

OS CUSTOS INVISÍVEIS DE TRABALHAR A “DIVERSIDADE” PARA JORNALISTAS MINORIZADOS

Elena Louazon

Faculté de Lettres, Traduction et Communication, Université libre de Bruxelles, Bruxelas, Bélgica

RESUMO

O jornalismo tem sido há muito criticado pela sua falta de diversidade, tanto nas redações como na produção de conteúdos. Em resposta, profissionais dos média, decisores políticos e até alguns académicos assumem frequentemente que contratar jornalistas de grupos minorizados levaria a uma cobertura noticiosa mais diversa e inclusiva — ou, dito de forma simples, que jornalistas “diversos” produziram mais conteúdos “diversos”. No entanto, entrevistas com jornalistas LGBT e jornalistas racializados que trabalham na Bélgica francófona põem em causa esta suposição.

Com base em 61 entrevistas semiestruturadas, esta investigação questiona os discursos institucionais que enquadram os jornalistas minorizados como solução para a falta de diversidade nos conteúdos mediáticos. Os resultados destacam três questões centrais: os jornalistas minorizados sentem que têm uma influência limitada sobre o conteúdo das redações devido a rotinas e preconceitos; os seus esforços para melhorar a representação resultam num trabalho não remunerado, não reconhecido e invisível; e enfrentam riscos profissionais por se envolverem em trabalho relacionado com a diversidade.

As barreiras sistémicas incorporadas nas rotinas das redações, na filtragem editorial e nas normas jornalísticas enraizadas restringem significativamente a capacidade dos jornalistas minorizados de influenciar as narrativas mediáticas. Como resultado, estes veem frequentemente a sua capacidade de influenciar a cobertura extremamente limitada. Contudo, resistir a estas práticas institucionalizadas e a estes enquadramentos ideológicos, na tentativa de promover uma cobertura noticiosa mais inclusiva, exige um esforço considerável — um esforço muitas vezes invisível, não remunerado e assumido de forma desproporcionada por jornalistas de grupos minorizados. Além disso, este estudo revela uma penalização profissional particular associada ao trabalho sobre diversidade. Muitos jornalistas minorizados relatam ser considerados tendenciosos apenas por defenderem histórias que refletem as realidades das suas próprias comunidades, reforçando ainda mais a sua posição precária dentro das organizações noticiosas.

PALAVRAS-CHAVE

jornalismo, diversidade, discriminações, rotinas, jornalistas minorizados

THE INVISIBLE COSTS OF WORKING ON “DIVERSITY” FOR MINORITIZED JOURNALISTS

ABSTRACT

Journalism has long been criticized for its lack of diversity, both in the newsrooms and in content production. In response, media professionals, policymakers, and even some scholars commonly assume that hiring journalists from minoritized groups would lead to a more diverse and inclusive news coverage — or, put simply, that “diverse” journalists would produce more

“diversity-related” content. Yet, interviews with LGBT journalists and racialized journalists working in French-speaking Belgium call this assumption into question.

Drawing on 61 semi-structured interviews, this research challenges institutional discourses that frame minoritized journalists as a solution to the lack of diversity in media content. The findings highlight three key issues: minoritized journalists feel that they have a limited influence on newsroom content due to routines and bias, their efforts to improve representation result in unpaid, unrecognized and invisible labor and they face professional risks for engaging in diversity-related work.

Systemic barriers embedded within newsroom routines, editorial gatekeeping and entrenched journalistic norms significantly restrict minoritized journalists’ capacity to influence media narratives. As a result, they often find their ability to shape coverage severely constrained. Yet, pushing back against these institutionalized practices and ideological frameworks in an effort to foster more inclusive reporting demands considerable labor — labor that is frequently invisible, uncompensated, and disproportionately borne by journalists from minoritized groups. Moreover, this study reveals a distinct professional penalty associated with working on diversity. Many minoritized journalists recount being cast as biased simply for defending stories that reflect the realities of their own communities, further reinforcing their precarious position within news organizations.

KEYWORDS

journalism, diversity, discriminations, routines, minoritized journalists

1. INTRODUÇÃO

O jornalismo tem sido há muito criticado em todo o mundo pela falta de diversidade, tanto nas suas produções como nas suas redações (Alvarado, 2021; Bravo & Clark, 2019; Lück et al., 2020). Em consequência, espera-se cada vez mais que as empresas de média promovam uma maior diversidade, tanto nos conteúdos que produzem como nas suas equipas editoriais (Awad Cherit, 2008). Na Bélgica francófona, o interesse pela diversidade surgiu do reconhecimento de que as redações não refletem a composição da sociedade. Desde a década de 2010, vários estudos quantitativos chegaram consistentemente à mesma conclusão, apontando progressos muito limitados na última década: os homens continuam significativamente sobre-representados, enquanto as mulheres, pessoas com deficiência, indivíduos LGBTQIA+, pessoas da classe trabalhadora e indivíduos “percebidos como não brancos” estão consideravelmente sub-representados (Derinöz et al., 2024; Desterbecq et al., 2023). Estudos sobre a demografia das redações na Bélgica francófona revelam ainda que as equipas editoriais não refletem a diversidade da sociedade belga: os homens constituem 65% da profissão, enquanto somente 16% dos jornalistas se identificam como pertencentes a um grupo minorizado¹, seja com base no género, orientação sexual ou origem étnica (Libert et al., 2023; Lits & Standaert, 2024).

¹ Nota de editor: o termo “minorizado” será estranho à língua portuguesa, mas, por respeito à tese da autora, entende-se forçar a sua utilização. Com efeito, é intenção da autora, como explica adiante na secção Metodologia deste artigo, distinguir “grupo minoritário” de “grupo minorizado” — diferente também de “menorizado”, porque se pretende assinalar um tratamento como “minoria”.

Grande parte da investigação sobre diversidade nos média na Bélgica francófona e além observa que, frequentemente, se estabelece uma ligação implícita nas redações entre a sub-representação de indivíduos minorizados no processo de produção noticiosa e a falta de diversidade nos conteúdos produzidos pelos média (Baillargeon et al., 2023), por vezes questionando esta ligação (Marthoz, 2011) e, por vezes, endossando-a (Nishikawa et al., 2009). Em muitas redações, a ideia predominante nas últimas duas décadas tem sido que aumentar a presença de jornalistas de origens diversas — referidos aqui como “jornalistas minorizados” — resultaria numa cobertura mais representativa e inclusiva (Pritchard & Stonbely, 2007; Skrentny, 2014). Esta ideia tem estado no cerne do desenvolvimento de políticas públicas sobre diversidade nos média ao longo das últimas duas décadas (Metykova, 2016). Em 2006, o Conselho Audiovisual Belga afirmou mesmo que “a diversidade cultural interna nas equipas em vários níveis é a melhor garantia da diversidade de pontos de vista e sensibilidades nos programas” (Conseil Supérieur de l’Audiovisuel, 2006, p. 8). Esta perspetiva reflete uma visão implicitamente utilitarista da presença de jornalistas minorizados — frequentemente encontrada no discurso institucional sobre diversidade — que enfatiza os benefícios organizacionais em detrimento das considerações de justiça social (Bereni & Jaunait, 2009).

O presente estudo na Bélgica francófona, realizado no âmbito de um doutoramento, teve como objetivo explorar se os jornalistas minorizados sentiam poder contribuir para conteúdos mais diversos e como o envolvimento com questões relacionadas com a diversidade impacta as suas condições de trabalho e trajetórias profissionais. Levanta-se a questão: quais são as consequências das expectativas dirigidas aos jornalistas minorizados relativamente à diversidade?

2. LITERATURA

2.1. O IMPOSTO SOBRE MINORIAS

Vários estudos já destacaram os paradoxos da diversidade institucionalizada, os seus usos simbólicos pelas empresas de média e a sua instrumentalização (Sénac-Slawinski, 2012). Por vezes, foi estudada sob a perspetiva da “participação simbólica” (Kanter, 1977), segundo a qual “membros de um grupo não dominante, seja em número ou estatuto, são selecionados, eleitos ou de outro modo designados para representar simbolicamente o seu grupo numa ocupação ou organização” (Nesbitt, 1997, p. 194). Devido ao reduzido número de membros simbólicos, estes tornam-se altamente visíveis, o que lhes impõe grande pressão para desempenhar o seu trabalho segundo padrões muito elevados (Kanter, 1977).

