga em 2017 (OCA, 2017). Os dados são apresentados do Gráfico 6.

Gráfico 6. Direção de obras brasileiras veiculadas na TV paga em 2017.



Fonte: Adaptado de OCA (2017).

Embasado no gráfico acima, constata-se que, apesar de haver um equilíbrio entre os gêneros na formação dos cursos da educação superior na área audiovisual e nas vagas de empregos formais nas produtoras, torna-se claro que não há equilíbrio no cargo de direção. Isso se justifica ao considerar que somente 15% dessas produções foram dirigidas exclusivamente por mulheres e apenas 6% foram grupos mistos. Logo, os homens foram maioria dos cargos de direção de obras brasileiras na TV paga em 2017.

A presença do filme nacional nas salas de cinema do Brasil ainda é incipiente com relação à alta produção e distribuição de filmes americanos, como já discutido por Gimenez e Rocha (2018), mas outro ponto que merece destaque para compreensão dessa desigualdade é com relação à competição na distribuição do cinema brasileiro (GIMENEZ, 2019; 2020). A Tabela 1 traz esse panorama.

Tabela 1. Distribuidoras com maior participação no mercado, filmes, público e tipo de direção.

Distribuição	Direção masculina	Direção feminina	Direção mista	Total de filmes	Percentual do público atingido
Downtown/Paris	79	10	2	91	29,0
Fox	34	7	1	42	9,6
Columbia	34	2	1	37	9,5
Warner	37	3	1	41	6,7
Imagem	59	10	0	69	5,8
Downtown/Paris /Rio Filme	8	0	0	8	4,8
Paris	20	1	0	21	3,4
Zazen	5	0	0	5	3,3
Lumière	15	1	0	16	3,2
Total	291	34	5	330	75,3
Proporção	88,2%	10,3%	1,5%	100,0%	-

Fonte: Gimenez (2020, p. 1.511).

Conforme visto, os filmes dirigidos por mulheres representaram 10,3% do total de filmes distribuídos pelo mercado audiovisual brasileiro. Isso demonstra a dificuldade de uma diretora conseguir colocar seu filme para distribuição, para ser apreciado.

De acordo com esse diagnóstico do setor audiovisual brasileiro, uma forma encontrada pelo Ministério da Cultura para tentar promover a maior diversidade no campo foi o lançamento de 11 editais do Programa Audiovisual Gera Futuro, com cotas para diretores mulheres, negros(as), indígenas e iniciantes na profissão. Ademais, entre as formas de fomento de políticas, tem-se também o aplicativo A CineastA, que funciona como um catálogo de obras audiovisuais dirigidas por mulheres brasileiras. Essa base de dados se coloca como um instrumento para a realização de pesquisas e investimentos, uma vez que permite o entendimento do que é produzido. Ressalta-se, ainda, a inserção de transexuais e travestis no conceito de mulheres, o que garante uma maior representatividade e diversidade no cenário como um todo (PESSOTTO, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS: “TIME’S UP!”

Com base nas discussões e reflexões sobre a indústria cinematográfica, verifica-se que o mercado audiovisual ainda é predominantemente dos homens. O panorama recente apresenta evidências de um esforço de movimentos feministas, incluindo a classe trabalhadora desse campo organizacional. Parte desses movimentos recebe apoio de iniciativas governamentais, que objetivam uma produção cinematográfica com maior diversidade de gênero.

A partir do levantamento de dados de participação das mulheres no *behind-and- front-the-scenes*, de observações analíticas de como o gênero feminino é retratado nas telas do cinema, da desvalorização do trabalho das mulheres se comparado à dos homens e das barreiras em cargos apontados como sendo feitos exclusivamente para homens, discussões sobre o porquê da evidente desigualdade de gênero e da segregação e desvalorização feminina são necessárias.

As discussões expostas neste ensaio teórico sobre a diversidade de gênero na indústria criativa do audiovisual evidenciam que, no campo cinematográfico — no Brasil, nas grandes produções de *Hollywood* e no mundo — existem diversas barreiras sociais, políticas, culturais e econômicas nesse cenário organizacional. Considerando as pesquisas empíricas recentes e os dados de relatório que foram destacados, torna-se clara e evidente a necessidade da maior inclusão e valorização feminina nos espaços organizacionais.

