

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS DE CONTRATAÇÃO E DIVERSIDADE NA IMPRENSA DIGITAL
BRASILEIRA*****THE AFFIRMATIVE ACTION HIRING POLICIES AND DIVERSITY IN THE BRAZILIAN
DIGITAL PRESS******POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN CENTRADAS EN LA ACCIÓN AFIRMATIVA Y LA
DIVERSIDAD EN LA PRENSA DIGITAL BRASILEÑA***Brena Andrade Pinheiro¹

e768019

<https://doi.org/10.47820/recima21.v7i6.8019>

PUBLICADO: 06/2026

RESUMO

O jornalismo é um instrumento indispensável para o direito à informação, para a democracia e para a formação da opinião pública, de forma que se torna ainda mais relevante na atualidade através da presença nos meios digitais. Contudo, ao olhar para o perfil dos profissionais da imprensa digital, o quadro ainda é pouco plural. Por isso, este artigo buscou investigar o ecossistema de trabalho digital sob a lente da diversidade e analisar exemplos de ações adotadas pelas redações voltadas para mitigação dos baixos índices de representatividade qualitativa, especialmente em termos de raça e gênero, passando por renda e território. A publicação se apoiou em material bibliográfico, dados de estudos e periódicos de notícia e também recorreu a estudos de caso para embasar os argumentos de mapeamento do cenário de contratação no jornalismo digital, os vieses que perpetuam as desigualdades nesse mercado de trabalho, além de destacar alternativas capazes de cooperar com a construção de uma imprensa digital mais representativa e igualitária. Foi realizada análise qualitativa que comparou ações adotadas por duas mídias com foco no impacto das ações de diversidade, governança e inovação. Dessa forma, foi possível ressaltar a importância da manutenção das políticas internas de equidade e inclusão, identificar os principais desafios para a superação da desigualdade no mercado de trabalho do jornalismo digital e também reafirmar boas práticas com base nos casos analisados.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas Afirmativas. Imprensa Digital. Mercado de Trabalho Jornalístico. Representatividade.

ABSTRACT

Journalism is an indispensable tool for the right to information, for democracy, and for the formation of public opinion, making it even more relevant today through its presence in digital media. However, when examining the profile of digital media professionals, the picture remains lacking in diversity. Therefore, this article sought to investigate the digital work ecosystem through the lens of diversity and analyze examples of actions adopted by newsrooms aimed at mitigating low levels of qualitative representation, particularly in terms of race, gender, income, and geographic region. The publication drew on bibliographic material, study data, and news periodicals, and also utilized case studies to support arguments regarding the mapping of the hiring landscape in digital journalism, the biases that perpetuate inequalities in this labor market, and to highlight alternatives capable of contributing to the construction of a more representative and equal digital press. A qualitative analysis was conducted comparing actions adopted by two media outlets, focusing on the impact of initiatives related to diversity, governance, and innovation.

¹ Estácio de Sá, Especialista em Jornalismo Digital.



This made it possible to emphasize the importance of maintaining internal policies on equity and inclusion, identify the biases that pose challenges to overcoming inequality in the digital journalism labor market, and reaffirm best practices based on the cases analyzed.

KEYWORDS: *Affirmative Action Policies. Digital Media. The Journalism Labour Market. Representation.*

RESUMEN

El periodismo es una herramienta indispensable para el derecho a la información, para la democracia y para la formación de la opinión pública, y hoy en día cobra aún más relevancia gracias a su presencia en los medios digitales. Sin embargo, al examinar el perfil de los profesionales de los medios digitales, el panorama sigue adoleciendo de falta de diversidad. Por lo tanto, este artículo ha tratado de investigar el ecosistema del trabajo digital desde la perspectiva de la diversidad y analizar ejemplos de medidas adoptadas por las redacciones con el objetivo de mitigar los bajos niveles de representatividad, particularmente en términos de raza, género, ingresos y región geográfica. La publicación se basó en material bibliográfico, datos de estudios y publicaciones periódicas, además de utilizar estudios de caso para fundamentar argumentos relativos al mapeo del panorama de contratación en el periodismo digital, a los prejuicios que perpetúan las desigualdades en este mercado laboral y para destacar alternativas capaces de contribuir a la construcción de una prensa digital más representativa e igualitaria. Se llevó a cabo un análisis cualitativo comparando las medidas adoptadas por dos medios de comunicación, centrándose en el impacto de las iniciativas relacionadas con la diversidad, la gobernanza y la innovación. Esto permitió enfatizar la importancia de mantener políticas internas de equidad e inclusión, identificar los prejuicios que suponen un obstáculo para superar la desigualdad en el mercado laboral del periodismo digital y reafirmar las mejores prácticas basadas en los casos.

PALABRAS CLAVE: *Políticas de Acción Afirmativa. Prensa Digital. Mercado Laboral Periodístico. Representación.*

INTRODUÇÃO

Junto com o dever de cobrir as principais notícias do Brasil e do mundo, há um grande senso de responsabilidade e uma crescente capacidade de influenciar comportamentos sociais e culturais com a cobertura jornalística. Devido a isso, a atividade dos profissionais da imprensa demanda um alto comprometimento na produção da notícia e mais além nas políticas institucionais que regem os veículos digitais e tradicionais da imprensa brasileira.

Mas, o fato de o Brasil ser um dos países mais desiguais do mundo (IPEA, 2017) reflete em diversos cenários socioeconômicos e no mercado jornalístico profissional não é diferente. Os índices de inclusão e diversidade observados nas redações estão muito longe do que seria um quadro ideal de mercado igualitário e inclusivo.

A análise de experiências e iniciativas de ações que têm demonstrado potencial de reduzir os impactos dos baixos índices de representatividade racial, de gênero e econômica dos profissionais por parte de alguns veículos atuantes no meio digital tem como objetivo identificar



os avanços nas políticas afirmativas nos jornais digitais na última década e os principais desafios que dificultam a maior democratização no acesso aos espaços de trabalho da imprensa brasileira. Visa também relacionar a temática da diversidade com a relevância dos conteúdos produzidos, a governança dos veículos, seus desdobramentos para o mercado jornalístico digital e para a sociedade, bem como destacar boas práticas de diversidade identificadas nesse cenário, contextualizando com dados e obras que fundamentam a temática apresentada.