Como consequência, este fenómeno conduz frequentemente a trabalho adicional, não remunerado, para indivíduos minorizados. Estudos críticos sobre diversidade destacam que indivíduos minorizados assumem muitas vezes tarefas extra, não pagas e invisíveis, simplesmente devido à sua pertença a um grupo minorizado, relacionado com

discursos públicos sobre diversidade que contribuem para um processo de “mercantilização”. Como explica Oneya Fennell Okuwobi (2025): “porque a exibição da diversidade requer que a identidade racial das pessoas de cor seja mercantilizada, os colaboradores de cor tornam-se objetos valiosos para as suas respetivas organizações, em vez de pessoas valiosas” (p. 54). Para estas abordagens críticas, esta situação contribui para a perpetuação das desigualdades no local de trabalho, ao produzir uma “mercantilização” das identidades. Cria-se uma tensão em torno dos saberes situados (Haraway, 1988), uma vez que os discursos sobre diversidade se baseiam e promovem a suposição de que indivíduos minorizados possuem, por inerência, conhecimentos, competências, formas de especialização ou “habilidades raciais” específicas (Skrentny, 2014) que poderiam trazer novas perspetivas e ser benéficas para a empresa (Bereni, 2023).

Optámos aqui por adotar estas abordagens críticas através do conceito de “minority tax”, o “imposto sobre minorias”. O conceito de “minority tax” tem sido sobretudo estudado na área da saúde, e refere-se aos encargos adicionais impostos aos indivíduos simplesmente devido ao seu estatuto minorizado (Rodríguez et al., 2015). Inclui atividades como orientar ou tutorar outros indivíduos minorizados, representar a diversidade da organização, sensibilizar para a diversidade, participar em iniciativas de diversidade e gerir o impacto emocional da discriminação no local de trabalho, experienciada ou observada. Numa investigação sobre líderes LGBT em escolas internacionais, Robert Mizzi (2024), referindo-se ao trabalho adicional imposto a indivíduos minorizados dos quais se espera que liderem iniciativas de “diversidade” juntamente com as suas funções regulares, nota:

este trabalho é frequentemente não reconhecido nas avaliações de desempenho, aumenta a carga de trabalho e reduz os colaboradores a símbolos. Além disso, leva os colaboradores não *queer* a terem uma nova razão para não se envolverem em práticas de inclusão *queer*, se houver um membro *queer* assumido para realizar esse trabalho por eles. (p. 51)

O conceito evidencia como as políticas de diversidade e inclusão aumentaram paradoxalmente a carga de trabalho dos indivíduos minorizados, reforçando desigualdades relacionadas com a carreira. Este trabalho é frequentemente invisível, não remunerado e acumula-se com as responsabilidades normais, aumentando o risco de esgotamento profissional devido a uma carga de trabalho mais pesada. Além disso, o tempo e esforço investidos são raramente reconhecidos na progressão de carreira, promoções ou decisões salariais (Rodríguez et al., 2015). O termo promove uma reflexão crítica sobre como administrações, empresas de média e instituições implementam políticas de “diversidade”, sobrecarregando frequentemente indivíduos minorizados ao assumir que as suas experiências de vida lhes conferem um conhecimento inato. Estas tarefas permanecem invisíveis porque são vistas como naturalmente assumidas, em vez de reconhecidas como trabalho, apesar da exigência de tempo e energia. Como resultado, o “minority tax” constitui uma forma de trabalho gratuito que afeta desproporcionalmente os indivíduos minorizados.

2.2. O IMPACTO DOS JORNALISTAS MINORIZADOS NO CONTEÚDO NOTICIOSO RELACIONADO COM A DIVERSIDADE

Apesar dos discursos que associam a presença de indivíduos minorizados na força de trabalho dos média a uma maior produção de conteúdos sobre grupos minorizados, a investigação académica ainda não estabeleceu uma relação causal direta entre o aumento da diversidade entre jornalistas e a existência de conteúdos mediáticos mais representativos. Os estudos existentes apresentam resultados contraditórios, e grande parte da literatura que se foca especificamente em jornalistas minorizados nas redações tende, pelo contrário, a salientar a persistência de barreiras estruturais e a limitada influência editorial (Clark, 2014)

Já na década de 1990, Pamela Shoemaker e Stephen Reese (1996), com o seu modelo da hierarquia das influências, desafiaram a ideia de que os indivíduos, por si só, moldam o conteúdo mediático. O modelo propõe cinco níveis de influência sobre a produção de conteúdos: o sistema social, as instituições sociais, as estruturas organizacionais, as rotinas e práticas profissionais, e os valores individuais dos jornalistas. Ao situar as crenças pessoais em contextos socioeconómicos e organizacionais mais amplos, os autores demonstram que as atitudes individuais são raramente o fator determinante do conteúdo mediático. A partir desta contribuição, vários estudos demonstraram que a presença de indivíduos minorizados nas redações não melhora necessariamente a cobertura de temas relacionados com grupos minoritários, nem em termos quantitativos, nem qualitativos (Hultén, 2009). Esses estudos sustentam que as rotinas e normas profissionais constituem obstáculos significativos à diversificação dos conteúdos, mesmo na presença de jornalistas minorizados (Clark, 2014; Lück et al., 2020). Tais práticas e normas são descritas como influenciadas por uma perspetiva do mundo branca e masculina, influenciando a cobertura inadequada ou distorcida de determinados temas, mesmo quando há jornalistas minorizados nas redações (Alemán, 2017; Johnston & Flamiano, 2007; Meyers & Gayle, 2015; Oh & Min, 2023). As evidências sugerem que os jornalistas tendem frequentemente a interiorizar os padrões profissionais dominantes, adaptando-se a rotinas que reforçam as formas tradicionais de cobertura. Mesmo em redações mais diversas, a adesão a normas estabelecidas mantém-se forte, resultando em desvios mínimos face às práticas jornalísticas dominantes (Pritchard & Stonbely, 2007). Os jornalistas que se afastam dessas normas institucionais podem enfrentar diversas formas de sanção social ou marginalização nos seus contextos profissionais (Jackson, 2022; Lima Pôrto & Alves Feitosa, 2017). Deste modo, as rotinas organizacionais e as práticas profissionais — em particular a norma da objetividade (Rivas-Rodriguez et al., 2004) — têm sido criticadas por refletirem e reforçarem perspetivas dominantes, mesmo entre os próprios jornalistas minorizados (Nishikawa et al., 2009).

Seja ao analisar jornalistas racializados ou jornalistas LGBT (Hicks & Warren, 1998), a investigação demonstra consistentemente que jornalistas minorizados raramente desafiam as normas estabelecidas ou influenciam o conteúdo noticioso. Aqueles que tentam resistir às práticas dominantes e propor representações alternativas enfrentam frequentemente críticas ou resistência, sendo as suas ideias desvalorizadas ou

marginalizadas pelos colegas de redação (Campbell et al., 2012). Na sua investigação sobre jornalistas LGBT, Larry Gross (2001) destaca que a sua capacidade de manter a objetividade e cumprir os padrões profissionais estabelecidos é frequentemente posta em causa nas redações, levando colegas a duvidar do seu profissionalismo e imparcialidade. Conclusões semelhantes aplicam-se a jornalistas racializados, cujo compromisso com as normas instituídas também é frequentemente escrutinado (Oh & Min, 2023).

2.3. UM TRABALHO SUBTIL DE DIVERSIFICAÇÃO QUE GERA TRABALHO INVISÍVEL

Algumas investigações demonstram também que, para além das rotinas e das normas profissionais, os jornalistas que procuram melhorar a representação nos média assumem um esforço adicional significativo, frequentemente através de um trabalho invisível, por vezes analisado como “estratégias de resistência”. Ao tentarem influenciar as práticas dos média, estes jornalistas deparam-se com múltiplos desafios para lidar com a resistência institucional e com normas profundamente enraizadas, sendo obrigados a despender um esforço considerável (Oh & Min, 2023). Este trabalho manifesta-se muitas vezes sob a forma de práticas profissionais subtis, como a incorporação deliberada de algumas fontes minorizadas em notícias gerais (Correa, 2010; Owens, 2008), a exclusão de outras, a representação positiva de pessoas minorizadas ou a procura e formação de novas fontes, perturbando seletivamente as rotinas dos média para melhorar a representação (Meyers & Gayle, 2015). As rotinas são frequentemente apontadas como responsáveis pela exclusão de certas vozes devido a enviesamentos, gerando um esforço extra para os jornalistas minorizados que procuram incluí-las (Garbes, 2024). Quando essas tarefas se acumulam, acabam por prejudicar o desenvolvimento das suas carreiras, uma vez que os jornalistas minorizados dedicam tempo a apoiar outros, em detrimento da progressão profissional própria. Promover histórias inclusivas e abordar questões LGBTQIA+ em contextos resistentes revelou-se, também, inevitavelmente gerador de uma maior carga de trabalho (Lima Pôrto, 2023).

3. METODOLOGIA

O termo “minorizados” neste estudo refere-se a dois grupos sociais: jornalistas LGBT e jornalistas racializados, sendo que estes últimos abrangem todos os indivíduos identificados ou percebidos como não brancos no contexto belga. Neste estudo, utilizamos o termo “minorizados” em vez de “minorias”, com base no trabalho da socióloga Colette Guillaumin (1972), de modo a enfatizar o processo de minorização, em vez da condição estática de pertencer a uma minoria numérica. A teoria de Guillaumin conceptualiza as hierarquias sociais como processos dinâmicos que sustentam relações de poder exercidas por um grupo majoritário sobre grupos minoritários. Nesta perspetiva, a minorização não é um atributo inerente de certos grupos, mas um processo relacional de diferenciação que pressupõe e reforça a existência de uma maioria. As categorias sociais, portanto, não são dadas, mas produzidas e mantidas ativamente através destas relações assimétricas de poder.

