

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**FACULDADE DE COMUNICAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO**

**Bruna Pfeiffer Salgado**

**Assédio moral nas organizações: uma análise discursiva sobre a abordagem midiática**

Juiz de Fora

2020

**Bruna Pfeiffer Salgado**

**Assédio moral nas organizações: uma análise discursiva sobre a abordagem midiática**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Comunicação. Área de concentração: Mídia e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Wedencley Alves Santanna

Juiz de Fora

2020

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Salgado, Bruna Pfeiffer.

Assédio moral nas organizações : uma análise discursiva sobre a abordagem midiática / Bruna Pfeiffer Salgado. -- 2020.  
119 f.

Orientador: Wedencley Alves Santana

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Comunicação Social. Programa de Pós-Graduação em Comunicação, 2020.

1. Trabalho acadêmico. I. Santana, Wedencley Alves , orient. II. Título.

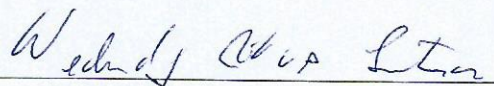
**Bruna Pfeiffer Salgado**

**Assédio moral nas organizações: uma análise discursiva sobre a abordagem midiática**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Comunicação, da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Mestra em Comunicação. Área de concentração: Comunicação e Sociedade.

Aprovada em 28 de fevereiro de 2020.

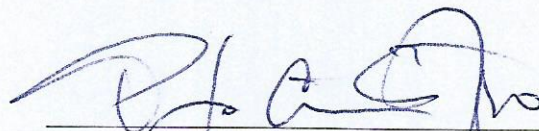
**BANCA EXAMINADORA**



Prof. Dr. Wedencley Alves Santana – Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora



Prof. Dr. Paulo Roberto Figueira Leal  
Universidade Federal de Juiz de Fora



Prof. Dr. Paulo César Castro  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho representa a realização de um sonho. Não foi fácil. Fui desencorajada no meio do caminho por pessoas que não acreditam ser a educação a força propulsora que te faz colher frutos no futuro. Segui em frente e em meio ao cansaço de conciliar uma rotina de trabalho com estudo e finais de semana perdidos, cheguei até aqui.

Agradeço aos meus pais, sabendo que apenas essa página não é nem a metade do que eu gostaria de agradecer de verdade. Por acreditarem em mim, no meu sucesso e na minha capacidade e por me fazerem ter orgulho da pessoa que me tornei.

Ao Weden pelas palavras doces, pela calma, pelo exemplo de força e por seus elogios sempre tão sinceros.

À Universidade Federal de Juiz de Fora por mais uma vez ter me acolhido com carinho, desde a graduação, passando pela pós e agora no mestrado.

Ao PPGCOM, pelo zelo e pela competência dos professores que nos inspiram a acreditar.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

## RESUMO

Diante de um cenário social e político demasiadamente focado apenas no lucro e nas questões objetivas da rotina, faz-se necessário compreender como a sociedade lida, no seu dia a dia, com o sofrimento do trabalhador. Surge, também, a importância de avaliar como a mídia aborda, veicula e discursa sobre esse tema com foco nas condições de trabalho dos empregados, nas questões relacionadas à saúde dos mesmos e nos modelos de violência contra esses trabalhadores. Estas são questões que guiam a proposta de trabalho apresentada, baseada na análise de discurso do jornal Folha de S. Paulo de 1º de janeiro de 2000 a 31 de dezembro de 2015. Este recorte se justifica pelo fato de, através das materialidades discursivas estudadas, podermos analisar a mudança de abordagem feita ao longo de 15 anos; se o assunto foi mais disseminado pela mídia; se houve mais casos relatados; e se o teor das notícias tinha como foco as prerrogativas jurídicas ou de saúde do trabalhador. Tendo em vista que as áreas corporativas e suas relações com a mídia têm uma abordagem pouco crítica, propomo-nos a identificar como a *Folha* aborda a temática da saúde mental nas organizações. A pesquisa almejou estudar como essa problemática se torna visível e derradeira no que diz respeito à sua exposição midiática. O estudo apresenta os resultados obtidos, confrontados com a base teórica estudada. Recorre-se à análise de discurso como metodologia para a pesquisa.

Palavras-chave: Assédio Moral. Precarização. Organizações. Mal estar.

## ABSTRACT

Faced with a social and political scenario in which society is too focused on profit and the objective issues of routine, it is necessary to understand how society deals with the day-to-day suffering of the worker. The importance of evaluating how the media approaches, disseminates, and addresses this issue is focused on the working conditions of the employees, on issues related to their health, and on the models of violence against these workers. These are questions that guide the proposal of work presented, based on the discourse analysis of the *Folha de S. Paulo* magazine from January 1, 2000 to December 31, 2015. This cut is justified by the fact that, through the discursive materialities studied, we can analyze the change of an approach taken over those 15 years, whether the issue was more widespread in the media, whether there were more cases reported and whether the content of the news focused on the legal or health prerogatives of the harassed. Given that the corporate areas and their relations with the media have an uncritical approach, we propose to identify how *Folha* addresses the issue of mental health in organizations. The research aimed to study how this problematic becomes visible and ultimate with regard to its media exposure. The study presents the obtained results, confronted with the theoretical base studied. Discourse analysis is used as a research methodology.

Keywords: Moral Harassment. Precariousness. Organizations. Unwell.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Efeitos negativos do assédio para as organizações x Efeitos psicológicos desenvolvidos pelos colaboradores .....	31
Quadro 2 – Lista de atitudes hostis .....	38
Gráfico 1 - Recorrência de notícias sobre assédio moral de 2000 a 2015 .....	49
Gráfico 2 – Recorrência de atos discursivos em cada viés .....	61
Gráfico 3 – Editorias das notícias sobre assédio moral na perspectiva jurídica .....	66
Figura 1 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre empregados que foram induzidos a se demitir.....	68
Figura 2 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre indenização da ex-gerente da Petrobras.....	70
Figura 3 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre rescisão indireta no trabalho .....	72
Figura 4 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre condenação por assédio moral .....	74
Figura 5 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre ex-gerente do Bradesco .....	76
Figura 6 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre dispensa de grevistas por justa causa .....	78
Figura 7 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre criação de SOS para assediados.....	80
Gráfico 4 – Editorias das notícias sobre assédio moral na perspectiva do sofrimento do trabalhador.....	82
Figura 8 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre denúncias de assédio no 190.....	84
Figura 9 – Matéria sobre a Folha de S. Paulo sobre bancária forçada a trabalhar após aborto .....	86
Figura 10 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre desrespeito de cruzeiros a regras trabalhistas.....	88
Figura 11 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre condições inadequadas de trabalho nas obras da Copa 2014.....	90
Figura 12 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre número de assédio moral com bancários .....	92
Figura 13 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre crescimento de ações trabalhistas sobre assédio moral .....	94
Figura 14 – Matéria da Folha de S. Paulo sobre funcionária que sofreu perseguição do chefe .....	96



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Análise de Discurso
ANDI	Agência de Notícias dos Direitos da Infância
AVS	Acidente Vascular Cerebral
BB	Banco do Brasil
BCE	Banco Central Europeu
BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
FMI	Fundo Monetário Internacional
FS	Folha de S. Paulo
HIV	Síndrome da Imunodeficiência Humana
MEC	Ministério da Educação
MPT	Ministério Público do Trabalho
OECD	Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PM	Polícia Militar
PSDB	Partido Social da Democracia Brasileira
SP	São Paulo
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>AS MUDANÇAS NAS PERSPECTIVAS DO TRABALHO NA IMPRENSA.....</b>	<b>15</b>
2.1	DO SURGIMENTO DO CAPITALISMO À SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA NEOLIBERAL .....	17
2.2	OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NO CONTEXTO POLÍTICO, ECONÔMICO E SOCIAL .....	19
2.3	O CONTROLE EXERCIDO SOB O TRABALHADOR.....	21
<b>3</b>	<b>OS DISCURSOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>24</b>
3.1	COMUNICAÇÃO E MAL ESTAR NO TRABALHO .....	26
3.2	AS INTERFACES DO ASSÉDIO MORAL E A VIOLÊNCIA EXPLÍCITA .....	27
3.3	O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO .....	29
<b>3.3.1</b>	<b>Os discursos jurídicos sobre o assédio moral.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Os discursos da saúde mental sobre o assédio moral .....</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE DISCURSO .....</b>	<b>42</b>
4.1	QUESTÕES E CONCEITOS DE ANÁLISE DE DISCURSO .....	43
4.2	TRAJETOS TEMÁTICOS.....	46
4.3	ANÁLISE DA FORMULAÇÃO DISCURSIVA .....	49
<b>4.3.1</b>	<b>Ênfase jurídica .....</b>	<b>51</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Ênfase na saúde mental do trabalhador.....</b>	<b>55</b>
4.4	ASPECTOS MACROTEXTUAIS .....	61
<b>4.4.1</b>	<b>Ênfase jurídica .....</b>	<b>65</b>
<b>4.4.2</b>	<b>Ênfase na saúde mental do trabalhador.....</b>	<b>80</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>97</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>102</b>
	<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>109</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Após um contínuo período de crescimento econômico, a década de 80 é marcada por questões como a queda da taxa do lucro, esgotamento do padrão taylorista-fordista de produção, hipertrofia da esfera financeira e privatizações em larga escala. Como sustenta Dantas (2003), visando à retomada do crescimento, o capital renova sua forma de regulação através do neoliberalismo. As bases desse sistema encontram-se, segundo Mattoso (1995), no ajuste estrutural, na privatização do Estado, na desmontagem do setor produtivo estatal e, principalmente, no processo de reestruturação da produção e do trabalho.

Segundo Harvey (1996), conforme citado por Garbin (2009), a crise dos anos 70 representou um período de transição de um padrão de acumulação capitalista rígido para um novo modelo, que denominou "acumulação flexível". Tece-se uma rede de relações entre as mudanças ocorridas no processo de produção e a diversificação dos valores de uma sociedade com o surgimento de uma prática de descartabilidade das coisas, o papel do consumo, da moda e a manipulação de opinião e gosto. Garbin (2009) sustenta que o cerne da reconfiguração é atribuído às inovações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho e o modo como as empresas passam a se relacionar. Um novo modelo de organização da produção se consagra para adequar a produção de mercadorias às determinações do regime de acumulação de capital sob os questionamentos da inadequação dos princípios tayloristas-fordistas às novas condições de mercado (ALVES, 2000). À medida em que se implementa o processo de flexibilização, novas exigências são requeridas aos trabalhadores, opera-se a racionalização de custos, desverticalização produtiva, especialização das atividades econômicas, subcontratação, uso de forças de trabalho temporárias, jornadas de trabalho parcial e moduladas, e muitas vezes negociadas com os sindicatos operários (ALVES, 2000).