Nas páginas a seguir, a partir da apresentação da fundamentação teórica, metodologia, desenvolvimento dos principais achados do artigo e sistematização conclusiva, é possível conferir uma análise do cenário mencionado e analisar um recorte do mercado de imprensa brasileira a partir da ótica da diversidade dos profissionais do setor e do tipo de conteúdo produzido com base nos contextos e realidades presentes no desempenho das atividades profissionais dos jornalistas digitais no Brasil.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho se apoia teoricamente em obras bibliográficas e em referências que permitem suportar os argumentos levantados. O artigo é referenciado pelos livros Comunicação, Redes Sociais e a Produção Jornalística organizado por Marcelo Pereira da Silva, O Capital do Século XXI de Thomas Piketty e Vozes Negras em Comunicação organizado por Laura Guimarães Corrêa. Também são utilizadas referências extraídas de periódicos, plataformas e portais de notícias por trazerem contribuições a partir da experiência e análise crítica de quem atua na imprensa, que servem de recurso complementar para este debate. Há ainda suporte em dados de relatórios de organismos internacionais como a ONU Mulheres e em estudos dedicados ao mapeamento do cenário jornalístico.

2. METODOLOGIA

Os conceitos aqui desenvolvidos se embasam em análise e estudo de caso, tendo em vista ações e políticas afirmativas que se propõem a mitigar os baixos índices de diversidade presentes nas redações jornalísticas digitais no mercado informativo brasileiro, mantendo o enfoque em uma análise exploratória e qualitativa a partir das informações levantadas. A publicação avalia de forma comparativa as iniciativas direcionadas para o fomento da diversidade no jornalismo adotadas pelo coletivo Énois Conteúdo e pelo Jornal Folha de São Paulo, influenciados em parte pelo debate sobre igualdade que ganhou força no mundo, principalmente sob a perspectiva racial, desde 2019. O artigo também contextualiza, de forma breve, exemplos



de outras instituições de imprensa que somam à análise.

Com os casos estudados buscou-se analisar ocorrências e iniciativas públicas sobre duas mídias de imprensa que atuam com o jornalismo digital, mas que têm histórias e perfis distintos de governanças para analisar como a estrutura organizacional e a linha editorial influenciam as políticas afirmativas de contratação e manutenção da força de trabalho atuante nos veículos. As fontes de dados e referências foram selecionadas considerando a abordagem temática capaz de contextualizar dados demográficos e do mercado de trabalho da imprensa, assim como se conecta a conceitos sobre diversidade, representatividade, atuação jornalística digital e rumos da gestão institucional midiática.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Força de trabalho da imprensa e diversidade

Com o advento das políticas de ação afirmativa, que ganharam força na última década, e a expansão delas para os nichos de mercado de trabalho, os mecanismos de acesso se tornaram mais democráticos. Nas instituições de ensino superior, a presença de pessoas negras e indígenas aumentou de 31,5% para 52,4% entre 2001 e 2021. É evidente também o impacto das políticas públicas no recorte econômico: alunos universitários das classes D e E foram de 20% a 52% no índice de matriculados nas universidades (SILVA, 2025).

Quanto ao mercado de trabalho, a divulgação de vagas afirmativas nos setores de imprensa digital passou a ser notada com maior frequência nos últimos anos em anúncios nas próprias redes digitais de perfis corporativos, especialmente no LinkedIn, impulsionadas pelo uso de *hashtags* específicas para vagas afirmativas e em portais de trabalho segmentados para comunicação como Vagas.com e Trampos.

Empresas de Comunicação como BBC, Reuters, Washington Post, The New York Times e ProPublica estão na lista de organizações e conglomerados de mídia que nos últimos dez anos trabalharam a questão da diversidade através de editoriais e políticas internas de contratação, conforme divulgado nos canais de comunicação das mesmas.

Mas, há aspectos de equidade que ainda demandam muita atenção e precisam avançar: o fator de construção das notícias priorizadas, as narrativas e o tom editorial que são diretamente influenciados pelo perfil dos profissionais de comunicação contratados, os cargos ocupados e se os profissionais estão ou não em posições de liderança e de tomada de decisão.

O jornalismo resulta de um fenômeno de linguagem, de uma construção discursiva que se materializa em diferentes suportes.



Utilizando múltiplos suportes, fazer jornalismo é falar sobre o mundo, e esse falar pode ser mais ou menos complexo, tendo em vista a pluralidade das vozes que o compõe (CORRÊA, 2019, p. 103).

Portanto, até que a representatividade qualitativa na imprensa digital seja equalizada, a sociedade deixa de ser beneficiada pela potencial diversidade narrativa das iniciativas e reportagens de mulheres, pessoas negras, indígenas e outras minorias de gênero no jornalismo independente e em colunas de grandes portais, as quais possuem muita capacidade de ampliar a cobertura sobre Direitos Humanos e de temas de interesse público em geral.

Enquanto o conceito de representação, mesmo com variações e divergências, ainda se firma na ideia de quem ou o quê está *no lugar de*, o termo "representatividade" tem servido para questionar *como* alguém ou algo está no lugar de um determinado grupo social. O próprio termo ao se construir por derivação do substantivo "representação" e adição do sufixo "-idade" sugere a ideia de *condição de representação* (CORRÊA, 2019, p. 223).

A diversidade no olhar é outro quesito importante para promoção da consolidação democrática e para chamar a atenção para os temas de interesse público, especialmente no que se refere às pautas sociais, políticas e econômicas. Esse é um motivo que reforça a defesa pela ampliação da diversidade dos profissionais da imprensa, especialmente porque "é preciso insistir que a mídia *mainstream* deve ter um caráter responsável social e politicamente, não só formador, mas transformador" (CORRÊA, 2019, p. 226).