Como parte de um projeto de investigação doutoral, foram conduzidas 61 entrevistas semiestruturadas entre março de 2022 e dezembro de 2023. Os participantes não foram selecionados com base na sua participação em conteúdos relacionados com a diversidade; o critério principal foi que se identificassem como pertencendo a um dos grupos sociais minorizados em estudo e que estivessem atualmente a trabalhar ou tivessem trabalhado anteriormente em jornalismo na Bélgica francófona. Entre os participantes, 30 eram jornalistas racializados, 26 eram jornalistas LGBT, e cinco identificaram-se com ambas as categorias. Estas duas categorias foram escolhidas porque a investigação demonstra que continuam a enfrentar formas específicas de desigualdade e discriminação no trabalho (European Union Agency for Fundamental Rights, 2023, 2024a, 2024b, 2024c), apesar do discurso público predominante que retrata a sociedade belga como pós-racial (Demart, 2025) e inclusiva para a comunidade LGBT (Verhoeven et al., 2022).

Os participantes foram recrutados através de redes profissionais e do método de bola de neve, representando diversas empresas. As entrevistas tiveram, em média, 2 horas e 19 minutos. Para além do seu estatuto minorizado, diferem do jornalista belga típico (Libert et al., 2023): são mais jovens (idade média de 34,5 anos vs 46,4 da profissão) e menos propensos a provir de contextos de classe alta, embora todos possuam habilitações superiores. Menos de metade ocupa posições permanentes, sendo apenas cinco em cargos de gestão. À data das entrevistas, oito já tinham deixado o jornalismo, e cinco outros saíram completamente desde então.

As entrevistas exploraram as motivações e experiências profissionais dos participantes, incluindo os motivos para ingressarem na profissão, o seu envolvimento com conteúdos relacionados com a diversidade e de que forma as suas identidades minorizadas influenciam tanto as práticas jornalísticas como a perceção profissional de si próprios. As entrevistas abordaram também experiências de discriminação no trabalho, condições de emprego e a perceção de inclusão ou exclusão nas redações — com foco particular em como as suas identidades influenciaram a sua realidade profissional quotidiana. Todas as entrevistas foram transcritas integralmente e codificadas sistematicamente com o programa NVivo para facilitar a análise temática. A análise seguiu os princípios da *grounded theory*, que serviram de enquadramento metodológico para identificar e interpretar os temas recorrentes nas entrevistas com jornalistas minorizados. Os temas-chave foram identificados através de um processo de codificação hipotético-indutivo e iterativo, permitindo que padrões surgissem de forma orgânica a partir dos dados (Corbin & Strauss, 2014). A primeira fase da análise consistiu numa codificação temática aberta e sistemática dos dados. Na segunda fase, os códigos preliminares foram agrupados em categorias mais abrangentes, identificando padrões de semelhança e diferença. Essas categorias foram posteriormente sistematizadas em códigos temáticos gerais organizados em torno de linhas conceituais centrais. Durante uma fase subsequente de recodificação aprofundada, estes códigos principais foram expandidos para incluir subcódigos — e, em alguns casos, subcódigos de segundo nível —, captando a variedade de posições, interpretações, emoções e estratégias articuladas pelos participantes relativamente a cada tema. Este processo indutivo produziu, em última análise,

nove grandes áreas temáticas: dinâmicas de atribuição de pautas nas redações; desafios enfrentados por jornalistas minorizados; percepções sobre o tratamento editorial nos seus órgãos de comunicação; compreensão do compromisso profissional; relações com a ética e normas jornalísticas; influência das identidades minorizadas nas práticas profissionais; relações individuais com a profissão; estrutura das interações profissionais; e esforços empreendidos para “diversificar conteúdos”. Em conjunto, estes temas compreendem 76 códigos e aproximadamente 40 subcódigos e subcódigos de segundo nível.

Para proteger o anonimato, certos detalhes sobre os jornalistas não podem ser relatados individualmente, pois poderiam torná-los identificáveis. Por isso, este artigo apenas menciona o género e a categoria minorizada de cada participante.

4. RESULTADOS

Esta investigação procura explorar as consequências das expectativas dirigidas a estes jornalistas relativamente ao trabalho sobre diversidade. Contrariando os discursos institucionais que apresentam os jornalistas minorizados como uma solução para a falta de conteúdos sobre grupos minorizados, foram identificados três resultados-chave nas entrevistas: os jornalistas sentem que têm pouca influência sobre o conteúdo, os esforços para diversificar a cobertura resultam em trabalho adicional, e este trabalho acarreta um custo profissional invisível.

4.1. ROTINAS PROFISSIONAIS VERSUS TRABALHO DE “DIVERSIFICAÇÃO”

Não foi possível realizar uma análise estatística para verificar a correlação entre a presença dos jornalistas minorizados entrevistados e o tratamento editorial dos seus respetivos grupos sociais nas redações a que pertencem, uma vez que tal poderia comprometer o anonimato num mercado profissional pequeno e centralizado (Bersipont, 2020; Lecrit et al., 2025). Em alternativa, os jornalistas minorizados foram convidados a avaliar como as suas redações retratam os seus grupos sociais e se se sentiam capazes de influenciar este retrato. Ao avaliar a cobertura de pessoas não brancas e de pessoas LGBT nas suas empresas, muitos jornalistas tiveram dificuldade em responder, destacando predominantemente uma sub-representação persistente, com exceção de histórias relacionadas com criminalidade. Os indivíduos não brancos eram predominantemente retratados no contexto da migração e do crime, como refere esta jornalista racializada:

são temas que praticamente não existem. Quero dizer, quando falam de pessoas minorizadas, nunca é para dizer algo de bom sobre elas. É um pouco doloroso, e é também por isso que fazer parte de uma equipa editorial, escrever ou fazer coisas que não se encaixam nos meus valores, na minha experiência, colocar os nomes de pessoas estrangeiras que cometem crimes sempre... é muito difícil. Em geral, na média, sinto que quando se fala de pessoas racializadas, é principalmente em termos de migração ou crime,

e é um pouco difícil fugir disso. Às vezes, no desporto, música e cultura, temos outras representações, mas é raro. (J25, entrevista, março de 2023)

Por outro lado, os indivíduos LGBT foram descritos por jornalistas LGBT como significativamente menos visíveis e frequentemente estereotipados. Assim, a percepção dos jornalistas sugere que a sua presença na redação tem pouco efeito na forma como as pessoas não brancas e LGBT são retratadas, quer em termos de quantidade, quer de qualidade.

Depois de solicitada a avaliação das representações nos seus órgãos de comunicação, os jornalistas foram questionados sobre os obstáculos que sentem na sua capacidade de influência. Identificaram discursos recorrentes nas redações, que tendem a enquadrar os temas relacionados com grupos minorizados como demasiado demorados ou difíceis de tratar nas rotinas normais de produção.

O primeiro e principal viés rotineiro identificado pelos jornalistas minorizados é a suposição de que o público dos média é predominantemente do grupo majoritário e não se interessaria por conteúdos relacionados com grupos minorizados. Depois de ouvir repetidamente que esses assuntos não seriam interessantes para toda a população, alguns jornalistas minorizados parecem ter interiorizado esta lógica, abandonando os seus esforços para diversificar conteúdos, como observa esta mulher *queer*:

tinha acabado de abrir um bar *queer*. Então disse, “seria bom pensar juntos em como poderíamos abordar este tema para o jornal”. O meu chefe não se mostrou relutante, estava curioso, mas disse-me, “lembra-te que o nosso público tem mais de 55 anos, não creio que haja pessoas LGBT entre eles”. E, embora tivesse dito, “experimenta, sugere alguma coisa”, eu acabei por não insistir no tema. (J14, entrevista, setembro de 2022)

Este tipo de interação revela que o público é visto como desinteressado, incapaz de se interessar por não ser considerado implicado, correndo o risco de deixar de consumir o produto devido aos seus preconceitos.

Em segundo lugar, os temas relativos a grupos minorizados parecem sofrer da categorização das notícias num sistema binário que distingue notícias de interesse público, *hard news*, de notícias de interesse humano, *soft news* (Gans, 2004). Mesmo quando as notícias sobre estes grupos cumprem os critérios de *hard news*, o tema nem sempre é considerado urgente, como aponta este jornalista gay: “eles não dizem ‘não é interessante’, dizem ‘não é suficientemente relevante’. Dirão ‘não é tema de destaque’, ‘não há nada de novo’, ‘não temos gente suficiente’. Nunca é prioridade” (J6, entrevista, junho de 2022).