Surgem, então, novas formas de relação de trabalho e um novo conceito de trabalhador. Alves (2000) aponta que se recorre à estratégia de cooperação entre chefias e trabalhadores, espera-se um trabalhador com maior iniciativa e maior capacitação e eliminação de algumas das funções de gerência e controle exercidas pelos níveis hierárquicos intermediários, anteriormente existentes. Para Dantas (2003), essas alterações trazem mudanças enormes no mundo do trabalho, tanto para o trabalhador quanto para as organizações. As exigências das empresas hoje estão maiores e por conta da competitividade

e os trabalhadores buscam não perder o seu espaço conquistado. Isso traz grandes transformações na rotina e na forma de gerir as organizações.

Cerdeira e Barbieri (2016) argumentam que o Brasil enfrenta uma crise econômica e uma ameaça constante da perda dos direitos, algo que vem se agravando. Para Assunção (2003), o processo de reestruturação produtiva acirra a competitividade entre os próprios colegas de trabalho, altera a saúde dos mesmos e modifica a organização do trabalho no que se refere ao ritmo, demanda, formação e disciplina. Embora no plano internacional os estudos assinalem a década de 90 como ponto inicial de debate sobre o tema (ADAMS, 1992), no Brasil a temática ganha relevância somente a partir dos anos 2000 (BARRETO, 2000). As questões do trabalho se apresentavam através de outro contexto e outras características. No Brasil, estudos desenvolvidos na área de saúde do trabalhador ilustram as adversidades presentes nos contextos laborais, refletindo na saúde dos funcionários e configurando formas de violência física e psíquica. Muitos destes estudos representam importantes referências para a pesquisa na área. Garbin (2009) defende que se fundamenta, portanto, uma perspectiva de análise considerando as condições e as organizações do trabalho, aliada ao sofrimento decorrente dele.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p.37) conceituam assédio moral como “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida que ocorre no ambiente de trabalho e que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente” um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. Nesse sentido, percebe-se que não se trata de uma simples discussão, um desentendimento entre colegas ou entre superiores e subordinados. É uma violência que pode levar à destruição da pessoa e do ambiente de trabalho. Embora as práticas de assédio moral possam ocorrer em qualquer tipo de organização, em alguns setores elas costumam ocorrer com maior frequência, em razão das especificidades dos trabalhos desenvolvidos (KIRCHMAIR, 2018).

Conforme destacado por Padilha (2015), quando as pressões por produtividade, alcance de metas e competitividade são muito severas, tende a haver maior tendência dos gestores a pressionar de forma indevida seus liderados. Segundo Kirchmair (2018), embora no último século, sob diversos quesitos, o trabalho tenha se tornado mais humanizado e com melhorias nas suas condições, para muitas pessoas as organizações são ambientes de severo sofrimento (BRADASCHIA, 2007). A competição acirrada e intensificada pelo processo de globalização promove ambientes corporativos cada vez mais hostis (FERREIRA et al, 2016).

Práticas abusivas e metas impossíveis propiciam, dentro outros aspectos, a ocorrência de assédio moral (PADILHA, 2015).

Um dos legados mais relevantes é reconhecer que se aqueles que planejam os ambientes e determinam as regras entre os trabalhadores nos mais diversos âmbitos, começarem a levar em consideração fatores contextuais, criando ambientes facilitadores e de prevenção das incapacidade - desfocado da doença e tendo como premissa o modelo biopsicossocial - será possível conter estes problemas de saúde. Desta forma, como elucidam Cerdeira e Barbieri (2016), espera-se haver um menor índice de absenteísmos e uma incidência menor dos índices de assédio, que carecem ser mais divulgados e discutidos. Só assim será possível de fato preveni-los, promover saúde ou recuperar os debilitados a partir de um processo de reabilitação articulado entre os setores envolvidos (KIRCHMAIR, 2018).

Tendo como base os argumentos supracitados, o objetivo deste trabalho é estudar a reverberação do conceito de assédio moral nas empresas (representado pela *Folha*), suas características e consequências dentro de perspectivas jurídicas e de sofrimento do trabalhador, bem como sua visibilidade na mídia. Nosso estudo visa a compreender as causas para ocorrência deste fenômeno e conhecer os impactos e agravos à saúde do trabalhador. Para tanto, dentro de um recorte de 1º de janeiro de 2000 a 31 de dezembro de 2015, buscamos perceber como a mídia, representada pelo jornal Folha de S. Paulo, apropria-se dos discursos do assédio moral. Como é um tema antigo mas de visibilidade recente, pretendemos pesquisar como é feita a abordagem acerca do tema e analisar, frente à metodologia da análise de discurso (doravante AD) proposta por Eni Orlandi (2005), se as materialidades discursivas encontradas são precursoras de um discurso jurídico ou de um discurso que se vale da preocupação com a saúde e o mal estar do trabalhador. O método da AD possibilita apreender as concepções circundantes na sociedade, pois a mídia materializa discursos que circulam na sociedade, em meio a circunstâncias da vida cotidiana e de determinado contexto social. Por meio desta metodologia podem-se reestruturar os espaços de interação, redesenhando novas modulações de produção de sentido e versões de mundo, e que ocupam um lugar sócio-histórico em constante transformação.

As situações de violência - especificamente o assédio moral no trabalho - incidem sobre a dignidade da pessoa, seus afetos e sentimentos, sua perspectiva de vida e seu mundo relacional, causando sofrimento. O assédio moral leva a discussão sobre a degradação e precarização do trabalho a patamares mais amplos, denunciando os abusos e as formas de violências psicológicas ali exercidas cotidianamente. A individualização do assédio moral

reforça explicações culpabilizantes sobre a sua ocorrência. A vivência da humilhação gera uma angústia e um impacto como se reiterasse uma mensagem de inferioridade. Diversos estudos incorporaram a dimensão do trabalho, suas condições e repercussões à saúde, aprofundando a análise do adoecimento decorrente dessas condições. Revelam formas de organização do trabalho e expressões complexas de sofrimento dos trabalhadores, além de introduzirem a reflexão acerca da violência psicológica que ocorre no espaço privado do mundo corporativo.

Os efeitos do assédio moral na saúde dos trabalhadores têm sido pautados prioritariamente na agenda de debates relativos à natureza insidiosa do adoecimento e à gravidade dos casos, segundo Garbin (2009). Tais impactos refletem um processo de sofrimento lento e crescente, com profundas marcas na subjetividade do trabalhador. Dessa forma evidenciam uma questão de saúde pública relativa às condições e contextos de trabalho. Ao considerar, portanto, a mídia como fonte de pesquisa para alargar a compreensão do assédio moral, infere-se que ao ser pautado o assunto ganha novos contornos. Por conseguinte, a sociedade reconfigura o tratamento desta temática produzindo novos discursos e novos sentidos. Representações sobre o assédio são elaboradas a partir dos diversos universos de significação que incidem sobre o fenômeno.

A coleta de dados consistiu em uma fase de estudo exploratória e outra de coleta e análise dos dados. O alinhamento metodológico conduziu à seleção do jornal - na versão online - Folha de S. Paulo, por ter sido o primeiro a noticiar uma matéria sobre assédio moral; por atender à condição de um veículo de comunicação formador de opinião, de abrangência nacional; por funcionar como agência de notícias, subsidiando a produção de matérias para outros jornais; e por produzir sociabilidades. Para os recortes jornalísticos extraídos dessa rede de significados foi utilizado o sistema de busca a partir da expressão “assédio moral”. O recurso de indexação utilizado contempla as iniciais do jornal estudado (FS), seguido dos dois últimos algarismos correspondentes ao ano em que a notícia foi veiculada, e posteriormente com o número atribuído à matéria (classificação esta presente no Apêndice A) e o número do enunciado analisado (E).

O papel que a imprensa pode operar nas questões de saúde pública desvela um importante instrumento social para a cobrança junto às autoridades públicas de medidas que diminuam os impactos dos problemas de saúde da população. Constitui, assim, um espaço para que o caráter preventivo ganhe status e agenda nas discussões, informando e atuando como uma instituição de cobrança das autoridades (ANDI, 2009). Neste trabalho, tomamos

como hipótese que notícias do viés jurídico aparecem com mais frequência em detrimento das que pautam o sofrimento do trabalhador. Acreditamos, em um primeiro momento, que a *Folha* não dedica muito espaço a depoimentos de ordem subjetiva devido à sua política editorial, mais voltada para assuntos de ordem política e econômica. Mesmo acreditando em uma abordagem minimalista do sofrimento, pensamos que o jornal preconiza o sujeito enquanto vítima, que interioriza o assédio moral e suas condições impostas, desconsiderando o contexto laboral em que as práticas estão inseridas.

No primeiro capítulo abordaremos as mudanças nas perspectivas do trabalho e na imprensa, passando por conceituações a respeito do surgimento do capitalismo até a formação de uma sociedade contemporânea neoliberal. Em meio a esta primeira temática também serão traçados paralelos a respeito dos impactos da globalização nos contextos político econômico e social, e como estes aspectos de mudança refletem no controle exercido sob o trabalhador. É onde se inicia a abordagem da temática central desta pesquisa: de onde veio e como o assédio moral vem se reverberando.

No segundo capítulo iniciamos o estudo do processo discursivo a que este trabalho se propõe, dissertando sobre o assédio na perspectiva de comunicação e mal estar do trabalho, passando por suas interfaces de violência explícita e traçando, por fim, um paralelo entre o assédio moral sob o viés jurídico e de sofrimento do trabalhador dentro do ambiente corporativo.

O terceiro capítulo é o que se propõe a dialogar com os preceitos da metodologia aplicada. Nele abordamos questões primárias sobre os conceitos da AD; os trajetos temáticos da pesquisa, identificando sob quais temas o assédio moral aparece; a análise da formulação discursiva, onde identificamos quais atos discursivos aparecem nas notícias analisadas, tanto na perspectiva jurídica quanto de sofrimento e saúde mental do trabalhador; e aspectos macrotextuais, onde foi feita uma análise minuciosa das notícias, identificando título, posição, editoria, número de colunas, retrancas, fotos, infográficos, palavras mais recorrentes e teor das matérias presentes no entorno. Também foi feita a divisão de acordo com perspectivas jurídicas x saúde mental do trabalhador. Todos estes aspectos foram demonstrados e segmentados no anexo, ao final desta pesquisa.