Ao formular alternativas de inclusão e equidade nas mídias digitais, também é preciso destacar o quanto a prática jornalística já se afirmou ao longo do tempo como um instrumento indispensável para a civilização, levando em consideração que na atualidade, a presença digital dos veículos é cada vez maior e necessária: a imprensa digital acomoda um número expressivo de profissionais em todos os recortes de raça se comparada com a força de trabalho em meios tradicionais de imprensa (JORNALISTAS & CIA, 2021).

Os jornalistas que iniciam suas carreiras no ambiente digital, os que migraram para este meio e os que têm atuação híbrida (mídia tradicional e digital), precisam ser incluídos em critérios de desenvolvimento e crescimento compatíveis com os valores democráticos e humanitários que permeiam as sociedades livres e soberanas, sem desconsiderar as vivências e a visão de mundo do profissional em todas as etapas do trabalho jornalístico. Visto que "transformações vêm acontecendo nas mídias *on-line*, onde múltiplas vozes e corpos negros conseguem emergir simultaneamente nas disputas discursivas contemporâneas, questionando e mobilizando os lugares marcados e as construções de sentido" (CORRÊA, 2019, p. 224).



Diante da importante função social que o jornalismo exerce, o trabalho do jornalista digital requer um desempenho compatível com o impacto que pode causar. Até porque “mesma conquista tecnológica que trouxe praticidade, informação e entretenimento ao ser humano, tem o poder de prejudicar-lhe no desfrute de direitos básicos” (SILVA, 2020, p. 2).

Essa é uma tarefa que se faz necessária em todos os níveis hierárquicos do veículo de comunicação, inclusive e principalmente, quando se trata dos editores e gestores, pois eles têm alto poder de decisão das pautas e do perfil de contratação dos outros profissionais que atuam no processo de construção da notícia e da informação, considerando que “o capital humano representa a principal forma de capital no mundo” (PIKETTY, 2014, p. 162).

“Se inicialmente as redes sociais eram utilizadas basicamente para conectar pessoas, atualmente elas também são usadas para informar” (CORRÊA, 2019, p. 119). Esse fenômeno possibilitou que o conhecimento e a informação chegassem às pessoas de forma muito mais rápida, mas também ampliou os desafios de governança e relação com as audiências, que passaram a ter um canal mais direto com os veículos nos canais digitais. “A partir da necessidade de expansão da comunicação, passou-se a buscar por meios que atendessem aos interesses culturais de maneira mais abrangente e democrática” (SILVA, 2019, p. 5).

Vieses de desigualdade no mercado jornalístico

A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que todos os indivíduos devem ter acesso aos mesmos direitos “sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação” (OHCHR, 1998). Direitos e conquistas que se estendem e aplicam em todas as áreas de atuação e desenvolvimento, inclusive no desempenho das atividades laborais e no que diz respeito à liberdade de expressão e imprensa.

“Nas representações midiáticas, a naturalização da presença preponderante e desproporcional de pessoas brancas esconde que esses lugares de visibilidade são negados e dificultados a pessoas de outros grupos raciais, principalmente pessoas negras” (CORRÊA, 2019, p. 218). A defasagem de profissionais não-brancos, residentes fora dos grandes centros urbanos ou grupos pertencentes a minorias identitárias de gênero, era anteriormente justificada pela ausência de mão de obra qualificada ou pela negativa de que as contratações tinham vieses raciais.

Porém, a pesquisa do Jornalistas & CIA (2021), destaca números que mostram que o percentual de profissionais negros e amarelos com graduação e especialização chega a ser maior se comparado a profissionais brancos, o que afirma a capacidade produtiva e intelectual



entre as minorias raciais.

A tecnologia da informação aparece como aliada pela ampliação das políticas afirmativas de contratação. Por haver muitos dados sendo produzidos e divulgados, é possível que políticas afirmativas sejam desenvolvidas com maior possibilidade de eficácia. Já que “não há qualquer processo natural ou espontâneo para impedir que prevaleçam as forças desestabilizadoras, aquelas que promovem a desigualdade” (PIKETTY, 2014, p. 27).

Um dos maiores desafios da consolidação da diversidade nas redações digitais, como em outros segmentos do mercado de trabalho, é a cultura estruturalmente condicionada para atender a vieses de privilégio que são notados até hoje. Alterar positivamente esse cenário passa pela adoção de políticas institucionais que sejam capazes de modificar o modo vigente que “vem sendo contestado fortemente pela sociedade, que passa a avaliar, reivindicar e pressionar o campo midiático por mudanças” (CORRÊA, 2019, p. 169).

Práticas de diversidade nas redações digitais

O Jornal Folha de São Paulo iniciou em 2019 um editorial de diversidade com o objetivo de avançar na forma de abordar a temática da pluralidade. Segundo matéria veiculada no portal da Folha (2021), o jornal também já ofereceu treinamento para aspirantes à profissão de jornalistas com mais de 40 anos de idade e realizou um programa voltado exclusivamente para pessoas negras empenhadas em qualificar a atuação jornalística.

Atualmente, a Folha de São Paulo também mantém um espaço importante para o debate e difusão de conhecimento sobre diversidade, raça, território e renda. O economista Michael França¹ é um dos colunistas fixos do veículo e consolidou esse espaço como uma fonte valiosa de informações, divulgação de dados e debate de ideias para a promoção da igualdade social, racial e econômica, conforme pode ser verificado na seção de colunistas no site do jornal.

Outros veículos já adotaram medidas afirmativas pensadas para contratação de jornalistas que se autodeclararam como pretos e pardos. O Nexa é um deles e demonstrou também cuidado em promover uma política afirmativa de gênero ao abrir vagas exclusivas para mulheres negras e buscar manter mulheres em cargos de liderança no seu quadro de profissionais, conforme divulgado no portal e nas redes sociais do veículo.

Iniciativas como essas demonstram tentar equalizar a representatividade nas redações e nas narrativas de notícia, conteúdo e opinião. Atuações neste sentido são importantes como política de enfrentamento aos problemas de falta de diversidade e da reprodução de injustiças.