Nesse sentido, sugere-se uma agenda de trabalhos sobre diversidade para os EOR, indo além do papel representacional da mulher nas organizações. Estudos que avaliem a representação de outros grupos minoritários e que promovam a diminuição das desigualdades nos campos organizacionais são extremamente necessários. Estes são exemplos de temáticas que precisam ser também valorizadas:

1. raças e etnias;
2. sexualidades;
3. pessoas deficientes;
4. relações de poder;
5. preconceito e discriminação;
6. ações afirmativas.

Por fim, uma consideração deve ser ressaltada. Ao considerar a desigualdade de gênero, o mundo das artes e do entretenimento cinematográfico é um dos muitos ambientes que pode ser percebido como um *set* real de filme de **terror**. Ou, em um cenário ainda mais lamentável, como um filme de **comédia**, como é o caso de diversos preconceituosos e machistas que pensam a inclusão feminina como um assunto cômico. Na realidade, a desigualdade deve ser entendida como um verdadeiro **drama** vivido não apenas por mulheres, mas também por tantos outros grupos minoritários que são segregados cotidianamente nos espaços organizacionais.

REFERÊNCIAS

- Agência Nacional do Cinema (ANCINE). **Diversidade de gênero e raça nos lançamentos brasileiros de 2016**. 2016. Disponível em: <https://www.ancine.gov.br/sites/default/files/apresentacoes/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Diversidade%20FINAL%20EM%2025-01-18%20HOJE.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2018.
- ALMEIDA, P. A.; COELHO, P. Discursos, performatividades e padrões visuais no cinema: reflexões sobre as representações de gênero, o mercado cinematográfico e o cinema de mulheres. **ACENO**, v. 2, n. 3, p. 159-176. 2015.
- ARAÚJO, M. P. F.; CASTRO, C. L. C. Políticas de gestão de pessoas destinadas aos profissionais com deficiência: um estudo em uma organização hoteleira da cidade do Rio de Janeiro. **Turismo: Visão e Ação**, v. 15, n. 2, p. 262-262, 2013. <https://doi.org/10.14210/rtva.v15n2.p262-278>
- CALAS, M.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C; NORD, W. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1999.
- CISNE, M.; MEDEIROS; L. G.; CASTRO, V. V. Por trás da tela de cinema, há violência contra as mulheres: uma análise da importância do movimento #MeToo. **O Público e o Privado**, v. 18, n. 17, p. 183-210, 2020. <https://doi.org/10.52521/18.3861>

“No more waiting!”: desigualdade de gênero no entretenimento cinematográfico

COUTINHO, L. R. S.; COSTA, A. M.; CARVALHO, J. L. F. D. S. Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: lei do mercado ou cotas por lei? **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 4, n. 1, p. 21-37, 2009. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v4i1.13166

DANTAS, J. V. D.; GOMES FILHO, A. S. Diversidade de gênero no mercado de trabalho. **Id On-Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 13, n. 48, p. 26-39, 2019. <https://doi.org/10.14295/online.v13i48.2234>

DAVIDSON, M. J.; COOPER, C. L. **Shattering the glass ceiling: the woman manager**.

London: Paul Chapman Publishing Ltd, 1992.

EZZEDEEN, S. R. Portrayals of career women in Hollywood films: implications for the glass ceiling's persistence. **Gender in Management: An International Journal**, v. 30, n. 3, p.239-264, 2015. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2013-0073>

FARIA, L. C.; TAVEIRA, M. C.; SAAVEDRA, L. M. Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 2, p. 17-30, 2008.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015. <https://doi.org/10.12712/rpca.v9i3.571>

FILIPPIM, E. S.; SCHUMARCHER, M.; ALPERSTEDT, G. D. A inserção de imigrantes haitianos em uma organização no Sul do Brasil: dificuldades e desafios. **Gestão e Sociedade**, v. 12, n. 31, p. 2.067-2.095, 2018. <https://doi.org/10.21171/ges.v12i31.2188>

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902000000300003>

GIMENEZ, F. A. P. A competição na distribuição do cinema brasileiro de 1995 a 2017. **Revista Livre de Cinema**, v. 6, n. 2, p. 83-93, 2019.