Em seguida falamos sobre as considerações finais deste trabalho e o que pudemos concluir ao longo dele, sabendo ser apenas o início de uma longa trajetória de pesquisa exploratória. O sofrimento e as dores físicas e psicológicas sentidas aliados às interferências nas vidas pessoal e laboral, bem como os custos sociais e individuais que se originam do

assédio moral são importantes justificativas para a realização deste estudo e para originar uma política eficiente de combate a este tipo de violência.



## 2 AS MUDANÇAS NAS PERSPECTIVAS DO TRABALHO NA IMPRENSA

No Brasil, a mídia impressa de um dos principais jornais em circulação, a Folha de S. Paulo, principia a abordagem do tema assédio moral. A sociedade civil e acadêmica, os sindicatos, os meios de comunicação e o poder judiciário, dentre outros atores sociais também pautam o debate sobre esse tema (GARBIN; FISCHER, 2012).

Diante da então visibilidade na imprensa e do amplo cardápio de situações de violência relacionadas às mudanças nas perspectivas no trabalho, a violência psicológica estabelecida pelo assédio moral conquistou o interesse de pesquisadores e estudiosos, dos sindicatos, dos trabalhadores e das empresas (GARBIN, 2009). A visibilidade alcançada pelo assédio no trabalho suscita um questionamento recorrente sobre a novidade da ocorrência desse fenômeno. Ainda de acordo com o argumento relatado por Garbin e Fischer (2012), a discussão é nova, mas o fenômeno se faz presente há anos. Assim, elementos antigos são reeditados com novas linguagens produtivas e estéticas acerca do mesmo tema.

Sob o aspecto histórico, em 1976, foi publicado nos Estados Unidos um livro intitulado *O trabalhador assediado*, reconhecido como a primeira referência ao assédio no local de trabalho. Segundo Freitas (2007, apud KIRCHMAIR, 2018), no Brasil, essa temática adquire relevância a partir de 2000 e desde então tem sido alvo de debates nos meios acadêmicos, jornalísticos, sindicais, políticos, médicos e jurídicos.

A relação entre o tema e sua abordagem pela mídia pode ter diversas angulações por conta da política editorial dos veículos e diversas interpretações por parte do público receptor. O desenvolvimento dos meios de comunicação não somente criou novas formas de interação, mas também fez surgir novos tipos de ação (THOMPSON, 2014). Essas ações, por sua vez, permitiram vários tipos de reação, no que diz respeito à apropriação da mensagem recebida.

(...) uma das características da comunicação de massa é que ela estabelece uma dissociação estrutural entre a produção das formas simbólicas e a sua recepção. Em todos os tipos de comunicação de massa, o contexto de produção é geralmente separado do contexto de recepção (THOMPSON, 2014, p.55).

Outrossim, ao retratar as formas de abordagem midiática a respeito do tema, não se pode deixar de lado a representação do poder simbólico exercido pela mídia. "Este como poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a ação sobre o mundo, portanto o mundo" (BORDIEU, 2011, p.14). Ainda de acordo com o pensamento do mesmo autor, o poder

simbólico e subordinado é uma forma transformada, ou seja, irreconhecível, transfigurada e legitimada de outras formas de poder. Considerando, portanto, o poderio que possui perante à sociedade e seu perfil de fonte de pesquisa para alargar a compreensão acerca do assédio moral, ao ser explorado pela mídia o tema ganha visibilidade. Por conseguinte, a sociedade reconfigura o tratamento desta temática produzindo novos discursos. Representações sobre o assédio são elaboradas a partir dos diversos universos de significação que incidem sobre o fenômeno diante das novas condições trabalhistas e de precarização do trabalho (GARBIN, 2009).

De acordo com a afirmação de que a mídia é, atualmente, um dos mais importantes equipamentos sociais no sentido de produzir esquemas dominantes de significação e interpretação do mundo, importa compreender os significados que orientam os discursos e saberes em relação ao assédio moral no trabalho (GARBIN, 2009). Neste sentido, Coimbra (2001, apud GARBIN, 2009), considera que além de produzir certos modos de existência e de vida a mídia funciona organizando diversos e diferentes fluxos de acontecimentos. Por assim dizer, "além de ser um veículo poderoso que cria e faz circular conteúdos simbólicos, a mídia tem um poder transformador, ainda pouco estudado, de reestruturação dos espaços de interação propiciando novas configurações aos esforços de produção de sentido" (SPINK; MEDRADO; MELLO, 2002, p. 152). Não obstante, Garbin (2009) considera que ao priorizar determinados assuntos ou enfatizar alguns aspectos em detrimento de outros, a mídia estabelece um recorte significativo dentro de seus processos discursivos. Dessa maneira, forma e cria um significado restrito àquilo que é retratado. Os discursos têm uma ação prática, como explica Bueno:

Os meios de comunicação são produtores e, ao mesmo tempo, reflexos de visões de mundo que coexistem na sociedade. Estes modos de ver o mundo perpassam seus discursos, e são expressos não apenas através da linguagem escrita, como também pelas imagens veiculadas por eles. O discurso é a materialização das formações ideológicas, sendo, por isso, determinado por elas. (BUENO, 2002, p.37).

Em relação a isso, Guareschi (2004, apud BARBOSA; COSTA, 2009) aponta que a comunicação parece ser o instrumento de resistência à mudança e de manutenção da situação de dominação e exploração mais importante, tendo em vista que ela constrói a realidade. E, diferentemente do que se tenta passar, esse processo não é neutro. Quem detém os meios de comunicação constrói uma realidade de acordo com seus interesses. Dentro desse contexto, Vaz (2009) sustenta que a ética implica em refletir sobre o modo como se vai cuidar do

sofrimento, ou seja, como ele aparece no espaço público - principalmente através da mídia - e, por outro lado, como se constrói socialmente a ideia de sofrimento evitável.

A Agência Nacional dos Direitos Infantis (ANDI, 2009) aponta que o papel que a imprensa é capaz de desenvolver nas questões de saúde pública representa um importante instrumento social para a cobrança de atitudes. Constitui, portanto, um espaço para que o caráter preventivo conquiste agenda nas discussões e assim atue como uma instituição de cobrança das autoridades. Por fim, Spink et al (2002) salienta que por considerar que a mídia, enquanto objeto de estudo, torna presente vozes de diferentes domínios e desvenda a produção de sentidos no cotidiano, busca-se através dela a investigação sobre a produção de discursos relacionados à temática do assédio moral no campo da saúde do trabalhador e em suas instâncias jurídicas. O reconhecimento do sofrimento, as repercussões negativas físicas e psíquicas e os processos que chegam à Justiça decorrentes do assédio moral, e ademais, como esse fenômeno é reverberado pela mídia, motivam a construção desta pesquisa.

Dentro de um estudo que mescla saúde pública com os discursos da comunicação, buscamos, portanto, uni-los em busca de uma maior propagação do assédio, com a compreensão de suas facetas e a busca das devidas medidas preventivas.

## 2.1 DO SURGIMENTO DO CAPITALISMO À SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA NEOLIBERAL

Para entendermos os impactos do sistema capitalista nos dias de hoje, é necessário compreender sua perspectiva histórica elucidando suas origens, suas fases, características e os impactos que produziram - e produzem - no mundo organizacional. O modo de organização do trabalho, segundo Heloani (2003), é fundamental para o entendimento do modelo de desenvolvimento de determinado local em dado contexto.

Mendonça (2012) cita quatro períodos distintos do capitalismo, definidos por Santos (1995): o primeiro, conhecido como "capitalismo liberal", ocorreu durante todo o século XIX, no qual houve o desenvolvimento do princípio do mercado, atrofiando o princípio da comunidade e pressionando o Estado a uma ressignificação do seu papel. O segundo é o chamado "capitalismo organizado", que vai do fim do século XIX até o período após o fim da Segunda Guerra Mundial. O terceiro se inicia no fim da década de 60 e chama-se "capitalismo financeiro" ou "capitalismo desorganizado". O quarto é caracterizado como "capitalismo

financeiro", quando o sistema bancário e empresas financeiras tornam-se dominantes e passam a controlar as demais atividades. É quando as multinacionais crescem e ganham força.

Analisando a modernidade, Santos (1995) conclui que as empresas foram capazes de cumprir com as promessas que tinham, como o desenvolvimento da técnica, da ciência aplicada e do livre mercado. Mas, segundo o autor, se a ciência e a técnica avançaram, a prosperidade cultural e social não aconteceu. É neste período, na década de 70, que o neoliberalismo começa a ganhar força e espaço nas políticas econômicas. Tal doutrina se traduz por um sistema de aplicação dos princípios liberais em uma realidade econômica pautada pela globalização e por novos paradigmas do capitalismo, onde a crença no livre comércio garantiria o crescimento econômico e o desenvolvimento social de um país (MENDONÇA, 2012). A lógica, portanto, para alcançar uma estabilidade monetária, era de conter os gastos com bem-estar, aumentar o desemprego criando uma reserva de desempregados e assim enfraquecer os movimentos trabalhistas e sindicais. Isso aumentaria a concorrência entre eles a fim de minimizar suas forças de negociação com as empresas. Desta forma, Mendonça (2012) sustenta que uma nova desigualdade iria dinamizar as economias avançadas por conta da deformação do curso normal da acumulação e do livre mercado. Era dada a hegemonia da ideologia neoliberal.

O neoliberalismo conseguiu enfraquecer as greves, diminuir os salários, aumentar o desemprego e promover a desigualdade, ou seja, o empobrecimento da maior parte da população.

A tributação dos salários mais altos caiu 20% em média nos anos 80, e os valores das bolsas aumentaram quatro vezes mais rapidamente do que os salários. Todas essas medidas haviam sido concebidas como meio para reanimar o capitalismo avançado mundial, restaurando taxas altas de crescimento estáveis, como existiam antes da crise dos anos 70. O quadro foi decepcionante. Entre os anos 70 e 80 não houve nenhuma mudança na taxa de crescimento, muito baixa nos países da Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE)." (ANDERSON, 1995, p.15).