O coletivo e laboratório jornalístico Énois divulgou no início de 2021 inscrições para

¹ <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/michael-franca/>



programa de contratação de repórteres com base em critérios de diversidade. A candidatura de mulheres jornalistas, negras, indígenas, LGBTQIA+ ou moradoras de região periférica era incentivada. Nesse programa, as pautas que tratavam de questões de desigualdades sociais eram valorizadas, tendo em vista que a trajetória de candidatas com o perfil mencionado teria muito valor na construção de matérias a partir de uma narrativa que considerasse o olhar para as questões sociais e vivências do público-alvo da contratação. “A forma mais eficaz de combater a falta de diversidade nas redações é rever seus processos seletivos” (Énois, 2017).

Em 2017 o coletivo promoveu mais uma ação afirmativa ao lançar o Manual de Diversidade No Jornalismo. A publicação surgiu com o objetivo de ampliar a conscientização sobre equidade no segmento jornalístico. “A forma mais eficaz de combater a falta de diversidade nas redações é rever seus processos seletivos” (Énois, 2017).

O Énois atua como mídia, coletivo e laboratório e adota uma estética mais jovem, nativamente digital, dinâmica e que nos últimos anos tem apresentado avanços positivos de formato e também de governança, além de demonstrar muita coerência entre o discurso sobre equidade e prática institucional. Isso torna o impacto da diversidade visível em várias dimensões, desde a prioridade na cobertura de temas de impacto ao quadro de conselheiros composto por profissionais de origens e histórias variadas: há um homem trans, mulheres e homens negros, pessoas indígenas e profissionais oriundos da periferia.

O material, distribuído pelo Coletivo Énois, elenca maneiras práticas de colaborar positivamente na construção de redações mais diversas e incluir mais pessoas nesse mercado, dentre elas criatividade na divulgação das vagas e criação de bolsas de reportagem. “Uma redação diversa é também aquela que traz pontos de vista diferentes e que se desafiam o tempo todo. É uma redação que abraça a complexidade da sociedade e está empenhada em entendê-la” (Énois, 2017).

Quadro 1. Comparação qualitativa sobre ações afirmativas e diversidade

Veículo/Mídia	Ações de governança	Destaque em impacto positivo	Iniciativas/Inovação
Folha de SP	<p><u>Boa prática:</u> criação de um comitê de inclusão e equidade.</p> <p><u>Demonstra retrocesso:</u> já teve mulheres negras na função de <i>ombudsman</i> que se destacaram no debate público, mas o perfil diverso na ocupação do cargo não se manteve.</p>	Manter uma coluna permanente para o autor debater temas relacionados à diversidade.	Programa de Trainee focado em profissionais pretos e pardos.
Énois	<u>Boa prática:</u> Conselho composto por mulheres e homens negros, pessoas indígenas, um homem trans e pessoas da periferia.	Fomento a reportagens voltadas para temas de impacto social e que abordam diversidade de raça, gênero e território.	<p>Criação e disponibilização de acesso gratuito a um Guia sobre diversidade nas redações.</p> <p>Vagas exclusivas para minorias identitárias.</p>

Fonte: elaboração da autora (2026)

No quesito governança, a Folha de São Paulo, que por sua vez, é uma mídia tradicional em ampliação da presença no cenário digital, tem casos públicos que podem ser vistos como uma boa prática. Segundo o portal Meio e Mensagem (2022), um grupo de jornalistas da Folha de São Paulo se uniu para criar um comitê de inclusão e equidade, como resposta crítica a um artigo publicado no jornal em janeiro de 2022. A publicação foi alvo de críticas por defender ideias contrárias ao consenso do Movimento Negro e da produção acadêmica que negam a existência do racismo reverso. A iniciativa surgiu após mais de 200 jornalistas divulgarem uma nota de repúdio contra o artigo e teve como objetivo inicial debater formas de mitigação da falta de representatividade e diversidade. Além da criação do comitê, após o episódio, a Folha de São Paulo passou a adotar embargo em textos sobre racismo.

A capacidade de identificar problemas e de propor iniciativas que dialoguem com os interesses públicos é fundamental para a confiabilidade e relevância de um veículo de imprensa. Para isso, o perfil e atuação do *ombudsman*, profissional que faz o elo de escuta entre a



audiência e a mídia, é de grande importância. Até 2019, a Folha de São Paulo teve a jornalista Paula Cesarino Costa ocupando este posto, que de maio de 2019 a maio de 2021 foi ocupado pela jornalista Flávia Lima. Ambas as mulheres negras, que fortaleceram a representatividade em uma posição e veículo necessários para a qualidade do debate público. Mas após a saída da jornalista do cargo de *ombudsman*, não foi observado o anúncio e atuação de outro profissional com um perfil que fosse semelhantemente representativo e diverso.

Assim como os pequenos avanços em termos de governança e diversidade merecem ser celebrados, qualquer retrocesso nesse sentido faz acender um alerta, especialmente pelo grande potencial de transformação vertical das estruturas institucionais e de conteúdo na imprensa.

Jornalistas negros estão sob a orientação das mídias para as quais trabalham. Em geral, as mídias informativas não trazem definição clara de como as questões raciais devem ser abordadas. Isso implica em ações pessoais dos profissionais negros na imprensa comercial para propor os temas e disputar com os outros assuntos da ordem do dia espaço para aprovar as pautas referentes às questões raciais (CORRÊA, 2019, p. 106).

Recentemente, o Jornal O Globo teve um caso que chamou atenção para a representatividade em espaços de influência. O jornal divulgou o novo quadro de colunistas² sob a narrativa de que a contratação daqueles profissionais se tratava de ampliação da diversidade, conforme destacado no Nexa (CAMPOS, 2025). Após o anúncio feito pelo O Globo, o público nas redes sociais reagiu com críticas sobre a incoerência do veículo em falar de diversidade enquanto o quadro de colunistas era formado em maioria por homens e pessoas brancas, o que não era de fato representativo por não abranger a diversidade brasileira. “O que nos chama a atenção, no cenário atual, é que a presença de homens e mulheres negras nos espaços de visibilidade, mesmo que tenha aumentado, revela-se ainda muito baixa quando comparada ao número de homens e mulheres brancas que ocupam os mesmos espaços” (CORRÊA, 2019, p. 213).