Entre os jornalistas entrevistados, muitos trabalham em redações generalistas focadas em *hard news* e de última hora, o que dificulta mencionar grupos minorizados, quando a sua história é frequentemente percebida como *soft news*. Também, porque estes temas não são facilmente vistos como *hard news*, estão mais sujeitos a dinâmicas de configuração da agenda e solicitação de fontes. Os jornalistas minorizados apontaram a falta de vozes minorizadas entre as fontes habituais nos seus órgãos de comunicação, destacando o acesso desigual ao discurso público, assim como a tendência para recorrer a fontes de

elite. Por isso, a procura de novas fontes de grupos minorizados em temas convencionais, ou a identificação de novos temas para dar visibilidade a vozes diversas, foi descrita como necessária, mas exigente em termos de tempo, por implicar envolvimento pessoal, como insiste este jornalista gay:

o meu colega, que apresenta o programa comigo, diz que tem sempre dificuldade em conseguir que mulheres e minorias participem no programa. E eu não tenho dificuldade em consegui-las (...). Mas ele, ele tem um tema e liga a uma instituição, a dizer, “olá, precisamos de um especialista nesse tema, de preferência uma mulher”. Mas não funciona assim! É mais: conheces alguém e decides que gostarias de dar espaço a essa pessoa no programa. (J16, entrevista, setembro de 2022)

Importa referir que quando as fontes provêm de grupos minorizados, os jornalistas observam frequentemente que as suas declarações não são levadas a sério. O discurso destas pessoas é normalmente considerado de nicho, não representativo de questões sociais mais amplas, e reduzido a preocupações comunitárias desconectadas dos interesses da população maioritária. Isto pode resultar, como refere esta jornalista racializada, na deslegitimação de certos grupos:

há também uma forma de desprezo. Tipo, esses problemas são menores. Eles veem isso como uma luta de extremistas. É sempre minimizado como se não fosse importante. Quando sugiro temas relacionados com questões descoloniais, quando há um coletivo a fazer algo, penso que ainda vale a pena falar sobre isso. E dizem-me constantemente: “oh não, é um grupo pequeno, são apenas alguns extremistas”. (J32, entrevista, abril de 2023)

Diretamente relacionado com o viés ideológico que atribui aos indivíduos minorizados uma postura comprometida, os testemunhos dos jornalistas destacam uma tendência para considerar as vozes minorizadas como necessitando de verificação adicional, o que resulta em trabalho suplementar. Os jornalistas observam uma lacuna notável no processo de verificação quando discutem experiências de grupos minorizados. As declarações destes indivíduos são vistas como intrinsecamente insuficientes, não consideradas factuais, tangíveis ou verificáveis. Este ceticismo rotineiro alinha-se com o conceito de “injustiça epistémica” (Fricker, 2007), que se refere à credibilidade desigual atribuída às declarações de um indivíduo com base na sua pertença real ou presumida a determinados grupos sociais.

4.2. PRODUZIR CONTEÚDOS SOBRE DIVERSIDADE: UM TRABALHO NÃO REMUNERADO E INVISÍVEL PARA JORNALISTAS MINORIZADOS

Apesar das restrições estruturais mencionadas, mais de um terço dos jornalistas entrevistados procura ativamente diversificar os conteúdos dos média, aumentando a cobertura de questões relativas a grupos minorizados e melhorando a sua qualidade. No entanto, devido aos obstáculos apontados, rapidamente se tornou evidente nas

entrevistas que esses esforços implicam trabalho adicional, não remunerado e não reconhecido, que se enquadra em duas categorias: trabalho feito para outros e trabalho imposto pelo contexto.

O trabalho adicional para outros envolve tarefas que os jornalistas são incumbidos pelos colegas de realizar. Este trabalho beneficia as carreiras profissionais de terceiros, consistindo frequentemente em tarefas de apoio e complementares. No entanto, a acumulação destas tarefas auxiliares aumenta o volume de trabalho dos indivíduos e integra-se na categoria de “trabalho invisível”, pelo qual o jornalista minorizado recebe pouco ou nenhum reconhecimento pessoal. Um exemplo comum é a utilização dos seus contactos pessoais, presumida como facilitadora do acesso a comunidades minorizadas. No entanto, esta dependência pode ser vivida como uma identidade atribuída forçada, como expressa esta jornalista lésbica, que às vezes se sente reduzida ao seu suposto grupo social:

é, muitas vezes, a mim que recorrem, quando há uma questão, ou quando precisam de um contacto, ou quando precisam que algo seja revisto, ou o que quer que seja. Às vezes, faço-o de bom grado, mas com o tempo, fico meio... irritada por ser sempre eu, a maldita agenda de contactos! É sempre a mim que pedem contactos! (J61, entrevista, dezembro de 2023)

Esta jornalista manifesta ainda maior frustração porque raramente lhe é pedido para cobrir temas LGBT, não podendo assim aproveitar a sua experiência sobre a matéria. Os jornalistas minorizados reconhecem que a sua socialização constitui um recurso jornalístico para encontrar contactos e ideias para matérias. No entanto, estes recursos não são reconhecidos como resultado de trabalho pleno: são naturalizados por se basearem em elementos das suas experiências e socialização pessoal. De forma semelhante, espera-se muitas vezes que os jornalistas racializados atuem como especialistas culturais. Um deles descreve ser o “consultor de África” na sua redação, constantemente solicitado a verificar terminologia e fornecer contexto:

em termos de micro-agressões — é bom e mau ao mesmo tempo — pedem-me muitas vezes se um termo é adequado quando é sobre algo africano. Quando falamos de África, eu sou o “consultor de África”. Geralmente, faço o meu melhor para garantir que não seja tratado de forma errada. Para não confundir a violência da Somália com a violência islamista no Mali. E também para pronunciar corretamente os nomes dos convidados com ascendência africana. Às vezes não é muito complicado, mas eles não se esforçam. (J13, entrevista, setembro de 2022)

A expressão “bom e mau ao mesmo tempo”, que utiliza para descrever o seu papel informal, reflete a ambivalência destacada por quase todos os jornalistas que realizam estas tarefas: pedir-lhes é muitas vezes uma forma de reduzir o indivíduo à identidade atribuída, mas, ao mesmo tempo, pode contribuir para melhorar a representação de um grupo social com o qual sentem empatia e afinidade. A presunção de competência atribuída a jornalistas minorizados estende-se, por vezes, para além das produções

jornalísticas. Quatro dos jornalistas entrevistados foram convidados a assumir funções oficiais relacionadas com a promoção da diversidade do ponto de vista de recursos humanos, devido ao seu interesse e reconhecimento nesta área.

Outro papel recorrente é o de “corretor”. Alguns jornalistas revêm voluntariamente conteúdos publicados para garantir uma representação mais respeitosa. Aqui, não se trata de jornalistas a quem os colegas recorrem, mas de jornalistas que optam por se posicionar como guardiões da qualidade do conteúdo produzido por outros. Este papel implica vigilância constante sobre as publicações do seu órgão de comunicação e um forte sentido de responsabilidade mesmo quando não estão a trabalhar ativamente, como relata este jornalista *queer*:

estava em casa, a navegar pelo Instagram, e deparei-me com a história de um jornalista que partilhava uma captura de ecrã de uma notícia do meu jornal, sobre uma mulher que tinha sido alvejada na cabeça pelo ex-parceiro. (...) Não pensei duas vezes. Vi “morta por um tiro na cabeça pelo ex-parceiro”, entrei no programa de edição, removi a palavra e coloquei “femicídio”. Não avisei ninguém, apenas alterei o termo. (J14, entrevista, setembro de 2022)

Esta tarefa é vivida pelos jornalistas minorizados que a realizam como uma missão em nome de um grupo pelo qual sentem forte empatia, analisando em seu lugar as produções mediáticas. A situação dos “corretores” evidencia, assim, as bem conhecidas intersecções entre trabalho gratuito e responsabilidade ética sentida por quem o realiza (Simonet, 2018). Num contexto onde as normas profissionais não valorizam particularmente o trabalho invisível destes “corretores”, os esforços de verificação assumem também o carácter de formas subtis de resistência.

As tarefas de tradução foram também mencionadas muitas vezes, especialmente por jornalistas racializados com competências linguísticas raras. Esta jornalista partilha o seu orgulho em poder contribuir traduzindo para a sua língua materna e para a língua falada diariamente na sua família:

fiquei super feliz por poder valorizar uma competência, porque ainda é “raro” ter essa competência, não há 10.000 pessoas que falem essa língua numa redação. E também fiquei contente por pensar que se os marroquinos se depararem com ela e virem a tradução, vão achar que fizemos um bom trabalho. (J33, entrevista, abril de 2023)

Estas tarefas de tradução permitem, assim, aos indivíduos converter elementos das suas experiências e histórias em competências valiosas, mas também valorizar o património pessoal, acrescentando uma dimensão emocional à tarefa. No entanto, como aponta a jornalista, alguns minutos depois, ao discutir outras traduções que teve de realizar em neerlandês, possuir competências linguísticas raras num espaço profissional tende a atribuir tarefas que acrescentam ao seu trabalho principal.