O grande fracasso do sistema neoliberal foi o fato do peso do Estado de bem-estar não ter diminuído tanto quanto se esperava, apesar das medidas para se conter os gastos sociais (MENDONÇA, 2012). O Estado teve um aumento dos gastos com o desemprego e com o aumento demográfico de aposentados, que custaram bilhões. Ainda segundo Mendonça, em 1991 o capitalismo avançado entrou em recessão de novo e a dívida pública de quase todos os países ocidentais começou a reassumir dimensões alarmantes. Para Anderson (1995), a nova onda do neoliberalismo impera nos países da Europa novamente com as privatizações. "O

neoliberalismo é um corpo de doutrina coerente, autoconsciente, militante, lucidamente decidido a transformar todo o mundo à sua imagem, em sua ambição estrutural e sua extensão internacional" (ANDERSON, 1995, p.22).

Voltando ao pensamento de Mendonça (2012), foi a crise do capitalismo avançado que fortaleceu as ideias neoliberais. Com essas mudanças econômicas, o capital e o lucro eram os aspectos mais importantes, deixando que a vida social se organizasse de outra maneira. Essa mudança refletiu, inclusive, nas relações de trabalho, como veremos a seguir.

## 2.2 OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NOS CONTEXTOS POLÍTICO, ECONÔMICO E SOCIAL

Mudanças ocorridas no final do século XX como o surgimento de novas potências, novos blocos econômicos, redução de barreiras alfandegárias e a expansão da internet caracterizam o fenômeno que se convencionou chamar de globalização. Essas mudanças resultaram em efeitos significativos para as organizações (FERREIRA et al, 2016).

Conforme ressalta Heloani (2003 apud Kirchmair, 2017), isso ocorre tendo em vista que em um processo simultâneo as organizações podem ser consideradas frutos de um contexto socioeconômico ao mesmo tempo em que influenciam o ambiente. Na concepção do autor, a associação entre a conjuntura macroeconômica, o modelo de regulação e o modo de organização do trabalho é fundamental para o entendimento do modelo de desenvolvimento de determinado local em dado contexto. E uma das principais consequências da globalização foi o aumento da competição, pois alguns fatores propiciaram a pressão por competitividade nas empresas. Um deles foi a redução das barreiras alfandegárias, fazendo com que empresas brasileiras comesçassem a ter, muitas vezes, concorrentes estrangeiros. Além disso, o trabalho remoto possibilitou a execução de determinadas atividades de qualquer lugar, com o uso da internet. Assim, em determinadas áreas os padrões de qualidade elevaram-se e as organizações ficaram mais competitivas, já em outras o desafio foi grande, provocando até mesmo falências (FERREIRA et al, 2016).

O mundo inteiro tornou-se envolvido em todo tipo de troca: técnica, comercial, financeira, cultural. A competitividade se tornou o principal fator e tomou um lugar de relevância no espaço econômico (MENDONÇA, 2012). As empresas passaram a financiar pesquisas, acelerando o avanço tecnológico, o que implicou na informatização das atividades e na automatização e robotização da indústria. Isso ocasionou uma reestruturação dos

processos de trabalho e das linhas de produção, implicando redução do contingente de trabalhadores. Além disso, aumentou-se a exigência de maiores conhecimentos para que os trabalhadores se integrem ao trabalho (ARRUDA, 1981). Assistimos, hoje, um mundo globalizado tanto no âmbito das informações e troca de mercadorias quanto nas relações de trabalho sob pressão e exigências de resultados. Mendonça (2012) aponta que o mundo que ganha uma nova dinâmica onde tudo acontece de maneira acelerada, descartável, sem fixação de valores, elos, vínculos e referências.

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (ANTUNES, 2003, p.31).

O mercado, então, ganha uma importância sem precedentes no qual o consumo, a mercadoria ou produto são centrais. Neste contexto, Frozza (2006) aponta que se criam novas formas de contratação e subcontratação, tais como: trabalho parcial, temporário, informal, terceirizado, meio expediente etc. Por outro lado, o desemprego passa a ser o maior problema da atual fase do capitalismo.

Na década de 80, ainda como um dos fortes impactos da doutrina capitalista, as privatizações passam a tomar conta do cenário mundial devido à crise financeira dos Estados Unidos. Mendonça (2012) ressalta que isso resultou na expansão das empresas multinacionais, que fizeram do Estado um lugar para crescer seus negócios e ganharem espaço na economia mundial. Santos (2000, p.33) cita as privatizações como uma amostra de que "o capital se tornou devorante, guloso ao extremo, exigindo sempre mais, querendo tudo. Além disso, a instalação desses capitais globalizados supõe que o território se adapte às suas necessidades de fluidez". Bauman (1999) diz, em seu livro sobre a globalização, que a mesma favoreceu a economia, mas se esqueceu do bem-estar social, o qual não fora globalizado devido ao fato de não ter permitido que as pessoas gozassem das mesmas condições sociais. O desemprego foi reflexo dessa incapacidade de promover igualdade social de maneira global.

A competição instaurada pelo processo de globalização também provocou mudanças no modo de gerir as pessoas dentro das organizações, devido à emergência das práticas flexíveis de trabalho. A flexibilização, defendida como alternativa para a crise do fordismo na década de 1970, foi um dos principais mecanismos da reestruturação produtiva e do

neoliberalismo, o que possibilitou o alinhamento do capitalismo à globalização. Nesse cenário, o mundo do trabalho “embriagou-se” do discurso do lucro e da competitividade fortalecendo a flexibilização e por consequência, a precarização (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). Assim novas relações de trabalho surgiram, como o teletrabalho, a contratação da pessoa jurídica ao invés do trabalhador, a terceirização e o trabalho temporário. Essas novas configurações, muitas vezes focadas na redução de custos - ao mesmo tempo em que possibilitam vantagens para as organizações - podem provocar desgastes para o trabalhador por meio da alta pressão imposta a eles. Além disso, pode contribuir para a precarização do trabalho (FERREIRA et al, 2016).

De acordo com Heloani (2003 apud Kirchmair, 2017), a forma como o indivíduo é gerenciado nas organizações é influenciada, sobretudo, por dois aspectos: o modelo de gestão e o paradigma industrial dominante no período, conforme abordaremos de forma mais aprofundada no subcapítulo a seguir.

### 2.3 O CONTROLE EXERCIDO SOB O TRABALHADOR

Com a ampliação do desemprego estrutural como consequência da política neoliberal e do cenário de desindustrialização e privatização, surgem as formas mais desregulamentadas de trabalho. É o caso do trabalho informal, terceirizado, precarizado, parcial, temporário, “trabalhos voluntários”, etc. Segundo Mendonça (2012), isso acontece a partir da reestruturação produtiva do capital que mudou a concepção do trabalhador industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado da era taylorista-fordista. Este perfil de empregado se estruturava por meio de empregos formais. Os trabalhadores são então substituídos pelo trabalhador “polivalente e multifuncional” e os direitos sociais são desmantelados com estas novas formas de contratação (ANTUNES; ALVES, 2004).

No mundo do trabalho, o capitalismo deixa reflexos (jovens e idosos têm dificuldades de se empregarem e as mulheres têm um diferencial no salário, a maioria recebendo remuneração mais baixa do que os homens) e dívidas perante a humanidade, tais como: desigualdade social, excesso de consumo e desperdício, o ter no lugar do ser, a desmobilização coletiva, a falta de solidariedade com o outro em contrapartida ao autocentramento do sujeito. Mendonça (2012) aponta que neste mundo em que as pessoas foram transformadas em trabalhadores e consumidores, o trabalho torna-se a atividade social mais valorizada (ENRIQUEZ, 1997), já que todos devem trabalhar e contribuir para o

aumento do capital. Por assim dizer, o modelo de gestão da força de trabalho imposta pelo sistema capitalista consiste na produção de riqueza. Nessa perspectiva, quanto mais o trabalhador for controlado e disciplinado, mais ele atenderá à empresa (PADILHA, 2015).

Kirchmair (2007) aponta que o controle do trabalhador se manifestou de formas distintas ao longo do tempo: coação, convencimento e sedução, como veremos. O taylorismo, surgido no início do século XX e idealizado pelo engenheiro industrial norte-americano Frederick Taylor, surgiu como resposta para as necessidades de uma nova gestão de trabalho impostas pela Segunda Revolução Industrial. Por meio do estudo de tempos e movimentos, Taylor visava a atingir o maior rendimento e maior eficiência produtiva. Ao operário cabia o entendimento apenas de uma parte da produção, devendo obedecer às ordens do gerente. Ele seria recompensado caso otimizasse suas atividades, em uma suposta cooperação entre capital e trabalho (HELOANI, 2003; MOTTA; VASCONCELOS, 2006). Nesse modelo de produção o trabalho em grupo é evitado, pois é visto como uma possibilidade para a contestação. A individualização e a subjetividade a todo tempo são incitadas em uma lógica de recompensas: o operário que produzir mais receberá mais.

No mesmo período surgiu a linha de montagem proposta por Henry Ford, o fordismo. Era baseado em três princípios econômicos: a "intensificação", que almejava a redução do tempo de produção, fazendo com que a mercadoria estivesse disponível o mais rápido possível no mercado; a "produtividade", que buscava aumentar a capacidade produtiva de cada trabalhador individualmente e intensificando seu ritmo de trabalho; e a "economicidade", que visava a garantir a venda do produto antes mesmo de arcar com os custos de matéria-prima, logística e salários. Por meio da linha de montagem os trabalhadores se deslocavam o mínimo possível para poupar tempo. Os mais produtivos eram os que ganhavam bônus e salários mais elevados (MOTTA; VASCONCELOS, 2006). Vale destacar também que o controle exercido por Ford era além do ambiente de trabalho. Não apenas um regimento disciplinar era imposto aos trabalhadores, mas um modelo ideal de conduta. Problemas individuais dos empregados como alcoolismo e relacionamento conjugal eram punidos por meio de sanções, com reprimendas e até mesmo redução salarial. Nesse processo, os vínculos que os trabalhadores estabeleciam com a empresa iam além do econômico, existindo também uma ligação emocional (HELOANI, 2003).

A despeito desse modelo ter sido desenvolvido no início do século passado, ele continua sendo adotado em diversas organizações. Nelas, as práticas adotadas visam à coação do trabalhador a seguir os padrões de produtividade que lhes são impostos, com foco no



controle, na pressão e em um sistema de punições e recompensas. De acordo com Morgan (2002), os problemas humanos desse modelo são nítidos desde sua implantação: trabalho entediante e alienante, separação entre a mão e o cérebro (execução e planejamento), trabalhadores baratos e substituíveis, entre outros.