Interseccionalidade: governança, raça e gênero

Segundo relatório da ONU Mulheres, que analisou dados até 2024, o Brasil estava com dificuldade de atingir a meta estabelecida em 2014 de redução da disparidade de gênero no

² <https://oglobo.globo.com/brasil/especial/mais-vozes-e-estilos-novos-colunistas-ampliam-diversidade-de-conteudo-do-globo-saiba-quem-sao.ghtml>



mercado de trabalho. No mercado jornalístico digital, essa escassez de vozes na busca e na divulgação da informação, limitam a qualidade da notícia, a dimensão e o alcance dos temas de interesse público, assim como dos seus reflexos positivos para a sociedade.

Historicamente, as pessoas negras, os indígenas e as mulheres foram privados de muitos direitos e oportunidades. O problema se estende para a representatividade no mercado de trabalho em todos os seus nichos, ainda mais quando se trata de atividades intelectuais em que o reconhecimento tende a ser direcionado para grupos favorecidos pela manutenção de poder.

A pesquisa Perfil Racial da Imprensa Brasileira Jornalistas & Cia (2021), dimensiona a disparidade de gênero, território e raça entre os jornalistas atuantes no Brasil. Os dados da pesquisa mostram que os cargos de diretoria, chefia e coordenação nos veículos são ocupados de forma desproporcional por pessoas brancas e que os homens são duas vezes mais contratados pelas redações do que as mulheres. A publicação expõe também a defasagem na cobertura jornalística regional: os estados do Sudeste concentram o maior percentual de profissionais do jornalismo.

A questão racial ocupa lugar de destaque quando se fala em diversidade porque abriga uma série de fatores relacionados aos seus índices. O Brasil foi o último país das Américas a erradicar a escravidão e nunca adotou uma política estruturalmente eficaz na reinserção social e econômica das pessoas negras. Essa inação provocou uma cascata de injustiças e violências que perpetuam até hoje. "A presença de pessoas negras, ainda é rarefeita em posições de visibilidade e/ou poder, sobretudo quando esses espaços estão associados ao exercício da intelectualidade" (CORRÊA, 2019, p. 211).

Portanto, os critérios de raça e cor são fundamentais para compreender o tema da falta de diversidade e de igualdade na criação de oportunidades nos segmentos sociais e de mercado, inclusive no jornalismo.

A história da humanidade foi marcada por lutas por direitos que abarcassem todos sem fazer distinção de raça, cor, gênero, religião, idioma, condição social, posicionamento político, ou qualquer outra condição (SILVA, 2019, p. 2).

Todavia, contratar não é suficiente para incluir. É preciso gerar oportunidades para mobilidade de cargos e ocupações dentro das redações. Equidade salarial, zero tolerância com assédios e investimento em formação interna também são importantes para avançar nesse sentido. Tudo isso, a partir do entendimento da importância da diversidade no perfil dos profissionais que produzem as notícias e da linha editorial dos veículos. "Do olhar atento em



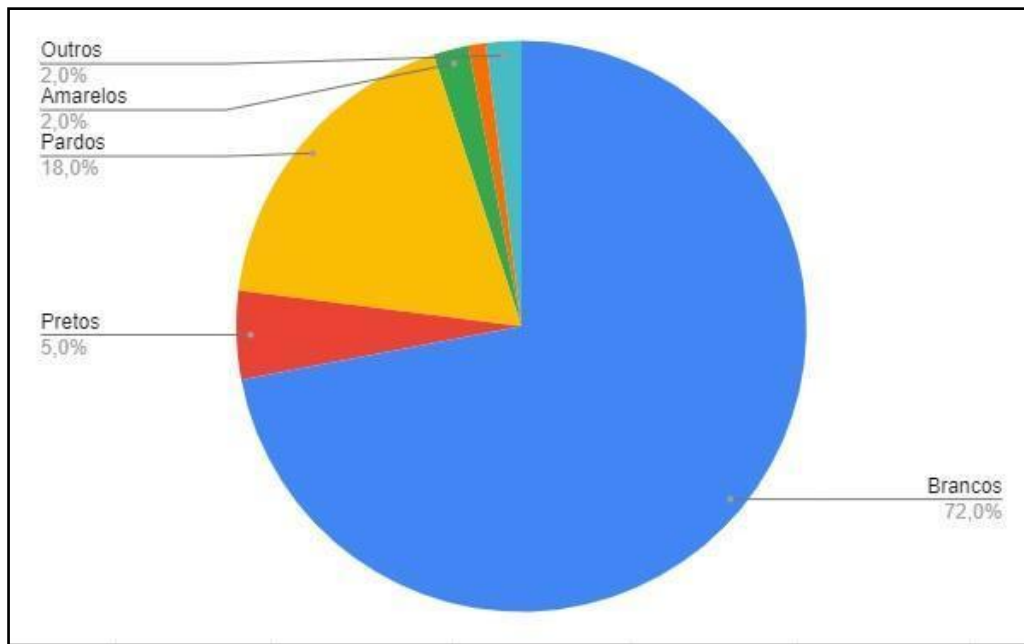
relação à questão racial até a sugestão de pauta, passando pela abordagem sensível no cotidiano no jornalismo, a experiência dos jornalistas negros está impressa em sua produção jornalística” (CORRÊA, 2019, p. 111).

É possível afirmar que “o principal produto jornalístico, as notícias, não é livre da influência de todos os profissionais que estão envolvidos em sua produção” (SILVA, 2019, p.44). Sendo assim, a cobertura dos fatos ganha em qualidade e credibilidade se vier de uma redação mais diversa, ainda que seja necessário fornecer letramento à audiência mais resistente à representatividade nos espaços de jornalismo. Um exemplo é o incômodo que a presença de jornalistas mulheres causam no público masculino esportivo, principalmente no futebol. E o problema, que é estrutural, têm consequências que vão além da baixa representatividade feminina em algumas coberturas: as mulheres da imprensa que atuam nesses cenários acabam sendo vítimas de discursos de ódio, que criam um espaço de trabalho hostil e insalubre para as profissionais (BEZERRA, 2026).