GIMENEZ, F. A. P. A presença da mulher na direção do cinema brasileiro contemporâneo. *In*: Simpósio Gênero e Políticas Públicas. VI SGPP, 2020, Londrina, **Anais...** Londrina: VI SGPP, 2020. p. 1.496-1.522. <http://doi.org/10.5433/SGPP.2020v6.p1496>

Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA). **Boletim GEMAA 2: raça e gênero no cinema brasileiro (1970–2016)**. Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <http://gemma.iesp.ufrj.br/boletins/boletim-gemaa-2-raca-e-genero-no-cinema-brasileiro-1970-2016/>. Acesso em: 08 mai. 2018.

GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. D. S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050>

HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 3, p. 489-505, 2016. <https://doi.org/10.5902/198346598208>

HOLANDA, K. Da história das mulheres ao cinema brasileiro de autoria feminina. **Revista FAMECOS: Mídia, Cultura e Tecnologia**, v. 24, n. 1, p. 01-18, 2017a. <https://doi.org/10.15448/1980-3729.2017.1.24361>

HOLANDA, K. Cinema brasileiro (moderno) de autoria feminina. *In*: HOLANDA, K.; TEDESCO, M. C. (Orgs.) **Feminino e plural: mulheres no cinema brasileiro**. Campinas: Papyrus, 2017b. p. 43-58.

HOLANDA, K.; TEDESCO, M. **Feminino e plural: mulheres no cinema brasileiro**. São Paulo: Papyrus, 2017.

HOLLANDA, H. B. Prefácio. *In*: HOLANDA, K.; TEDESCO, M. C. (Orgs.) **Feminino e plural: mulheres no cinema brasileiro**. Campinas: Papyrus, 2017. p. 7-8.

HYMOWITZ, C.; SCHELHARDT, T. D. Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. **The Wall Street Journal**, v. 57, n. 1, p. 4-5, 1986.

- KAMITA, R. C. Relações de gênero no cinema: contestação e resistência. **Revista Estudos Feministas**, v. 25, n. 3, p. 1.393-1.404, 2017. <https://doi.org/10.1590/%25x>
- KAPLAN, E. A. **A mulher e o cinema: os dois lados da câmera**. Rio de Janeiro: Rocco, 1995.
- KAPLAN, E. A. Global feminisms and the state of feminist film theory. **Journal of Women in Culture and Society**. v. 30, n. 1, p. 1.236-1.248, 2004.
- LAGE, M. L. C.; SOUZA, E. M. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 11, p. 55-72, 2017.
- LAUZEN, M. M. It's a man's (celluloid) world: portrayals of female characters in the 100 top films of 2017. **Center for the Study of Women in Television and Film**, School of Theatre, Television and Film, San Diego State University, San Diego, CA. 2018a. Disponível em: https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2018/03/2017_Its_a_Mans_Celluloid_World_Report_3.pdf. Acesso em: 06 mai. 2018.
- LAUZEN, M. M. The celluloid ceiling: behind the scenes employment of women in the top 100, 250 and 500 films of 2017. **Center for the Study of Women in Television and Film**, School of Theatre, Television and Film, San Diego State University, San Diego, CA. 2018b. Disponível em: https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2018/01/2017_Celluloid_Ceiling_Report.pdf. Acesso em: 04 abr. 2018.
- LAUZEN, M. M.; DOZIER, D. M. The role of women on screen and behind the scenes in the television and film industries: review of a program of research. **Journal of Communication Inquiry**, v. 23, n. 4, p. 355-373, 1999. <https://doi.org/10.1177%2F0196859999023004004>
- LIPSHITS-BRAZILIER, Y.; TATAR, M. Perceived career barriers and coping among youth in Israel: ethnic and gender differences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 545-554, 2012. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.010>
- LORENTZ, C. N.; CARRIERI, A. P.; MAESTRO FILHO, A. D.; LIMA, L. C. Diversity recognition of the difference or tolerated difference: a study on the perception of mining and steel professionals. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 4, p. 39-61, 2016. <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n4p38-60>
- MACCALI, N.; SOUZA KUABARA, P. S.; WÜNSCH TAKAHASHI, A. R., DE DÉA ROGLIO, K.; DE TOLEDO MARTINS BOEHS, S. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>
- MANNIL, B. M. The gendered film worker: women in cinema collective, intimate publics and the politics of labour. **Studies in South Asian Film & Media**, v. 11, n. 2, p. 191-207, 2020. https://doi.org/10.1386/safm_00028_1
- MELO, M. R. **Barreiras de carreira, adaptabilidade e satisfação: percepções de alunos formandos em Administração em instituições de educação superior**. 2018. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2018.
- MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 320-332, 2011. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000200010>
- NAGIB, L. Além da diferença: a mulher no Cinema da Retomada. **Devires**, v. 9, n. 1, p. 14-29, 2012.
- Observatório Brasileiro do Cinema e Audiovisual (OCA). Gênero na direção das obras brasileiras veiculadas na TV Paga 2017. **Agência Nacional do Cinema (ANCINE)**, 2017. Disponível em: https://oca.ancine.gov.br/sites/default/files/repositorio/pdf/genero_na_direcao_das_obras_brasileiras_veiculadas_na_tv_paga_2017.pdf. Acesso em: 12 mai. 2018.
- PEREIRA, A. C. S. **A mulher cineasta: da arte pela arte a uma estética da diferenciação**. Covilhã, Portugal: Ars. 2016. Disponível em: <http://www.labcom-ifp.ubi.pt/livro/256>. Acesso em: 04 fev. 2018.
- PESSOTTO, A. H. Você conhece audiovisual brasileiro feito por mulheres? **A Cineasta**, 2018. Disponível em: <http://acineasta.com.br/>. Acesso em: 11 mai. 2018.
- POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 84, p. 50-67, 2018. <https://doi.org/10.1590/1984-9240843>