Críticas passaram a surgir diante desse modelo por conta da maneira como os funcionários eram tratados. Assim, uma nova fase foi instaurada na gestão das organizações: a concepção humanística (MOTTA; VASCONCELOS, 2006). Surge, então, a Escola das Relações Humanas. Segundo Tragtenberg (2005), a Escola das Relações Humanas surgiu como resposta às reivindicações dos sindicatos norte-americanos à piora das relações entre a classe trabalhadora e os proprietários da empresa. Essa abordagem trazia a ideologia da cooperação no ambiente organizacional (OLTRAMARI; PAULA; FERRAZ, 2014). Os estudos realizados indicavam que outros aspectos ligados a necessidades afetivas eram importantes em relação ao trabalho. Nesse sentido, segundo Faria e Oliveira (1999), a partir da década de 1960 o controle psicológico do desempenho do trabalhador tornou-se um elemento importante nas práticas gerenciais. Assim, a abordagem humanística utilizou a motivação dos empregados para fazer com que o indivíduo trabalhasse em prol dos objetivos da organização.

Nessa visão, portanto, há a manutenção da concepção do homem como um ser passível e controlável por meio do uso de estímulos (MOTTA; VASCONCELOS, 2006). Percebe-se nesse momento a estratégia de convencimento do empregado, processo chamado de "sequestro da subjetividade". Com as mudanças vivenciadas nos processos de produção, este "sequestro" costuma ser realizado de forma sutil, com "ritmos intensos e precários de trabalho sem a total consciência do trabalhador da sua condição de trabalho" (FARIA; MENEGHETTI, 2007, p.56). Nesse sentido, as modificações nos modelos de gestão e produção provocaram alterações nas estruturas de controles psicológicos, fazendo com que o indivíduo não só atue em um trabalho precarizado, mas também se identifique com o capital.

### 3 DISCURSOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Agravos ocupacionais de caráter psicossocial como o assédio moral têm se tornado cada vez mais importantes na sociedade atual. Embora este se caracterize como um problema antigo na sociedade, sua visibilidade é recente. Heloani (2004) reafirma essa questão ao lembrar que no Brasil-colônia índios e negros foram sistematicamente assediados. As práticas aconteciam por parte dos colonizadores que se julgavam superiores e se aproveitavam da sua superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião e seus costumes. Não obstante, o autor também sugere que considerando a atual sociedade brasileira nos moldes escravocratas, a humilhação no trabalho - ou o assédio moral - sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas. Humilhação esta embasada no próprio sistema macroeconômico, que “em seu processo disciplinar favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado” (HELOANI, 2004, p. 2).

Após um contínuo período de crescimento econômico, a década de 70 é marcada por uma desaceleração de problemas como a queda da taxa do lucro, o esgotamento do padrão taylorista-fordista de produção, hipertrofia da esfera financeira e privatizações em larga escala. Como sustenta Dantas (2003), visando à retomada do crescimento o capital renova sua forma de regulação através do neoliberalismo. As bases desse sistema encontram-se, segundo Mattoso (1995), no ajuste estrutural, na privatização do Estado, na desmontagem do setor produtivo estatal e, principalmente, no processo de reestruturação da produção e do trabalho.

Segundo Harvey (1996), conforme citado por Garbin (2009), a crise dos anos 70 foi como um período de transição de um padrão de acumulação capitalista rígido para novos modos de acumulação do capital, o que denominou “acumulação flexível”. Tece-se uma rede de relações entre as mudanças ocorridas no processo de produção e a diversificação dos valores de uma sociedade com o surgimento de uma prática de descartabilidade das coisas, o papel do consumo, da moda e a manipulação de opinião e gosto. Garbin (2009) sustenta que o cerne da reconfiguração é atribuído às inovações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho e o modo como as empresas passam a se relacionar. Um novo modelo de organização setorial se consagra para adequar a produção de mercadorias às determinações do regime de acumulação de capital sob os questionamentos da inadequação dos princípios tayloristas/fordistas às novas condições de mercado (ALVES, 2000). Para o mesmo autor, à medida em que se implementa o processo de flexibilização novas exigências são requeridas

aos trabalhadores, opera-se a racionalização de custos, desverticalização produtiva, especialização das atividades econômicas, subcontratação, uso de forças de trabalho temporárias, jornadas de trabalho parcial e moduladas e muitas vezes negociadas com os sindicatos operários.

Surgem, então, a partir da década de 80, novas formas de relação de trabalho e um novo conceito de trabalhador. Alves (2000) aponta que recorre-se à estratégia de cooperação entre chefias e trabalhadores, onde se espera um trabalhador com maior iniciativa e maior capacitação e eliminação de algumas das funções de gerência e controle exercidas pelos níveis hierárquicos intermediários, anteriormente existentes. Para Dantas (2003), essas alterações trazem mudanças enormes no mundo do trabalho, tanto para o trabalhador quanto para as organizações. As exigências das empresas hoje estão maiores, e por conta da competitividade os trabalhadores buscam não perder o seu espaço conquistado. Isso traz grandes transformações na rotina e na forma de gerir as organizações. Foi nos anos 90, entretanto, salienta Garbin (2009), que a reestruturação produtiva capitalista desenvolveu-se intensamente em nosso país, através da implantação de receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, o qual instituiu um fluxo de produção para atender às demandas, eliminando os estoques e os desperdícios. Surgiu então uma economia significativa dos elementos de produção.

Tendo em vista os argumentos expostos, percebe-se que o mundo do trabalho moderno, tecnológico e capitalista impõe ao trabalhador uma jornada laboral cada vez mais intensa e competitiva. Isso aumenta o risco do adoecimento levando ao esgotamento, à despersonalização e à baixa qualidade na execução das tarefas que lhes são solicitadas. Cerdeira e Barbieri (2016) argumentam que o Brasil enfrenta uma crise econômica e ameaça constante da perda dos direitos, algo que vem se agravando. Uma vez que o ser humano tenta manter o padrão mínimo para a sua sobrevivência, precisa por vezes “morrer de trabalhar”, o que inclui carga horária extensa, muitos vínculos, ambientes insalubres e, não incomum, estarem sujeitos aos assédios.

Para Assunção (2003), o processo de reestruturação produtiva acirra a competitividade entre os próprios colegas de trabalho, altera a saúde dos funcionários e modifica a organização do trabalho no que se refere ao ritmo, demanda, formação dos trabalhadores e disciplina no local de trabalho. É o que veremos a seguir.

### 3.1 COMUNICAÇÃO E MAL ESTAR NO TRABALHO

Para designar o assédio moral existem diversas terminologias usadas em diferentes países, mas as prerrogativas são sempre as mesmas: humilhação e desestabilização. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a força ou a vontade de uma pessoa (MARTINS, 2017). Segundo o mesmo autor, a palavra *mobbing* é usada na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos. Surgiu em 1970 para explicar as atitudes hostis identificadas entre crianças nas escolas. Martins (2017) explica que alguns alunos eram perseguidos por outros, quando acabavam sendo excluídos e não querendo mais ir à escola. Na Inglaterra e nos Estados Unidos é utilizada a expressão *bullying*. O verbo *to bully* significa tratar com tirania, desumanidade, grosseria, ameaçar, oprimir, assustar. É mais recorrente em escolas, onde há violência de um ou mais alunos contra um outro. Em português, emprega-se a expressão assédio moral, e ao contrário dos países europeus e dos Estados Unidos, alicerça-se no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2012) aponta que as agressões têm origem em um processo inconsciente de destruição psicológica constituído de atitudes hostis, evidentes ou ocultas e vindas de um ou mais indivíduos sobre um outro determinado. Trata-se de perversidade no sentido de perversão moral, segundo ela. "Um processo perverso pode ser ocasionalmente utilizado por todos nós. Ele só se torna destrutivo quando usado com frequência e com a sua repetição no tempo" (HIRIGOYEN, 2012, p. 11). Leymann (1996) enfatiza que o assédio só vai se caracterizar como tal se for praticado pelo menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses. Filho (2009) sugere que frequentemente o assediador e o assediado ou vítima se encontram em uma relação assimétrica, e no ambiente laboral ela é de subordinação. Sendo assim, o sujeito que intimida se aproveita da condição de assimetria hierárquica para despejar sobre a vítima um conjunto de ações que naturalmente não podem ser revidadas.

De modo coloquial, Garbin (2009) questiona se o assédio moral no trabalho é um fenômeno novo. Indaga-se: se o homem sempre trabalhou, estas situações já não aconteciam antes? Desta forma, buscamos compreender um fenômeno que adquiriu contornos na modernidade sem, no entanto, que os pesquisadores o reconheçam como um problema atual. Heloani (2007, p. 126 apud GARBIN, 2009) considera que "a discussão sobre o assédio moral é nova. O fenômeno é velho. Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem, infelizmente...". Hirigoyen (2012, p. 65) complementa dizendo que "somente no começo desta década [o assédio] foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de

trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca". Martins (2007) reitera que ao contrário do assédio sexual, o assédio moral não é tipificado como crime no Código Penal. Ehrenberg (2010), por sua vez, chama a atenção para duas formas de gestão no trabalho que podem ou não culminar no assédio. Uma que pode provocar o surgimento do assédio moral nas empresas e outra que favorece o reconhecimento. A primeira é uma forma de gestão que utiliza o poder, a submissão e conseqüentemente a injustiça, gerando o sofrimento psíquico. Isso porque o esforço subjetivo, o envolvimento e aplicabilidade do trabalhador no seu trabalho não são reconhecidos; a outra utiliza a autoridade, o reconhecimento e por conseqüência, a justiça. Com isso, o autor reforça que uma hierarquia perde a credibilidade dos trabalhadores quando exige a submissão dos mesmos. Para ele, uma gestão não pode agir apenas com o poder e sim com a autoridade.

As alterações nas condições de saúde do indivíduo podem reforçar uma leitura culpabilizante do assédio moral, calcada na investigação da patologia clínica e no tipo de personalidade. Como decorrência dessa concepção, o indivíduo torna-se o maior responsável por sua condição de vida e saúde, e as circunstâncias sociais e de trabalho têm influência mínima (GARBIN, 2009). Roudinesco (2000) aponta que os diagnósticos de angústia, agitação, melancolia ou simples ansiedade buscam, em um primeiro momento, minimizar os traços visíveis da doença para depois suprimi-los. Por fim, evita-se assim a investigação de suas causas determinantes de maneira a orientar o paciente para uma posição cada vez menos conflituosa e, portanto, cada vez mais depressiva. Garbin (2009) defende que os impactos à saúde dos trabalhadores refletem um processo de adoecimento lento com profundas marcas na subjetividade, e evidenciam uma questão de saúde pública relativa às condições e contextos de trabalho.