Proliferam discursos que legitimam racismo, xenofobia, mixofobia, sexismo e múltiplas outras formas de discriminação. Não podemos ficar indiferentes ao fato de que os dizeres destituídos transmitidos em escala vertiginosa na internet e fora dela ganham eco na sociedade, de forma a constituir o agir comunicativo da esfera pública (CORRÊA, 2019, p. 34).

Mesmo em recortes sociais e demográficos com base em raça, etnia e condições socioeconômicas, os índices de gênero precisam ser observados com atenção, pois, por mais que as mulheres compõem 51,2% da população (IBGE, 2022), é comum que sejam minoria em termos de representatividade nos cargos de chefia e na equidade salarial. Mesmo com mais que o dobro no percentual de formação superior que os homens, as mulheres ganham em média 10% menos (ONU MULHERES, 2024).

Uma pesquisa divulgada pela Universidade Federal de Santa Catarina em parceria com a Federação Nacional dos Jornalistas mostrou que em 2012 os índices de desigualdade étnica e racial nas redações eram gigantescos.

Gráfico 1. Jornalistas Brasileiros Por Raça/Cor (2012)

Fonte: elaboração da autora (2026)³

“Ter mulheres, homossexuais, transgêneros, negros e outros grupos minorizados em cargos de chefia são caminhos para repensar a cobertura jornalística de um veículo” (WEINGRILL, 2017). A pesquisa Potências (In)visíveis (2020), realizada pela consultoria Indique uma Preta em parceria com a Box1824, aponta que mesmo as mulheres negras representando o maior contingente do grupo populacional brasileiro, ao se fazer um recorte para representação deste grupo no mercado de trabalho, os índices ficam bastante baixos se comparados com outros perfis étnicos e sociais. Em São Paulo, por exemplo, apenas 6,6% das mulheres negras ocupam alguma função de chefia nos seus postos de trabalho.

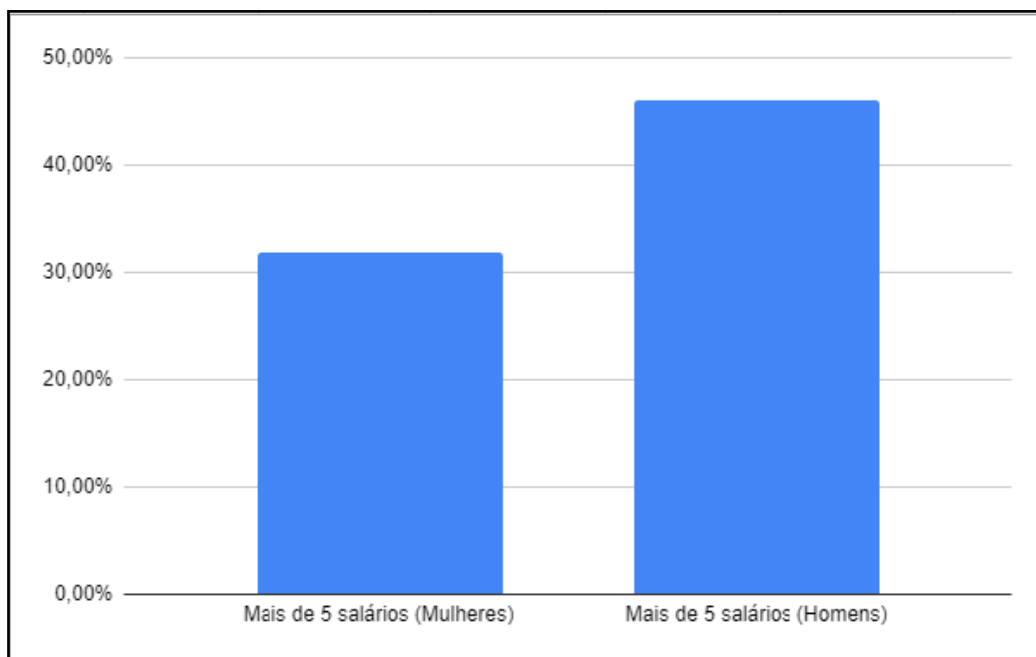
O estudo Potências Invisíveis elenca quatro barreiras que dificultam a efetividade do combate às desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho: formação e qualificação, conexão e acesso, diversidade genérica e medo de errar. Já o processo de transformação deste cenário passa por mensuração da situação, conscientização e capacitação. “Para reduzir as desigualdades, a oferta de qualificações deve progredir ainda mais depressa” (PIKETTY, 2014, p. 298).

³ Pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro (UFSC/FENAJ)

Sobre a importância da formação no enfrentamento à desigualdade no trabalho:

No longo prazo, a melhor maneira de reduzir as desigualdades do trabalho, além de aumentar a produtividade média da mão de obra e o crescimento global da economia, é sem dúvida investir na formação. Se o poder de compra dos salários multiplicou-se por cinco em um século, foi porque a progressão das qualificações e as mudanças tecnológicas permitiram que a produção por assalariado quintuplicasse. (PIKETTY, 2014, p. 298)

Gráfico 2. Renda de jornalistas brasileiros por gênero



Fonte: elaboração da autora (2026)⁴

A Pesquisa Profissional do Jornalismo Brasileiro (2012) mostrou que as mulheres são maioria na profissão. As jornalistas mulheres correspondiam a 64% das ocupações, enquanto os homens eram 36%. Entretanto, a disparidade salarial entre os sexos apresentou números que apontam para o problema da desigualdade. Enquanto o percentual de homens na mesma função recebendo mais de cinco salários-mínimos mensais era de 46%, apenas 31,9% das mulheres recebiam mais de cinco salários-mínimos por mês.