Para além das exigências externas, os jornalistas minorizados também assumem trabalho adicional autoimposto para fazer passar temas relacionados com a diversidade

através de barreiras editoriais. Enfrentam obstáculos que os obrigam a desenvolver estratégias para os contornar, gastando assim uma quantidade considerável de tempo pessoal na preparação. Prepararam-se extensivamente para reuniões, antecipando resistências e ajustando os seus argumentos. Este investimento extra justifica-se pela antecipação de críticas e objeções. Os jornalistas refletem uma análise meticulosa das interações e do funcionamento do seu espaço de trabalho para, no final — apesar de tudo — trazer os temas que desejam ver abordados, como aponta esta jornalista *queer* racializada:

preparo-me com muita antecedência, certifico-me de ser irrepreensível, para não ser atacável. Por isso, sou muito prudente na forma como apresento este tipo de tema. Há palavras proibidas: “inclusivo”, “bondade”, “feminista”. São palavras que não digo. E apresento as coisas de forma a que vejam o benefício para eles diretamente. Por isso, apresento de forma a que pareça relevante, com números. Tento ter números de antemão, porque eles *adoram* números. Adoram quando é objetivo. Porque não pode ser só sobre sentimentos. Os sentimentos são invalidados. (J11, entrevista, agosto de 2022)

Esta preparação, realizada fora do horário de trabalho, reflete uma carga cognitiva significativa imposta pelo ceticismo das redações relativamente a temas minorizados. Na pós-produção, os jornalistas também dedicam tempo extra a rever conteúdos produzidos, relendo e questionando eventuais vieses presentes no material, assim como antecipando possíveis vieses que supervisores e colegas possam identificar. Mas os jornalistas parecem, na sua maioria, tolerar este trabalho adicional, porque o veem como um compromisso profissional que beneficia o seu grupo minorizado, como reconhece explicitamente esta jornalista lésbica, ao afirmar que não aceitaria a situação em qualquer outro tema:

aceitas as coisas porque queres que a mensagem chegue, queres visibilidade... só queres que a mensagem se difunda. Este programa é como se fosse o meu bebé. Não é o primeiro programa que fiz, mas nunca investi tanto entusiasmo e energia para que tivesse sucesso. (J7, entrevista, junho de 2022)

O trabalho invisível torna-se assim uma escolha estratégica para ela: consente realizá-lo em nome de uma mensagem que quer transmitir e da “visibilidade” que deseja dar à comunidade LGBT. É por isso que esta jornalista obtém satisfação no reconhecimento simbólico potencial por parte da sua comunidade, que substitui a compensação monetária ou, pelo menos, o reconhecimento do seu trabalho. O conceito de “imposto sobre minorias” ajuda a sublinhar o paradoxo com que jornalistas minorizados se deparam: espera-se que diversifiquem conteúdos porque se presume que possuem competências especiais, e consentem fazê-lo para ajudar a sua comunidade, mas através de trabalho não remunerado e não reconhecido.

4.3. O CUSTO PROFISSIONAL DA DIVERSIDADE

No jornalismo, um custo suplementar e específico associado a este “imposto sobre minorias” manifesta-se nas acusações de “viés” dirigidas a metade das pessoas

entrevistadas. Para além da sobrecarga de trabalho, a diversificação do conteúdo é percebida pelos jornalistas minorizados como representando um risco profissional: o de serem rotulados como “ativistas”, o que pode comprometer a sua credibilidade e perspectivas de carreira. Os jornalistas descrevem experiências que podem ser designadas como uma “presunção de ativismo”: o seu interesse por determinados temas ou os seus esforços para desenvolver práticas profissionais diferentes são interpretados como indicadores de falta de neutralidade — ou mesmo como prova de uma agenda política oculta. As suas identidades atribuídas são frequentemente utilizadas como prova da sua suposta incapacidade de serem neutros. Este jornalista racializado observou, ao longo da sua carreira, uma forte tendência na sua redação para presumir as crenças políticas das pessoas não brancas:

quando um novo jornalista chega à redação, começa num ponto neutro zero. Ao longo dos anos, vemos se devemos categorizá-lo como de esquerda ou de direita. Para nós, simplesmente por não sermos brancos, já somos colocados à esquerda. Temos de trabalhar o dobro para provar a nossa neutralidade. As pessoas pensam: “um não branco de direita não existe. Deve ser de esquerda; vai trazer-nos temas sociais, migração, etc. Claro, é isso que lhe interessa”. Passamos anos a provar que somos neutros, enquanto outros são percecionados como neutros por defeito. (J46, entrevista, julho de 2023)

Assim, emerge um duplo constrangimento contraditório: por um lado, os jornalistas são encorajados a mobilizar recursos pessoais que são, em teoria, considerados um valor profissional, mas, por outro, corresponder a essa expectativa confina-os a um papel específico na redação. Ao ser-lhe atribuída uma posição ativista com base na sua demografia, estes jornalistas são vistos como inerentemente não neutros e, por conseguinte, menos competentes segundo os padrões da profissão. Esta perceção limita as oportunidades de progressão e reforça a ideia de que os jornalistas minorizados promovem uma agenda oculta que procuram impor nas suas organizações mediáticas. Este viés revelou-se particularmente forte contra pessoas muçulmanas no âmbito desta investigação na Bélgica francófona. Além disso, os jornalistas minorizados são frequentemente considerados demasiado emocionais, levando à suposição de que o seu investimento pessoal compromete a objetividade.

Como vários jornalistas sublinham, esta rotulagem como posição inerentemente ativista serve para desqualificar os jornalistas minorizados do exercício da sua profissão, utilizando as suas características demográficas como prova da sua falta de neutralidade. Uma jornalista, mulher racializada, interpreta a presunção de ativismo de que é alvo como uma tentativa de minar a sua credibilidade enquanto profissional competente e, sobretudo, como uma estratégia utilizada por quem tece tais comentários para afirmar o seu próprio profissionalismo.

O meu antigo chefe de redação digital chamou-me “ativista”. Precisamente para defender a sua neutralidade. Porque se considerava neutro. Como se

fosse a própria *neutralidade*! [risos] Tinha a ver com o título de uma peça que eu considerei sexista e estigmatizante para as mulheres. Então ele disse que eu é que estava a ter um discurso ativista. Como se ele não estivesse. (J52, entrevista, outubro de 2023)

Estas formas de desqualificação, que afetam todas as mulheres minorizadas e os homens racializados, são descritas por vários jornalistas como um mecanismo para reafirmar e proteger o privilégio epistémico (Quiroz, 2019) de que gozam os homens brancos.

A presunção de ativismo varia entre os jornalistas minorizados em função das suas interseções demográficas. Jornalistas racializados e mulheres, vistos como socialmente “desacreditados”, são alvo de uma vigilância acrescida, presunção de ativismo e suposições de parcialidade com base na identidade, e não nas suas opiniões reais (Goffman, 1963). Todos os jornalistas racializados entrevistados relataram este viés. As mulheres brancas LGBT — independentemente da sua visibilidade enquanto pessoas LGBT — também foram alvo de uma presunção sistemática de ativismo associada à sua identidade percebida, sendo frequentemente reduzidas a uma posição inerentemente feminista. Em contrapartida, os homens brancos LGBT foram confrontados com menos desafios de credibilidade e foram menos frequentemente alvo da presunção de ativismo. Quando questionados sobre experiências de presunção de ativismo, dois terços afirmaram não ter sido alvo de tais acusações. Alguns mostraram-se até surpreendidos com a possibilidade de tal presunção existir, como reflete este jornalista branco gay, quando questionado se alguma vez sentira ser-lhe atribuído determinado tipo de temas:

sinto que não, porque essa característica não ocupa muito espaço: não a destaco muito. Às vezes dizem-me, “este tema pode interessar-te”, mas é mais porque é um assunto um pouco fora do comum. Gosto de estar informado sobre questões relacionadas com temas LGBT, mas... não sou ativista. (J30, entrevista, abril de 2023)

Nas entrevistas, os jornalistas brancos gays raramente referiram ser percecionados como não neutros à partida, e dois terços deste subgrupo chegaram mesmo a equiparar o tratamento de temas minorizados ao ativismo, como este jornalista faz. Ainda assim, não estão totalmente isentos: aqueles que cobrem temas ligados à comunidade LGBT também são alvo dessa presunção de ativismo.