### 3.2 AS INTERFACES DO ASSÉDIO MORAL E A VIOLÊNCIA EXPLÍCITA

A análise das situações vexatórias praticadas nos locais de trabalho focaliza o assédio moral como representação da violência psicológica. Para Hirigoyen (2012), a guerra de caráter psicológico no ambiente organizacional preconizada pelas práticas do assédio agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é imediatamente identificado e não necessariamente aceito pelos empregados; e a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e causa devastações muito maiores. Segundo Chauí (1995), violência é tudo aquilo que reduz

um sujeito à condição de objeto. É percebida como exercício da força física e da coação psíquica para obrigar alguém a fazer alguma coisa contrária a si, a seus interesses e desejos, ao seu corpo e à sua consciência, causando-lhe danos profundos e irreparáveis, como a morte, a loucura, a autoagressão ou a agressão aos outros. Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), a organização do trabalho atual integra elementos em que a violência se faz presente.

(...) essa nova organização do trabalho faz parecer que os que têm um emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego” (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008, p.35).

Hirigoyen (2012) enfatiza ainda que o assédio nasce como algo inofensivo e culmina em diversos tipos de violência explícita. "Em um primeiro momento as pessoas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade" (HIRIGOYEN, 2012, p. 66). Neste âmbito, Martins (2017) expõe que o assédio também pode ocorrer em fase pré-contratual, quando o empregado passa por testes que o sujeitam a situações estressantes para avaliar se o mesmo consegue trabalhar sob pressão.

Ademais, Martins (2017) aponta as cinco fases do assédio moral no trabalho, que não necessariamente ocorrem na sequência apresentada. Para ele, a primeira fase implica na decisão sobre quem será o assediado. Na maioria das vezes a escolha é por uma pessoa fraca e que poderá ser intimidada mais facilmente. A segunda fase importa efetivamente o assédio à sua vítima. São delegadas a ela tarefas que não é capaz de executar e que certamente serão realizadas de forma incompleta ou parcial. O objetivo é transtorná-la e levá-la a um estado de confusão mental que a faça cometer erros. Pela inabilidade a vítima passa a ser isolada - tática para que não possa se defender. Posteriormente ela é exposta ao ridículo, objetivando enfraquecê-la emocionalmente, e podendo usar de autoritarismo. Na terceira fase a vítima é isolada efetivamente e começam a aparecer os sintomas de depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição ou aumento de peso causados por ansiedade, etc. Na quarta fase o assediado começa a faltar o trabalho por conta desses problemas psicológicos e também não sente vontade de sair de casa. Na quinta, por fim, a vítima pede para sair da empresa ou abandona o posto de trabalho. Em meio a essas fases é comum que o assediador tente levar o assediado a agir contra ele para que pareça ser a vítima a responsável por tudo que acontece. Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender, mas não se sabe até que ponto a vítima foi colocada à prova para chegar a este ponto. Diante desse

contexto de perversidade, pode-se mesmo ver o perverso incitar o outro ao suicídio: "Minha filha, você não tem mais nada a esperar da vida, eu não compreendo como é que você ainda não saltou pela janela" (HIRIGOYEN, 2012, p. 137). A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro.

O sistema capitalista que vivenciamos hoje incita essas formas de violência por si só. É recorrente a disputa pelo lugar do outro, custe o que custar, a qualquer preço. Diante disso Lima (2009, p. 132) conclui que "as novas formas de gerenciamento de pessoal não trouxeram os benefícios propalados pelos quais faziam sua apologia". As empresas contemporâneas mudaram o foco de suas políticas, deixando de privilegiar o corpo produtivo do trabalhador para buscar o controle de sua subjetividade. Na mesma perspectiva, Bernardo (2009) analisa que a sedução expressa no discurso empresarial para alcançar a participação modela o comportamento dos trabalhadores.

Nesta perspectiva, Garbin (2009) salienta que na sociedade predomina um discurso de que todos os colaboradores são iguais e, conclui, ocorre um processo de cooptação por medo de perder o emprego ou de não ascender na empresa. Assim concluímos em um primeiro momento que as mudanças tecnológicas, econômicas e organizacionais operam na constituição da atividade psicológica do sujeito. A seguir veremos como essas mudanças impactam o trabalhador em meio a sua rotina de trabalho.

### 3.3 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais. Começam com uma simples falta de respeito, uma mentira ou uma manipulação. Isso parece compreensível quando acontece com os outros, mas se torna insuportável quando toma a esfera pessoal (HIRIGOYEN, 2012). Para a mesma autora, essa destruição moral sempre existiu, seja nas famílias, onde fica oculta, quer nas empresas, onde na época os trabalhadores não a levavam em conta devido às diversas oportunidades de emprego que lhes eram ofertadas. "Hoje elas se agarram desesperadamente ao trabalho em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica. Algumas se revoltaram e tentaram abrir processos, e o fenômeno começa a ser trazido à mídia, o que vem levando a própria sociedade a questionar-se". (HIRIGOYEN, 2012, p.19).

Diante disso, podemos salientar que hoje a vida prática, as relações burocráticas e o modelo tecnológico aos quais a sociedade é submetida são elementos propícios à propagação

do assédio em suas mais diversas instâncias. O assédio moral, especificamente, aparece quando não são levados em conta os fatores contextuais aos quais as pessoas vivem submetidas, as relações humanas e os ambientes de trabalho. Tais fatores contextuais, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), são os pessoais e ambientais, sendo que os ambientais não se restringem somente ao mundo físico/estrutural, mas também ao social e ao atitudinal. Cerdeira e Barbieri (2016) enfatizam ainda que estes aspectos podem impactar negativamente na vida das pessoas, levando-as a um estado de incapacidade, alterando as funções e estruturas do corpo, limitando a execução das atividades humanas e restringindo sua participação social.

Diante de um cenário mercadológico competitivo, são exigidas do trabalhador características oriundas de um perfil agressivo e pouco acolhedor. De acordo com Heloani (2012), por consequência, podem surgir comportamentos desrespeitosos entre os indivíduos e por muitas vezes as organizações são condescendentes com essas práticas. Destarte, esta realidade empresarial desenfreada e muitas vezes sem limites éticos, a exigência de cumprimento de metas sem qualquer critério de razoabilidade, o excesso de oferta de mão de obra e a redução dos postos de trabalho constituem um cenário perfeito para disseminação de práticas vexatórias e assediantes (TEIXEIRA, 2013).

O assédio moral no trabalho é definido por Filho (2009, p. 23) como "uma das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana na medida em que, além de colocar em risco o direito fundamental ao trabalho, pode afetar de forma devastadora a saúde psicomental do trabalhador", além de não ser facilmente identificado e combatido. Segundo o mesmo autor, é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos para subordinados e vice-versa (assédio vertical) e até mesmo entre colegas (assédio horizontal). As práticas criam um alto ambiente de degradação no trabalho, fazendo com que em alguns casos seja extremamente insuportável a continuidade da atividade laboral.

Heloani (2004) ressalta que geralmente o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, e depois propaga-se com força e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto. Também aponta que os assediados temem fazer denúncias formais com medo da demissão ou do rebaixamento de cargo. Além disso, denunciar tornaria pública a humilhação pela qual passaram, o que as deixaria ainda mais constrangidas e envergonhadas. Assim, o medo, de caráter mais objetivo, e a vergonha, mais subjetiva, mas com consequências devastadoras, unem-se, acobertando a covardia dos ataques. A seguir exemplificamos algumas consequências do assédio.



Quadro 1 - Efeitos negativos do assédio para as organizações x Efeitos psicológicos desenvolvidos pelos trabalhadores

<b>Efeitos negativos para as organizações</b>	<b>Efeitos psicológicos desenvolvidos pelos colaboradores</b>
Baixa produtividade;	Esquecimento;
Alteração na qualidade do serviço/produto;	Perda de sono;
Menor eficiência;	Pesadelos;
Baixo índice de criatividade;	Perda do senso de humor;
Absenteísmo;	Crises de choro;
Doenças profissionais;	Sentimento de inutilidade;
Acidentes de trabalho;	Depressão;
Alta rotatividade da mão-de-obra.	Aumento da pressão arterial;
	Tonturas;
	Tentativa de suicídio.

Fonte: Oliveira et al (2017).

Kirchmair (2018) reafirma ser correto que a violência faz parte da própria condição humana como o amor, o ódio, o poder, a submissão, o orgulho, a inveja e tantas outras facetas da personalidade. No entanto, não se pode deixar de investigar o conjunto de valores que estão associados a certas formas de violência em sociedades específicas, nem ignorar as consequências que trazem tanto para a organização quanto para os trabalhadores.

O mal estar no trabalho vem da perversidade do sistema. Ela consiste em levar os trabalhadores em direção ao que existe de pior neles e incutir comportamentos e ideias perversas (HIRIGOYEN, 2017). São esses contextos que servem como facilitadores para a propagação do assédio moral. A mesma autora aponta, ainda, que a linguagem ambígua e o paradoxo são ferramentas constantes utilizadas para dominar os empregados, e mentiras são contadas a fim de se driblar os procedimentos ilegais:

Fernando trabalha há sete anos em uma empresa onde existe um certo número de vantagens adquiridas: décimo terceiro salário, comissão de empregados, previdência privada... Seu trabalho anda um pouco estagnado, e ele fica encantado quando lhe propõem uma transferência para um cargo de direção em uma filial. Ele conservará as vantagens adquiridas e obterá um aumento de salário. Quando já se encontra bem instalado no novo posto, o aumento esperado de salário não chega. É informado de que o aumento de salário só ocorrerá caso aceite perder todo o vínculo com a empresa mãe e, portanto, perder as vantagens adquiridas... Ele argumenta que não foi o que lhe haviam prometido. Responderam-lhe com má-fé: "Nunca lhe dissemos isso!" (HIRIGOYEN, 2017, p. 209).

A banalização desse tipo de comportamento faz com que atitudes de pouco caso como essa, tornem-se habituais. Hirigoyen (2017) ressalta que de tão recorrentes, procedimentos como abuso de poder, manipulações, corrupção e desvios mafiosos acabam se tornando absolutamente normais, tornando o ambiente tóxico. A manipulação provoca a manipulação. Como nenhuma confiança é possível, haverá a todo instante risco de traição ou sabotagem. Em seguida vamos averiguar como a mídia se porta diante desta problemática levando em consideração aspectos jurídicos.