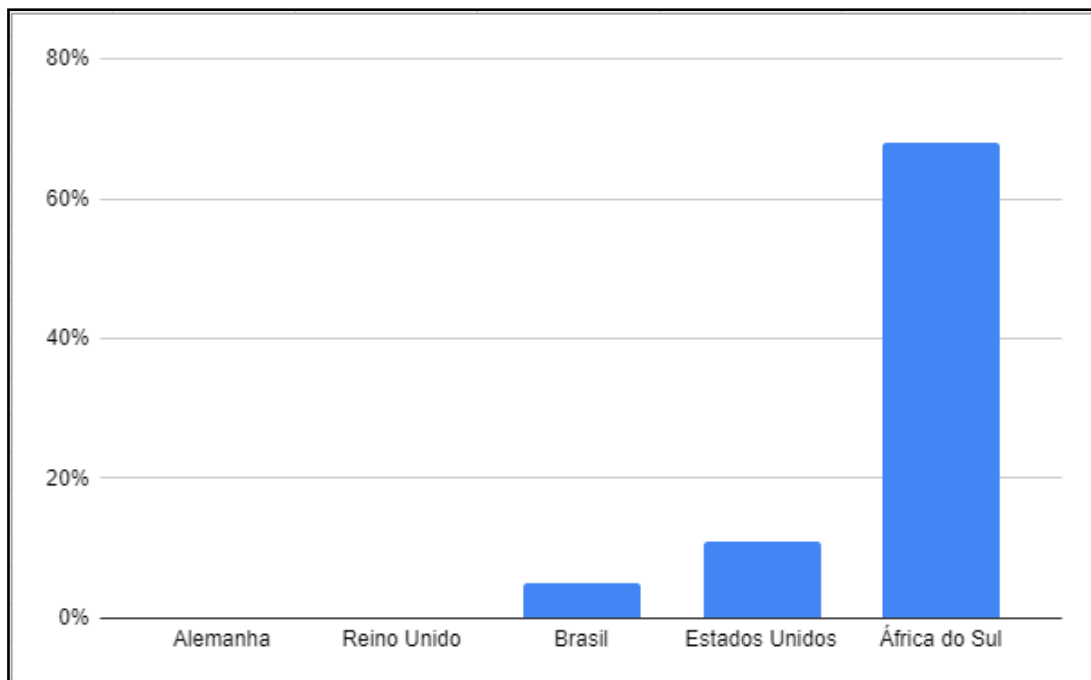
As iniciativas até então citadas demonstram que o problema de representatividade e inclusão nos veículos de imprensa tradicionais e digitais estará mais perto de ser minimizado

⁴ Pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro (UFSC/FENAJ)

com a adoção de medidas e políticas coordenadas e complementares. “Para que o impacto seja, de fato, o aumento do público, pautas novas e formatos inovadores, é preciso um certo grau de horizontalidade nos processos de produção” (WEINGRILL, 2017).

Ainda que correspondam a cerca de 60% do total do contingente demográfico brasileiro, os profissionais não-brancos ocupam apenas 34% do quadro de funcionários das redações. Quando se olha para a presença dos mesmos profissionais em cargos de chefia, o índice cai para cerca de 5%.

Gráfico 3. Percentual de editores não-brancos por países



Fonte: elaboração da autora (2026)⁵

”Cumprir destacar, um dissenso anunciado, que marca não apenas ir além de uma interseccionalidade vista como simples cruzamento das opressões de raça, classe e gênero, mas uma simultaneidade também explosiva e contraditória em cada um desses campos” (CORRÊA, 2019, p. 203).

É difícil pensar um modo sustentável de produção jornalística e a sustentação dos modelos de imprensa digital e física sem considerar as variáveis sociais contidas na nuance do

⁵ Reuters Institute 2020



profissional do jornalismo e das carreiras midiáticas. “Esta falta de representatividade, especialmente entre os profissionais que tomam decisões, reflete, muitas vezes, em uma produção jornalística socialmente alheia aos problemas étnico-raciais” (BATISTA, 2020).

Se trata especialmente de uma demanda ética e de propósito. “A homogeneidade das redações afasta o jornalista de um retrato próximo da realidade. Ou seja, de largada, deixamos de cumprir nossa função social” (WEINGRILL, 2017).

Considera-se fundamental que as discussões e reflexões sobre a ética no fazer jornalismo sejam constantes na vida de todos aqueles que estão envolvidos de forma direta ou indireta na produção das notícias. Ou seja, a ética tem que alcançar todos os aspectos das empresas que produzem jornalismo, inclusive a visão dos donos. (SILVA, 2019, p.51).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os esforços intersetoriais podem ajudar a tornar as redações cada vez mais inclusivas e originais. Os casos analisados e apresentados ao longo do artigo mostram que as parcerias multiplataformas, a gestão interna das redações que aplica e mantém ações afirmativas, os incentivos financeiros e educacionais, a ampliação das vozes e mídias e a produção e difusão da informação são fundamentos indispensáveis na transformação do mercado profissional dos jornalistas no Brasil. E assim tendo em vista o ideal de construir uma imprensa mais diversa, igualitária e com uma produção qualificada que atenda às demandas da sociedade e que seja um reflexo da pluralidade de vozes da população brasileira.

Os exemplos observados trazem ênfase à necessidade de comprometimento das governanças na colaboração com um quadro de produção de notícias e informações mais justo, inclusivo e igualitário. Eles mostram a importância da manutenção e aperfeiçoamento das políticas internas e públicas de diversidade a curto, médio e longo prazo.

No artigo foram apresentadas iniciativas dos veículos de comunicação que visam cooperar para a expansão e consolidação de equipes mais plurais e de um mercado de trabalho jornalístico mais igualitário. Mas o desenvolvimento social acontece de forma gradativa e os resultados apresentados exemplificam que a criação de estruturas de governança que criem ações afirmativas permanentes e sustentáveis é um desafio para os gestores da imprensa digital.

É notório também que a diversidade no perfil do profissional de imprensa tem grande potencial de qualificar a produção jornalística e ampliar o acesso aos espaços desde a liderança, isso se a política de equidade for priorizada e adotada como um pilar central na condução do trabalho jornalístico. Portanto, não basta preencher uma vaga com base em critérios de seleção



igualitários se não existirem políticas conjuntas e coordenadas nas redações voltadas para progressão de carreira e mobilidade social. A gestão do capital humano que produz a notícia é muito importante no processo como um todo.