SILVA, M. Z. **Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira.** 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

SILVERSTEIN, M. Guess what? Women buy more movie tickets than men. **Women and Hollywood**, 2010. Disponível em: <http://womenandhollywood.com/guess-what-women-buy-more-movie-tickets-than-men-2/>. Acesso em: 02 mar. 2018.

SOUZA, E. M. A Teoria Queer e os estudos organizacionais: revisando conceitos sobre identidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 3, p. 308-326, 2017. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150185>

SOUZA, E. Contando nossas próprias histórias: Mulheres negras arquitetando o cinema brasileiro. *In: Avanca Cinema International Conference*. Avanca: Cine-Clube de Avanca, 2016. p. 485-502.

SOUZA, E. M.; CORVINO, M. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área da Administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000400003>

TANRIÖVER, H. U. Women as film directors in Turkish cinema. **European Journal of Women's Studies**, v. 24, n. 4, p. 321-335, 2016. <https://doi.org/10.1177%2F1350506816649985>

Sobre os autores

José Edemir da Silva Anjo: Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA), na linha Organizações, Gestão e Sociedade. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGAdm/UFES), na linha Práticas Organizacionais e Culturais. Especialista em Gestão Pública pela UFES. Graduado em Administração pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL). Pesquisador do Grupo de Estudos em Criatividade e Inovação (GECI/UFES) e do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gestão como Prática Social (NEGEP/UFLA). Membro da Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais (SBEO). Pesquisador na área de Administração Pública e Estudos Organizacionais, com interesse de estudos em Políticas Públicas Culturais, Métodos Qualitativos, Teorias da Prática e Indústrias Criativas.

Mariana Ramos de Melo: Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) na linha de pesquisa Organizações e Trabalho. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Mestre em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Graduada em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) e em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MG). Integrante de projetos de pesquisa sobre a educação superior brasileira, com ênfase na temática de Carreira (desenvolvimento, autogerenciamento e transições de carreira).

Rosiane da Silva Viana Bolzan: Professora em Designação Temporária no Centro Estadual de Educação Técnica Vasco Coutinho. Mestrado em Administração pela UFES (Universidade Federal do Espírito Santo). Especialização em Administração de Empresas pela FVG (Fundação Getúlio Vargas). Graduação em Administração pela UFES. Participou do Núcleo de Estudos em Tecnologias de Gestão em Subjetividades (NETES), linha de pesquisa Organização e Trabalho, na área de Gestão de Organizações. Possui pesquisa sobre a Formação e o Ensino e a produção de saberes nos projetos pedagógicos.

Conflito de interesses: nada a declarar – **Fonte de financiamento:** nenhuma.

Contribuições dos autores: Anjo, J. E. S.: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, escrita – primeira redação, escrita – revisão e edição. Melo, M. R.: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, escrita – primeira redação.

Viana-Bolzan, R. S.: conceituação, análise formal, supervisão, visualização, escrita – revisão e edição.