### **3.3.1 Os discursos jurídicos sobre o assédio moral**

Assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2015). A violência moral no trabalho não é nenhuma novidade. Ela existe há muito tempo em todo o mundo. Schmidt (2013) ressalta que o que é novo é a gravidade, a generalização e a banalização do problema. Há 20 anos a maioria das pessoas poderia razoavelmente acreditar que trabalharia até a chegada da aposentadoria sem um incidente sério de assédio moral. Hoje, no entanto, quase todos os trabalhadores estão à mercê dos riscos de serem assediados em suas carreiras, talvez mais de uma vez, aponta a mesma autora.

O assédio consiste, juridicamente, em um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo “pé de ouvido”, como vimos. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador (MENEZES, 2002). Assim, a preferência é pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos de mais fácil negação em caso de reação. Menezes (2002) ressalta ainda que afirmações como “Foi só uma brincadeira”, “Não é nada disso, você entendeu mal”, “Você está vendo e/ou ouvindo coisas”, “Isso é paranoia sua”, “Ele/Ela é louco (a)”, “Não fiz nada demais”, “Você que é muito sensível” são alegações típicas de quem se vê denunciado nesses casos.

O assédio moral, face à sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo, quando não concretiza o assédio sexual e vice-versa, ou até por atos que interfiram na privacidade do trabalhador. Porém, essas situações guardam suas particularidades, mesmo porque podem se apresentar de forma direta, pontual, abrupta, agressiva e até violenta, o que as afastam do fenômeno sob análise. (MENEZES, 2002, p. 191-192).

As formas de agressão utilizadas para atacar a vítima variam de acordo com o contexto sociocultural e profissional. Nos cargos de nível hierárquico mais elevado as agressões tornam-se mais difíceis de serem identificadas, pois são mais sutis. Por outro lado, nos setores de produção a violência toma contornos mais bem definidos, sendo mais direta, verbal ou até mesmo física (SOARES; DUARTE, 2014). O assédio moral pode se dar de diversas maneiras. Uma das formas mais comuns utilizadas pelos agressores é deixar a vítima sem nenhuma atribuição, negar-lhe trabalho, fazendo-a passar o tempo todo no trabalho sem nada para fazer e ainda utilizar esse fato contra o agredido, alegando que é inútil e improdutivo. Pode também a vítima receber tarefas como metas impossíveis de serem cumpridas para fazê-la sentir incompetente, acabar com seu amor-próprio e com sua imagem diante de seus colegas de trabalho. Soares e Duarte (2014) acentuam que instruções confusas de como executar uma tarefa, estabelecimento de horários impossíveis de serem cumpridos e monitoramento do tempo que a vítima leva para comer ou ir ao banheiro também configuram juridicamente assédio moral. Abaixo, um exemplo de agressão vinda de hierarquias mais altas:

Mônica, 50 anos, é diretora regional de uma grande empresa. Depois de uma fusão, um superior mais jovem, vindo de um segmento diverso, é-lhe imposto. Enquanto ela detém um excelente padrão de vida, o marido tem um cargo elevado e os filhos vão muito bem, seu superior está em crise conjugal pela terceira vez, e seus filhos têm um mau desempenho escolar. Durante uma reunião, o diretor-geral faz um elogio a Mônica diante de todos os diretores. Reconhece que ela é criativa, inteligente, enfim, uma boa profissional. A partir daí, ela tem a impressão de ser todos os dias massacrada por seu superior hierárquico: ele examina minuciosamente suas notas de despesa, faz-lhe propostas vexatórias, seu trabalho é colocado em dúvida diante de clientes, e se recusa a atendê-la ao telefone. Para ela, não há dúvida que seu superior hierárquico, ansioso por se encontrar em uma posição nova que não conhece, tem necessidade de se livrar de quem tem ciúme e teme a rivalidade. (HIRIGOYEN, 2015, p. 40).

Diante do que foi exposto, Soares e Duarte (2014) destacam que a Constituição Federal eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil e como finalidade da ordem econômica. É o que se vê no art. 1º transcrito a seguir:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Não obstante, a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, sendo observados os seguintes princípios: Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem estar e a justiça social. Embora seja clara a preocupação do legislador com a manutenção da dignidade do trabalhador e com a valorização do trabalho humano, nos dias atuais esses dois princípios são constantemente violados nas relações organizacionais, com grande destaque pelo processo destruidor do assédio moral (SOARES; DUARTE, 2014).

Somente países como a Alemanha, Itália, França, Austrália, Estados Unidos e Suíça já contam com uma legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. No entanto, Schmidt (2013) aponta que no Brasil já se pode constatar o aparecimento de doenças oriundas do assédio moral, o que leva o país a poder contar com apoio no ordenamento jurídico vigente, apesar de recente sua abordagem no campo doutrinário e jurisdicional (Filho, 2009). Sendo assim, o art. 20 da Lei 8.213/91 equipara ao acidente de trabalho as doenças profissionais e as doenças do trabalho. Ademais, o Anexo II do Regulamento de Benefícios da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99) disciplina o mencionado artigo acima a estabelecer que algumas doenças podem ser ocasionadas por agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional. “Algum transtorno neurótico especificado, incluindo ‘neurose profissional’, pode ser oriundo da ameaça de perda de emprego, de um ritmo de trabalho penoso ou de um desacordo com patrão e colegas de trabalho” (SCHMIDT, 2013, p.99). Não obstante, a OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho geradas pelas doutrinas políticas atuais (MENEZES, 2002). O referido autor conclui que as próximas décadas darão corpo a uma era de novas doenças profissionais, todas resultantes da doutrina neoliberal.

A nova economia provoca um famigerado grau de competitividade e de insegurança em meio aos empregados. Outrossim, pela uniformidade que demanda, “gera-se uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta e denuncia, pois são características do ‘novo estado’ a submissão e a obediência” (MENEZES, 2002, p.193). De outro lado, afirma o mesmo autor, há um acúmulo de atribuições a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência. Tudo isso

representando uma fonte de economia de custos, visto que evita-se a contratação de outros trabalhadores para cumprirem a atividade.

O assédio moral é uma conduta pluriofensiva e tem a capacidade de afetar a integridade física, psíquica e moral da vítima, causando danos à saúde, à imagem, à intimidade e à honra. Trata-se, portanto, de um atentado à dignidade humana: um dano moral. Este em si junto da dor e do abalo moral não são passíveis de prova. Uma vez provado o dano e a culpa do agente, resta configurada a obrigação de indenizar (FILHO, 2009).

Diante disso, com o intuito de assegurar os trabalhadores contra tais condutas abusivas, já foram promulgadas leis no Brasil, como a Nº 8.112. Porém, sua aplicabilidade se restringe a órgãos, repartições ou entidades de administração centralizada como autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, Poder Executivo, Legislativo e Judiciário e concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais ou municipais. A preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e na saúde dos trabalhadores. Composta por professores universitários e cientistas sociais, a comissão está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, riscos de perda do mesmo e relação trabalho-casa (OLIVEIRA, 2013). A preocupação da OIT (2003) é tanto com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial.

Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos de suicídio. (OLIVEIRA, 2013, p.139).

Apesar de seu vazio legal, a antiga CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) prevê em seu art. 157 competir às empresas ou empregadores:

I- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II- instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III- adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV- facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

No art 3º, alínea e, a normativa internacional decreta que “O termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os

elementos físicos e mentais que afetam a saúde” e que estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho. E internamente o art 3º da Lei n. 8.080/90 prevê que:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Esses preceitos normativos da lei denotam, portanto, que qualquer dano que possa originar-se do trabalho ou das condições nas quais ele é desenvolvido constitui um risco laboral (FILHO, 2009). Isso implica afirmar que de acordo com as normas acima aludidas, constitui obrigação do empregador garantir que as condições sejam seguras e não envolvam risco – independente da natureza – ao trabalhador. Nessa perspectiva, o mesmo autor aponta que cumpre às empresas assumir o assédio moral como um risco. Cabe a elas adotar medidas preventivas e repressivas às condutas assediadas na medida em que além de afetarem a dignidade do empregado, também colocam em risco seus direitos fundamentais como saúde e segurança.

### 3.3.2 Os discursos da saúde mental sobre o assédio moral

A violência psicológica cometida contra o empregado seja por superior, subordinado ou colega de trabalho de igual hierarquia acarreta graves consequências não somente para a vítima, mas para a empresa e para sociedade como um todo.

Aguiar (2008) ressalta que os sucessivos ataques dirigidos à vítima ensejam distúrbios psicossomáticos e psicológicos como a cefaleia, insônia, fadiga, irritabilidade, ansiedade, *burnout* (estresse por acúmulo de trabalho), crises de choro, sentimento de inutilidade e fracasso, dificuldade de concentração, obsessões, fobias, crises de autoestima, depressão, angústia, sentimento de culpa, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, aumento da pressão arterial, abuso de álcool, tabaco e outras drogas e até mesmo pensamentos suicidas.

Contrariando o que seus agressores tentam pregar, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia. Frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um superior ou se recusa a deixar-se subjugar (HIRIGOYEN, 2012). Entre elas estão pessoas escrupulosas e que apresentam um “presenteísmo patológico”: são perfeccionistas, extremamente dedicadas, fazem hora extra

sempre que preciso e inclusive trabalham doentes ou até mesmo nos finais de semana. Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é, então, estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, seu caráter não é confiável ou que sua cabeça não é boa. Pressionada ao extremo, não raro a vítima se torna aquilo que querem fazer dela (HIRIGOYEN, 2012). Assim, torna-se desatenta, ineficiente e passa a acreditar veementemente em tudo que foi dito sobre ela. Torna-se fácil, então, afastá-la por algum erro ou incompetência profissional.

Em meio ao processo os assediados se tornam cada vez mais confusos, sem saber se devem ou como devem se queixar. "Ficam que como anestesiadas, queixam-se de ter um vazio na cabeça e dificuldade de pensar, descrevem o próprio empobrecimento, um aniquilamento parcial de suas faculdades, uma amputação do que elas tinham de mais vivo e espontâneo" (HIRIGOYEN, 2012, p. 170). Mesmo tendo a sensação de injustiça, sua confusão é tal que não conseguem forças para reagir, aponta a autora. É impossível manifestar a última palavra. Portanto, a única saída é a submissão. As vítimas dizem que a angústia, muitas vezes, nasce por elas não estarem totalmente certas. Quando o agressor é desmascarado ou há testemunhas, sentem-se aliviadas.

Depois de tudo que ele havia me dito, acabei acreditando que talvez ele tivesse razão, que eu estava maluca, histérica. Um dia ele veio me dizer, como já tinha feito muitas vezes antes, com um tom glacial e com um olhar de ódio, que eu era nula, incapaz, inútil à sociedade, e que eu faria melhor se me suicidasse. Por acaso minha vizinha estava lá, e ele não a tinha visto. Ela ficou apavorada e me aconselhou a dar queixa. Isto pra mim foi um alívio. Alguém havia compreendido. (HIRIGOYEN, 2012, p. 170).