A presunção de ativismo tem consequências significativas para os jornalistas que a experienciam, mas também para aqueles que a temem. Os jornalistas que receiam ser acusados de ativismo, mesmo nunca tendo passado por isso, tendem a adotar práticas de autocensura. Mantêm discrição sobre as suas vidas pessoais, evitam envolvimento nas redes sociais e, por vezes, apagam sinais da sua identidade minorizada. Alguns chegam ao ponto de tentar eliminar qualquer indício que os possa associar a um grupo minorizado. Algumas mulheres racializadas alisam o cabelo, enquanto outras pessoas evitam vestuário que possa ser associado a outro género, a uma origem cultural específica ou a uma determinada região geográfica. Algumas afastam-se fisicamente de outros membros do seu grupo minorizado, evitando o convívio. Estas estratégias assemelham-se de forma notória a técnicas deliberadas de dissimulação de identidade (*passing*; Kanuha, 1999).

Estas práticas de autocensura moldam também o posicionamento editorial, ao desencorajar jornalistas de abordar temas relacionados com diversidade, por recearem ser acusados de ativismo. Uma jornalista ilustrou isto ao admitir que evita deliberadamente histórias que, mesmo indiretamente, envolvam pessoas negras:

na verdade, tenho receio... bem, não é bem medo, porque é uma palavra forte, mas não quero que as pessoas digam “ah, um tema sobre negros, claro que foi ela que o fez”, ou “propôs isto, não sabe propor outra coisa”. (J36, entrevista, maio de 2023)

Deste modo, estes jornalistas não só evitam que lhes sejam atribuídos temas relacionados com o seu próprio grupo social, como também se abstêm de os propor, como explica esta jornalista lésbica:

não me atrevo, não quero ter o rótulo de “ativista LGBT”. Mesmo que tenha mais conhecimento sobre temas LGBT, ou feministas e afins. Mas quando cheguei a este órgão de comunicação, a minha chefe era uma jornalista que defendia muito estas questões. E foi rotulada como “a jornalista que só propunha temas feministas” e... não quero passar pelo mesmo. Todos os que defendiam esses temas já não estão aqui hoje. (J47, entrevista, agosto de 2023)

Cerca de um terço das pessoas entrevistadas referiu ajustar o seu comportamento no local de trabalho para evitar ser rotulado como ativista ou jornalista não neutro. O que resulta frequentemente numa hipervigilância e autocensura, motivadas pelo medo de viés presumido ou de hostilidade. Este desgaste profissional reflete o *minority stress* (Meyer, 2003), um tipo de stress resultante da exposição regular e prolongada à discriminação e à rejeição, bem como do medo de vir a ser alvo desse tratamento. Para lidar com isso, as pessoas desenvolvem estratégias de autoadaptação de longo prazo para evitar o estigma (Rault & Trachman, 2023). Assim, a presunção de ativismo afeta tanto a cobertura mediática como a retenção a longo prazo de jornalistas minorizados. Alguns participantes relataram sentir que o jornalismo é incompatível com a sua identidade devido a estes vieses.

5. DISCUSSÃO

Este estudo, realizado na Bélgica francófona, procurou examinar as consequências das expectativas impostas aos jornalistas minorizados no que diz respeito à diversidade. Com base em 61 entrevistas, a investigação demonstra que o envolvimento com temas relacionados com a diversidade implica não só trabalho adicional, muitas vezes invisível, como também um custo profissional para os jornalistas minorizados. Revela também tensões estruturais entre os discursos sobre diversidade — que contribuem para a reificação de identidades ao atribuir competências específicas a jornalistas minorizados e, supostamente, celebram os seus conhecimentos particulares — e a persistente presunção de ativismo, pela qual esse mesmo conhecimento é enquadrado como prova de falta de neutralidade. Estas tensões contribuem para a naturalização das identidades dos jornalistas, ao mesmo tempo que desacreditam a sua experiência, podendo limitar as trajetórias profissionais na profissão.

5.1. NATURALIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS, CONHECIMENTOS E PERSPETIVAS

Uma primeira tensão resulta do trabalho adicional realizado pelos jornalistas minorizados. Este trabalho suplementar provém dos discursos dominantes nas redações, que enquadram os assuntos relacionados com grupos minorizados como excessivamente dispendiosos em termos de tempo ou demasiado complexos para serem tratados nas rotinas de produção habituais — uma dinâmica também documentada em estudos anteriores realizados na América do Norte (Clark, 2014). O estudo revela ainda que, para desafiar estas rotinas estruturais, os jornalistas minorizados muitas vezes envolvem-se em trabalho invisível e não reconhecido, com o objetivo de diversificar o conteúdo jornalístico. Como indicado em investigações anteriores, este trabalho adicional assume frequentemente a forma de revisão de artigos de colegas, tradução de materiais, recurso a redes pessoais para identificar fontes, promoção de fontes minorizadas (Correa, 2010; Meyers & Gayle, 2015; Owens, 2008), ou dedicar tempo pessoal para assegurar a presença de histórias e vozes minorizadas nos média (Bhowmik et al., 2024; Garbes, 2024; Oh & Min, 2023).

No entanto, este trabalho adicional continua, em grande parte, invisível — raramente reconhecido e muito menos valorizado como trabalho legítimo. A experiência mobilizada pelos jornalistas minorizados é frequentemente enquadrada como conhecimento inato ou baseado na identidade — algo que se presume possuírem naturalmente e sem esforço —, minando assim o seu estatuto enquanto competência profissional e limitando a sua tradução em capital profissional ou simbólico (Okuwobi, 2025). Consequentemente, a aplicação desses conhecimentos ou competências não é considerada trabalho, mas sim vista como derivada do contexto pessoal ou da experiência vivida (Simonet, 2018). Neste contexto, a situação observada nas redações belgas francófonas pode ser compreendida como uma forma jornalística do “imposto sobre minorias” (Mizzi, 2024; Rodríguez et al., 2015). O objetivo ao evidenciar este trabalho não é apenas reclassificar estas atividades como “trabalho”, mas sim destacar a lacuna crítica nos discursos predominantes sobre diversidade: o fardo oculto imposto aos jornalistas minorizados na produção de conteúdos inclusivos. Ao tornar visível este trabalho, o estudo procura questionar os mecanismos institucionais que o geram e sustentam.

5.2. UMA TENSÃO SOBRE O CONHECIMENTO ESPECIALIZADO DOS JORNALISTAS MINORIZADOS

Uma segunda tensão nos discursos sobre diversidade reside no reconhecimento inconsistente dos conhecimentos e competências específicas atribuídos aos jornalistas minorizados. Embora as narrativas de diversidade enalteçam frequentemente a ideia de que estes jornalistas trazem perspetivas ou competências únicas, esta suposta competência não é consistentemente reconhecida — nem legitimada — nos contextos profissionais, como evidenciam as experiências dos jornalistas entrevistados. Esta contradição revela uma ambivalência mais profunda: os próprios conhecimentos e temas associados a identidades minorizadas são simultaneamente elogiados no discurso, mas desvalorizados na prática. Assim, tanto os assuntos que estes jornalistas procuram abordar como a experiência que trazem são frequentemente percebidos como carecendo de legitimidade nas hierarquias das redações.

As perspetivas e conhecimentos dos jornalistas minorizados na Bélgica francófona são muitas vezes considerados não neutros e não objetivos. Tal como demonstraram inúmeros estudos sobre jornalistas minorizados, estes indivíduos deparam-se com um paradoxo onde a sua alegada experiência é simbolicamente valorizada, mas eles próprios são frequentemente acusados de promover uma agenda ativista (Awad Cherit, 2008; Clark, 2022; Hultén, 2009; Nishikawa et al., 2009). A sua capacidade de serem objetivos é, portanto, muitas vezes questionada quando tentam trabalhar mobilizando esse conhecimento especializado (Beazer et al., 2025; Bhowmik et al., 2024; Haq, 2024).

Nesta investigação, esta suposição é particularmente evidente no caso de jornalistas racializados e mulheres, que são mais frequentemente percebidos como intrinsecamente tendenciosos ou politicamente envolvidos, independentemente da sua postura profissional real. Esta dinâmica limita significativamente a sua capacidade de influenciar ou diversificar conteúdos editoriais, como já demonstraram muitos estudos sobre jornalistas minorizados (Bhowmik et al., 2024). Assim, o envolvimento nestes temas é visto, pelos jornalistas minorizados, como uma possível ameaça ao seu profissionalismo, podendo colocá-los numa posição desfavorecida dentro das suas redações. Alguns jornalistas chegam mesmo a expressar uma sensação de não pertença e frustração pela limitada capacidade de influenciar o conteúdo mediático — sentimentos que, em alguns casos, contribuem para a decisão de abandonar a profissão. Embora os esforços se tenham concentrado em aumentar a representação de grupos minorizados no jornalismo, a retenção continua a ser uma questão crítica, como se observa no Canadá, Alemanha, França ou nos Estados Unidos da América (Awad Cherit, 2008; Colisson, 2023; Lück et al., 2020; Wilson, 2000).