Ocupar cargos de chefia, conselhos, colunas de grande alcance e editoriais com mais diversidade de gênero, raça e origem socioeconômica é uma maneira importante de estar sempre buscando ações e políticas de diversidade no jornalismo e em todo o mercado de comunicação e de gerar mais impacto através do conteúdo produzido. Garantir ambientes amistosos para todos os grupos minoritários torna mais alcançável o ideal de construir culturas de trabalho mais humanas, assim como qualifica a produção jornalística.

Não é coerente pensar no avanço e na modernização do mercado de trabalho jornalístico sem pensar em inclusão e diversidade. É fundamental que os modelos de Recursos Humanos e os paradigmas norteadores na formação das redações jornalísticas brasileiras sejam revistos, inclusive no mercado digital.

Além de avançar, é preciso aumentar a vigilância contra retrocessos. Portanto, para mapear e compreender os desafios de um futuro próximo é pertinente analisar a dimensão do debate sobre equidade e diversidade diante da iminência de serem influenciados e afetados por movimentos refratários à agenda da equidade, sobretudo no espaço do debate público digital, em que muitas vezes há acirramento do discurso discriminatório contra minorias e contra pilares democráticos como a imprensa.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Jeferson. **Iniciativas Brasileiras Buscam maior Representatividade Étnico-Racial No Jornalismo**. Ijnet, nov. 2020. Disponível em: <https://ijnet.org/pt-br/story/iniciativas-brasileiras-buscam-maior-representatividade-%C3%A9tnico-racial-no-jornalismo>. Acesso em: 26 abril 2026.

BEZERRA, Larissa. **O discurso de ódio como tentativa de silenciamento às mulheres jornalistas**. Leme, fev. 2026. Disponível em: <https://www.leme.uerj.br/o-discurso-de-odio-como-tentativa-de-silenciamento-as-mulheres-jornalistas>. Acesso em: 18 maio 2026.

CAMPOS, Luiz Augusto. **Globo e você, tudo a ver? A falta de diversidade no jornal**. Nexo, 06 de agosto de 2025. Coluna. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/o-globo-100-anos-anuncio-novos-colunistas-diversidade-critica>. Acesso em: 17 maio 2026.

CORRÊA, Laura Guimarães (Org.). **Vozes Negras em Comunicação: Mídia, Racismos, Resistências**. Edição I. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **OHCHR**, 1998. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 26 abril 2026.

FOLHA de S. Paulo cria comitê de inclusão e equidade. **Meio e Mensagem**, maio 2022.



Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/midia/folha-de-s-paulo-cria-comite-de-inclusao-e-equidade>. Acesso em: 19 mai. 2026.

FOLHA lança programa de treinamento destinado a profissionais negros. **Folha de São Paulo**, 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha-100-anos/2021/02/folha-lanca-programa-de-treinamento-destinado-a-profissionais-negros.shtml>. Acesso em: 25 abril 2026.

FRANÇA, Michael. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/michael-franca/>. Acesso em: 10 maio 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **The concentration of income at the top in Brazil, 2006-2014**. Brasília: 2017. Disponível em: https://ipcid.org/sites/default/files/pub/en/WP163_The_concentration_of_income_at_the_top_in_Brazil.pdf. Acesso em: 19 maio 2026.

JORNALISTAS & CIA. **Perfil racial da imprensa brasileira**, 2021. Disponível em: <https://www.jornalistasecia.com.br/edicoes/jornalistasecia1334A.pdf>. Acesso em: 19 maio 2026.

MAIS vozes e estilos: novos colunistas ampliam diversidade de conteúdo do globo; saiba quem são. **Jornal O Globo**, 2025. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/especial/mais-vozes-e-estilos-novos-colunistas-ampliam-diversidade-de-conteudo-do-globo-saiba-quem-sao.ghtml>. Acesso em: 9 maio 2026.

MANUAL DE DIVERSIDADE NO JORNALISMO. **Énois Conteúdo**, 2017. Disponível em: <https://caixadiversidade.enois.org/pagina-manuais/> Acesso em: 26 abril 2026.

ONU MULHERES; WOMEN 2024 BRASIL. **Estatísticas e avanços em equidade de gênero**. 2024. Disponível em: <https://w20brazil.org.br/wp-content/uploads/2025/03/ESTATISTICAS-E-AVANCOS-EM-EQUIDADE-DE-GENERO-2.pdf>. Acesso em: 16 maio 2026.

PIKETTY, Thomas. **O Capital No Século XXI**. Edição I. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

POTÊNCIAS INVISÍVEIS: A REALIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO. **Readymag**, 2020. Disponível em: <https://readymag.com/u1818798514/2293759/30/>. Acesso em: 26 abril 2026.

QUEM É O JORNALISTA BRASILEIRO? PERFIL DA PROFISSÃO NO PAÍS. **Perfil do jornalista**, 2012. Disponível em <https://perfildojornalista.ufsc.br/files/2013/04/Perfil-do-jornalista-brasileiro-Sintese.pdf>. Acesso em: 26 abril 2026.

QUANTIDADE de homens e mulheres. **IBGE Educa**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 18 maio 2026.

RACE AND LEADERSHIP IN THE NEWS MEDIA 2020: EVIDENCE FROM FIVE MARKETS. **Reuters Institute**, 2020. Disponível em: <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/race-and-leadership-news-media-2020-evidence-five-markets>. Acesso em: 26 abril 2026.

SILVA, Marcelo (Org.). **Comunicação, Redes Sociais e a Produção Jornalística**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019.



SILVA, Rose. **"As cotas mudaram o Brasil universitário, afirma socióloga; estudo aponta que negros e pobres já são maioria nas universidades públicas"**. Focus Brasil. Jul. 2025. Sociedade. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/as-cotas-mudaram-o-brasil-universitario-afirma-sociologa/>. Acesso em: 19 maio 2026.

WEINGRILL, Nina. **A Diversidade Pode Salvar o Jornalismo da Falência e da Irrelevância**. Medium, 2017. Disponível em: <https://medium.com/ojornalismoembrasil2018/a-diversidade-pode-salvar-o-jornalismo-da-fal%C3%Aancia-e-da-irrelev%C3%A2ncia-a97aa823606f>. Acesso em: 25 abril 2026.