Não se pretende, com isto, sugerir que os jornalistas minorizados careçam de agência ou aceitem passivamente a presunção de ativismo. Pelo contrário, muitos desenvolvem estratégias ativas para navegar, contestar ou até ressignificar os papéis e expectativas que lhes são impostos. Como demonstrado em estudos realizados noutros contextos nacionais, os indivíduos minorizados envolvem-se frequentemente em formas de mediação e resistência que lhes permitem exercer influência sobre o conteúdo, apesar das restrições estruturais (Douglas, 2022; Garbes, 2024; Meyers & Gayle, 2015; Rodriguez, 1999). Foram também observadas dinâmicas semelhantes numa investigação anterior sobre jornalistas minorizados na Bélgica francófona (Louazon, 2024): alguns jornalistas ressignificam o conceito de “conhecimento situado” para contrariar acusações de falta de objetividade, afirmando que as suas perspetivas constituem formas legítimas e valiosas de conhecimento (Haraway, 1988). Outros optam por se envolver em trabalho adicional — muitas vezes não remunerado e invisível — não apenas para apoiar as suas comunidades, mas também como ato político destinado a afirmar a relevância e legitimidade do seu conhecimento específico no campo jornalístico.

No entanto, devem ser reconhecidas várias limitações deste estudo. Em primeiro lugar, a utilização do recrutamento em “bola de neve” permitiu aceder às experiências de jornalistas minorizados tipicamente sub-representados em estudos quantitativos sobre jornalismo na Bélgica francófona (Libert et al., 2023; Lits & Standaert, 2024). Apesar da diversidade demográfica da amostra, o seu tamanho e método de recrutamento limitam a generalização dos resultados e impedem conclusões definitivas sobre a população mais ampla de jornalistas minorizados no contexto belga. Este método de recrutamento

pode ter introduzido um viés de seleção, atraindo desproporcionalmente jornalistas mais ativamente envolvidos na reflexão crítica sobre as suas experiências profissionais. Consequentemente, jornalistas minorizados que relatam trajetórias mais positivas ou que não consideram a sua identidade como fator relevante na sua prática podem estar sub-representados na amostra — embora seja de notar que um número substancial de jornalistas brancos gays entrevistados se enquadra nesta última categoria, bem como alguns jornalistas homens racializados mais velhos.

Em segundo lugar, este estudo evitou deliberadamente concentrar-se em subgrupos específicos — como, por exemplo, jornalistas brancos gays ou jornalistas heterossexuais racializados (como negros) — optando por uma abordagem inclusiva que abrange todos os indivíduos que se identificam com as categorias mais amplas de “jornalista racializado”, “jornalista LGBT” ou “jornalista minorizado”. A decisão de adotar uma análise mais ampla e geral foi guiada pelo contexto da Bélgica francófona, onde nenhum grupo de jornalistas minorizados fora previamente objeto de estudo dedicado. O objetivo era fornecer uma perspetiva inicial e abrangente que pudesse servir de base para futuras investigações, oferecendo uma avaliação geral do campo, sobre a qual se poderiam desenvolver análises mais específicas, apesar do potencial enriquecedor de uma análise de subgrupos.

6. CONCLUSÃO

Os resultados deste estudo desafiam de forma significativa a ideia de que exista uma ligação direta entre a presença de jornalistas minorizados e a melhoria da representação dos respetivos grupos nos média, devido às rotinas de trabalho e ao viés ideológico. Embora o discurso organizacional tenha, desde os anos 2000, adotado uma abordagem que enquadra a “diversidade” como um ativo (Bereni, 2009), os dados recolhidos demonstram que os jornalistas minorizados entrevistados se percebem como tendo um impacto muito limitado na produção jornalística. No âmbito deste estudo, o trabalho relacionado com a “diversidade” emergiu como uma tarefa profissionalmente pouco recompensadora, frequentemente percebida como um encargo e não como um recurso nas estratégias de progressão na carreira, devido às tensões inerentes aos discursos sobre diversidade.

O que não significa que os jornalistas minorizados não possuam competências, conhecimentos e perspetivas específicas que, em teoria, poderiam melhorar a qualidade e a inclusividade da cobertura relativa a grupos minorizados. No entanto, este estudo evidencia a necessidade de ir além de uma abordagem centrada exclusivamente no recrutamento para colmatar a falta de diversidade no jornalismo. Atingir uma representação genuína nos conteúdos mediáticos exige uma reavaliação profunda das práticas jornalísticas. O que implica repensar as rotinas de produção noticiosa enraizadas, reconhecer e valorizar formalmente o trabalho adicional suportado desproporcionalmente pelos jornalistas minorizados, e abordar de forma crítica os vieses profissionais que sustentam a presunção de parcialidade e ativismo associada às suas identidades.

Pós-Edição de Tradução Automática: Anabela Delgado

REFERÊNCIAS

- Alemán, S. (2017). A critical race counterstory: Chicana/o subjectivities vs. journalism objectivity. *Taboo: The Journal of Culture and Education*, 16(1), 73–91. <https://doi.org/10.31390/taboo.16.1.o8>
- Alvarado, M. (Ed.). (2021). *Diversidad en el periodismo latinoamericano*. Knight Center for Journalism in the Americas.
- Awad Cherit, I. (2008). Cultural diversity in the news media: A democratic or a commercial need? *Javnost - The Public*, 15(4), 55–72. <https://doi.org/10.1080/13183222.2008.11008982>
- Baillargeon, D., Bizien, T., Brulois, V., Millette, J., Seurrat, A., & Yao-Baglo, N. (2023). Communiquer sur la diversité et communiquer la diversité: Défis et perspectives de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour la recherche et le milieu professionnel. *Revue Communication & Professionnalisation*, (14), 178–202. <https://doi.org/10.14428/rcompro.v14i14.83393>
- Beazer, A., Walter, S., & Eldridge, S. A., II. (2025). Space for solidarity? Studying women journalists' experiences of covering minoritized groups. *Journalism Practice*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/17512786.2025.2487522>
- Bereni, L. (2009). Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. *Raisons Politiques*, 35(3), 87–105. <https://doi.org/10.3917/rai.035.0087>
- Bereni, L. (2023). *Le management de la vertu. La diversité en entreprise à New York et à Paris*. Presses de Sciences Po.
- Bereni, L., & Jaunait, A. (2009). Usages de la diversité. *Raisons Politiques*, 35(3), 5–9. <https://doi.org/10.3917/rai.035.0005>
- Bersipont, R. (2020). La diversification des groupes de presse écrite quotidienne payante situés dans le petit marché belge francophone (2000-2019). *Les Cahiers du Journalisme*, 2(5), R19–R36. [https://doi.org/10.31188/Cajsm.2\(5\).2020.R019](https://doi.org/10.31188/Cajsm.2(5).2020.R019)
- Bhowmik, S., Smith, M., & Wenger, D. (2024). Then and now, newsroom diversity matters for Mississippi's Black journalists. *Journalism Practice*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2418912>
- Bravo, V., & Clark, N. (2019). Diversity in news organizations. In T. P. Vos & F. Hanusch (Eds.), *The international encyclopedia of journalism studies* (pp. 1–9). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118841570.iejso225>
- Campbell, C. P., LeDuff, K. M., & Brown, R. A. (2012). Race, myth and the news revisited. In C. P. Campbell, C. D. Jenkins, K. M. LeDuff, & R. A. Brown (Eds.), *Race and news: Critical perspectives* (pp. 3–21). Routledge.
- Clark, B. (2014). "Walking up a down-escalator": The interplay between newsroom norms and media coverage of minority groups. *InMedia. The French Journal of Media Studies*, 5, Artigo 5. <https://doi.org/10.4000/inmedia.749>
- Clark, B. (2022). *Journalism's racial reckoning: The news media's pivot to diversity and inclusion*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003261544>
- Colisson, P. (2023). *La diversité dans les médias: Identités et pratiques des jeunes journalistes en rédaction* [Tese de doutoramento, Université Paris Dauphine].
- Conseil Supérieur de l'Audiovisuel. (2006). *Collège d'avis. Avis n° 07/2006*. <https://www.csa.be/document/presence-et-representation-des-minorites-culturelles-dans-les-medias-audiovisuels/>
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. SAGE.
- Correa, T. (2010). How Latino reporters' ethnic identification with sources affects newspaper content. *Newspaper Research Journal*, 31(3), 75–82. <https://doi.org/10.1177/0739532910031003>

- Demart, S. (2025). *La fiction postraciale belge. Antiracisme afrodescendant, féminisme et aspirations décoloniales*. Editions de l'Université de Bruxelles.
- Derinöz, S., Chkiri, L., El Massaoudi, S., & Wathieu, N. (2024). *Étude de la diversité et de l'égalité dans la presse quotidienne belge francophone*. Association des Journalistes Professionnels. <https://www.ajp.be/wp-content/uploads/2024/03/diversite-2022SiteLight.pdf>
- Desterbecq, J., Laville, C., Ghanim, Y., Ngouebeng, L., & Salque, D. (2023). *Baromètre Diversité & Egalité: 10 ans*. Conseil Supérieur de l'Audiovisuel. https://www.csa.be/wp-content/uploads/2023/10/CSA_barometre-10ANS-2023-WEB.pdf
- Douglas, O. (2022). The media diversity and inclusion paradox: Experiences of Black and Brown journalists in mainstream British news institutions. *Journalism*, 23(10), 2096–2113. <https://doi.org/10.1177/14648849211001778>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2023). *Being Black in the EU — Experiences of people of African descent*. <https://doi.org/10.2811/4285140>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2024a). *Being Muslim in the EU — Experiences of Muslims*. <https://doi.org/10.2811/2893>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2024b). *Jewish people's experiences and perceptions of antisemitism*. <https://doi.org/10.2811/292167>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2024c). *LGBTIQ equality at a crossroads — Progress and challenges*. <https://doi.org/10.2811/920578>
- Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford University Press.
- Gans, H. J. (2004). *Deciding what's news: A study of CBS Evening News, NBC Nightly News, Newsweek, and Time*. Northwestern University Press.
- Garbes, L. (2024). Sonic double consciousness: Public radio voices of color. *American Journal of Cultural Sociology*, 12(4), 677–697. <https://doi.org/10.1057/s41290-024-00215-x>
- Goffman, E. (1963). *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*. Les Éditions de Minuit.
- Gross, L. (2001). *Up from invisibility: Lesbians, gay men, and the media in America*. Columbia University Press.
- Guillaumin, C. (1972). *L'idéologie raciste: Genèse et langage actuel*. Mouton.
- Haq, N. (2024). “Whether that's truly objective journalism, probably not”. Professional retreatism and professional dilemmas when reporting on Muslims. *Journalism Practice*, 18(9), 2357–2373. <https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2323063>
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Hicks, G., & Warren, H. (1998). Whose benefit? Gay and lesbian journalists discuss outing, the individual, and the community. *Journal of Mass Media Ethics*, 13(1), 14–25. https://doi.org/10.1207/s15327728jmme1301_2
- Hultén, G. (2009). Diversity disorders: Ethnicity and newsroom cultures. *Conflict & Communication Online*, 8(2), 1–14.
- Jackson, T. L. (2022). Stories that don't make the news: Navigating a White newsroom as a Black female reporter. *Journalism Practice*, 18(6), 1349–1364. <https://doi.org/10.1080/17512786.2022.2110926>
- Johnston, A., & Flamiano, D. (2007). Diversity in mainstream newspapers from the standpoint of journalists of color. *Howard Journal of Communications*, 18(2), 111–131. <https://doi.org/10.1080/10646170701309999>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation: New edition*. Basic Books.

- Kanuha, V. (1999). The social process of “passing” to manage stigma: Acts of internalized oppression or acts of resistance? *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 26(4), 27–46.
- Lecrit, N., Libert, M., Le Cam, F., & Bersipont, R. (2025). *Évolution des médias belges d'information 2011-2025. Perspectives socio-économiques*. LaPIJ. <https://lapij.ulb.ac.be/wp-content/uploads/2025/04/Evolution-des-medias-belges-dinformation-2011-2025-Perspectives-socio-economiques.pdf>
- Libert, M., Le Cam, F., Lethimonnier, C., Vanhaelewyn, B., Van Leuven, S., & Raeymaeckers, K. (2023). *Portrait des journalistes belges en 2023*. Academia Press.
- Lima Pôrto, J. I. (2023). *Marcas de resistência das jornalistas LGBTQIA+ à cisheteronormatividade na profissão* [Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital USP. <https://doi.org/10.11606/D.27.2023.tde-02042024-110929>
- Lima Pôrto, J. I., & Alves Feitosa, S. (2017, 9 setembro). “Põe a cara no sol, mona”: A heteronormatividade no exercício da profissão do jornalista gay [Apresentação de comunicação]. 7º Encontro de Jovens Pesquisadores em Jornalismo, São Paulo, Brasil.
- Lits, G., & Standaert, O. (2024). *Étude de la diversité au sein de la profession de journaliste (2012-2023)*. Association des Journalistes Professionnels. <https://www.ajp.be/wp-content/uploads/2024/10/Diversite-UCLouvainCover.pdf>
- Louazon, E. (2024). Combattre les assignations à l'engagement: Stratégies de résistance de journalistes minorisé.e.s. *Sur le Journalisme, About Journalism, Sobre Jornalismo*, 13(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.25200/SLJ.v13.n1.2024.510>
- Lück, J., Schultz, T., Simon, F., Borchardt, A., & Kieslich, S. (2020). Diversity in British, Swedish, and German newsrooms: Problem awareness, measures, and achievements. *Journalism Practice*, 16(4), 561–581. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1815073>
- Marthoz, J.-P. (2011). *Couvrir les migrations*. De Boeck Supérieur.
- Metkova, M. (2016). *Diversity and the media*. Red Globe Press.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyers, M., & Gayle, L. (2015). African American women in the newsroom: Encoding resistance. *Howard Journal of Communications*, 26(3), 292–312. <https://doi.org/10.1080/10646175.2015.1049760>
- Mizzi, R. C. (2024). Understanding homoprofessionalism and the political context: Lesbian and gay leaders of international schools. In J. Gedro & T. Rocco (Eds.), *The Routledge handbook of LGBTQ identity in organizations and society* (pp. 42–56). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003128151-5>
- Nesbitt, P. D. (1997). Gender, tokenism, and the construction of elite clergy careers. *Review of Religious Research*, 38(3), 193–210. <https://doi.org/10.2307/3512083>
- Nishikawa, K. A., Towner, T. L., Clawson, R. A., & Waltenburg, E. N. (2009). Interviewing the interviewers: Journalistic norms and racial diversity in the newsroom. *Howard Journal of Communications*, 20(3), 242–259. <https://doi.org/10.1080/10646170903070175>
- Oh, D. C., & Min, S. J. (2023). *Navigating White news: Asian American journalists at work*. Rutgers University Press. <https://doi.org/10.36019/9781978831452>
- Okuwobi, O. F. (2025). *Who pays for diversity: Why programs fail at racial equity and what to do about it*. University of California Press.
- Owens, L. C. (2008). Network news: The role of race in source selection and story topic. *The Howard Journal of Communications*, 19(4), 355–370. <https://doi.org/10.1080/10646170802418269>

- Pritchard, D., & Stonbely, S. (2007). Racial profiling in the newsroom. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 84(2), 231–248. <https://doi.org/10.1177/107769900708400203>
- Quiroz, L. (2019). *Le leurre de l'objectivité scientifique. Lieu d'énonciation et colonialité du savoir*. HAL Open Science.
- Rault, W., & Trachman, M. (Eds.). (2023). *Minorités de genre et de sexualité. Objectivation, catégorisations et pratiques d'enquête*. Ined Éditions.
- Rivas-Rodriguez, M., Subervi-Vélez, F. A., Bramlett-Solomon, S., & Heider, D. (2004). Minority journalists' perceptions of the impact of minority executives. *Howard Journal of Communications*, 15(1), 39–55. <https://doi.org/10.1080/10646170490275747>
- Rodriguez, A. (1999). *Making Latino news: Race, language, class*. SAGE.
- Rodríguez, J. E., Campbell, K. M., & Pololi, L. H. (2015). Addressing disparities in academic medicine: What of the minority tax? *BMC Medical Education*, 15, Artigo 6. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0290-9>
- Sénac-Slawinski, R. (2012). *L'invention de la diversité*. Presses Universitaires de France.
- Shoemaker, P. J., & Reese, S. D. (1996). *Mediating the message: Theories of influences on mass media content*. Longman.
- Simonet, M. (2018). *Travail gratuit: La nouvelle exploitation?* Textuel.
- Skrentny, J. D. (2014). *After civil rights: Racial realism in the new American workplace*. Princeton University Press.
- Verhoeven, E., Dhoest, A., & Paulussen, S. (2022). 'No room for hate in our country': Constructing the LGBTI-friendly nation in news discourses after the murder of a gay man in Belgium. *International Journal of Cultural Studies*, 26(1), 69–86. <https://doi.org/10.1177/13678779221131080>
- Wilson, C., II. (2000). The paradox of African American journalist. In S. Cottle (Éd.), *Ethnic minorities and the media* (pp. 85–99). Open University Press.

NOTA BIOGRÁFICA

Elena Louazon é jornalista e doutoranda na Université libre de Bruxelles. O seu trabalho de doutoramento investiga como a “diversidade” emergiu no jornalismo na Bélgica francófona e analisa as experiências vividas por jornalistas pertencentes a grupos minorizados nas redações.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1187-2632>

Email: elena.louazon@ulb.be

Morada: Faculté de Lettres, Traduction et Communication, Campus du Solbosch - CP 123, Avenue Roosevelt, 50, 1050 Bruxelles (Bélgica)

Submetido: 30/03/2025 | Aceite: 22/10/2025



Este trabalho encontra-se publicado com a Licença Internacional Creative Commons Atribuição 4.0.