Em locais onde essa prática ocorre, Hirigoyen (2015) aponta que os assediadores usam de certas atitudes e de alguns recursos que podem chegar até mesmo ao assédio sexual. Tais atitudes hostis, que podem caracterizar o assédio moral, foram distribuídas em quatro categorias pela autora, conforme o quadro a seguir (continua na próxima página).

<p><b>1) Deterioração proposital das condições de trabalho</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retirar a autonomia da vítima.</li> <li>• Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.</li> <li>• Contestar sistematicamente todas as suas decisões.</li> <li>• Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.</li> <li>• Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...</li> <li>• Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.</li> <li>• Dar-lhe permanentemente novas tarefas.</li> <li>• Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.</li> <li>• Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.</li> <li>• Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).</li> <li>• Agir de modo a impedir que obtenha promoção.</li> <li>• Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.</li> <li>• Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.</li> <li>• Causar danos em seu local de trabalho.</li> <li>• Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.</li> <li>• Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.</li> <li>• Induzir a vítima ao erro.</li> </ul>
<p><b>2) Isolamento e recusa de comunicação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A vítima é interrompida constantemente.</li> <li>• Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.</li> <li>• A comunicação com ela é unicamente por escrito.</li> <li>• Recusa-se todo o contato com ela, mesmo o visual.</li> <li>• É posta separada dos outros.</li> <li>• Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.</li> <li>• Proíbem o colega de lhe falar.</li> <li>• Já não a deixam falar com ninguém.</li> <li>• A direção recusa qualquer pedido de entrevista.</li> </ul>
<p><b>3) Atentado contra a dignidade</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.</li> <li>• Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)</li> <li>• É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados.</li> <li>• Espalham rumores a seu respeito.</li> <li>• Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).</li> <li>• Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.</li> <li>• Criticam sua vida privada.</li> <li>• Zombam de sua origem ou de sua nacionalidade.</li> <li>• Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.</li> <li>• Atribuem-lhe tarefas humilhantes.</li> <li>• É injuriada com termos obscenos ou degradantes.</li> </ul>
<p><b>4) Violência verbal, física e sexual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ameaças de violência física.</li> <li>• Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta.</li> <li>• Falam com ela aos gritos.</li> <li>• Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.</li> <li>• Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio.</li> <li>• Fazem estragos em seu automóvel.</li> <li>• É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).</li> <li>• Não levam em conta seus problemas de saúde</li> </ul>

Fonte: Oliveira et al (2017).



Quando tais procedimentos são sutis, no entanto, a intencionalidade maldosa é difícil de ser provada. Nas palavras de Padilha (2015), o assédio moral é recorrente, na maioria das vezes, em instituições com maior nível de estresse, com grandes práticas de trabalho e metas abusivas, confundidas com táticas motivacionais. Heloani (2011) destaca que o clima de intensa competição e concorrência no ambiente laboral acirra o surgimento de práticas desrespeitosas. Por assim dizer, após vários meses diante do assédio, os sintomas de estresse transformam-se em um claro distúrbio psíquico (HIRIGOYEN, 2015). O assediado vira refém de uma cicatriz psicológica que o torna frágil, medroso e descrente de tudo e de todos.

Em meio a este contexto, Hirigoyen (2012) ressalta que o comportamento de um grupo não consiste na soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõem. O grupo é uma entidade nova, com comportamentos próprios. Diante disso, os assédios podem acontecer de diversas formas, exemplificadas a seguir: a) horizontal, quando um colega agride outro colega, por exemplo. “Os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença” (HIRIGOYEN, 2012, p. 70). Várias empresas são incapazes de respeitar os mínimos direitos de um indivíduo e deixam desenvolver em seu interior alguns preconceitos como o racismo e o sexismo. O assédio, nesses casos, também pode ser estimulado por sentimento de inveja, como no caso de um jovem subordinado que detém vários diplomas, os quais seu próprio superior hierárquico não tem; b) ascendente, quando um superior é agredido por subordinados. É um caso bem mais raro, sugere a autora. Pode acontecer quando um chefe vem de fora, seu método de trabalho não é bem-vindo pela equipe e os funcionários não se esforçam para adaptar-se a ele; c) descendente, quando um subordinado é agredido por um superior. Essa situação é a mais comum nos dias atuais. Busca-se fazer crer que os empregados têm que se submeter a tudo, caso contrário perderão seu emprego. A empresa permite esse tipo de atitude porque lhe é conveniente ou até mesmo por não se importar. Muitas estão preocupadas somente com o lucro e originam assim a precarização das condições e da força de trabalho. Essa, no entanto, é uma manobra muito perversa e detentora de sérias consequências, pois para engrandecer-se o indivíduo sente necessidade de rebaixar seus subordinados (HIRIGOYEN, 2012).

A partir dos anos 80, no entanto, começa a surgir um olhar diferenciado para a área da saúde voltada para o campo do trabalho no Brasil. Gomes (2002) aponta que começa a se introduzir um novo pensamento sobre a saúde do trabalhador, questionando-se as alterações nos processos trabalhistas e as novas tecnologias. Mendes e Dias (1991) destacam que a realidade do assédio está circunscrita em uma perspectiva onde o trabalho é visto como

organizador da vida social e espaço de submissão e dominação do capital. Trata-se, portanto, de circunstâncias que se fundamentam no pensamento de que saúde não é só ausência de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, mas a transformação de processos em seus diversos aspectos (ALVES, 2003). Laurrell e Noriega (1989) salientam que a área de saúde do trabalhador e seus processos de precarização são vistos como prioritários para a construção de um novo modelo capaz de entender e analisar não só temáticas como essa, mas de doença coletiva enquanto processo social.

Cerdeira (2010) pontua que a satisfação no ambiente laboral está diretamente ligada à saúde dos empregados nas perspectivas mentais e na capacidade para o trabalho, o que reforça a importância dos fatores psicossociais. Rocha e Fernandes (2008) apontam que as interações dinâmicas no ambiente organizacional e o clima são fatores preponderantes para a qualidade de vida do empregado. No entanto, o que se observa na sociedade em que vivemos é o contrário. Muitos são os ambientes de trabalho com condições inadequadas à execução de um serviço de qualidade (VASCONCELOS; FARIA, 2008; TOMAZELA, 2007). Somado a isso, a baixa remuneração e a desvalorização profissional também são fatores determinantes para o aumento do número de patologias e transtornos no ambiente corporativo.

Decerto podemos afirmar que o assédio moral está atrelado à natureza humana e sempre existiu nos locais de trabalho (HIRIGOYEN, 2015). É pertinente dizer, portanto, que ao mesmo tempo em que não existe um perfil psicológico padrão para as vítimas, existem diversos contextos profissionais em que o assédio pode se desenvolver. Diante disso, Paz e Tamayo (2004) pontuam que estudos realizados sobre a saúde e cultura organizacional nasceram da necessidade de manter o bem-estar dos profissionais e a longevidade de suas atividades ocupacionais. Apontam que uma cultura inflexível e voltada apenas para os interesses individuais da instituição favorecem patologias de comportamento irreversíveis, como algumas das que citamos no quadro 1 deste trabalho (vide página 25). Por isso, defendem que a cultura da organização é determinante para promover saúde ou o adoecimento no trabalho. Tudo vai depender das estratégias a que são submetidos seus profissionais e as condições psíquicas de manutenção destes mesmos. Para Schein (1992, p.32), a cultura organizacional “é constituída de pressupostos básicos que o próprio grupo criou, descobriu ou desenvolveu, possibilitando que ele aprenda a lidar com os problemas de adaptação externa e condições internas”. Hirigoyen (2015) ressalta, ainda, que não são apenas os meios que determinam o assédio, mas sobretudo rotinas de gestão pouco claras ou francamente perversas e que se constituem em autorizações implícitas a estas práticas.

Hirigoyen (2015), para concluir, aponta que o destaque ao problema deve ser dado à prevenção, como responsabilização das organizações de trabalho, diretrizes governamentais que regulamentem especificamente o assédio moral e participação ativa dos empregados através de seus representantes. Mais do que um problema oriundo da precarização das condições do trabalho, é também um problema de saúde pública que vem acometendo cada vez mais vítimas. Diante disso a autora enfatiza que para irromper o problema é preciso que haja vontade de mudança dos dois lados – por parte das empresas e por parte dos empregados, seja qual for a sua posição dentro dela. Não obstante, há que se ter disposição para enfrentar o problema ultrapassando a visão médica e psiquiátrica, adotando soluções coletivas de prevenção a longo prazo.

## 4 ANÁLISE DE DISCURSO

Aqui, nesta pesquisa, seguimos a linha de reflexão de Pêcheux-Orlandi como base para tratar da Análise do Discurso enquanto olhar teórico e método de análise. Na AD busca-se compreender a língua como base material dos sentidos. Essa disciplina, por meio do exercício simbólico, propõe-se a entender a capacidade do homem de significar e significar-se, explica Orlandi (2005). Entre o confronto do político e do simbólico, a AD questiona a Linguística pela historicidade que ela anula. Da mesma maneira, instiga para as Ciências Sociais demandando a explicação sobre qual linguagem elas se assentam. “Dessa maneira, os estudos discursivos visam a pensar o sentido dimensionando no tempo e no espaço das práticas do homem, descentrando a noção de sujeito e relativizando a autonomia do objeto da Linguística”. (ORLANDI, 2005, p.14)

Trabalhamos também com os enunciados na perspectiva de que toda estrutura enunciativa é suscetível a tornar-se outra, de se deslocar discursivamente de seu sentido. É nesse meio que a AD pretende trabalhar. Pois “o discurso não se dá na evidência de encadeamentos; é preciso desconstruir a discursividade para tentar apreendê-lo”. (MALDIDIER, 2003 p.24). Paralelamente, Pêcheux (1997) nos ensina que toda sequência de enunciados é, pois, na linguagem, como uma série léxico-sintaticamente determinada de pontos de deriva possíveis, dando várias possibilidades de compreensão. Ele também salienta que a natureza de toda formação discursiva é acobertar dentro da transparência do sentido em que ela se estrutura. A contradição instaurada no interdiscurso, portanto, é o que define a formação discursiva com função de acobertar. Além do quê, dentro da materialidade “reside o fato de que algo fala sempre antes em outro lugar e independentemente, isto é, sob a dominação do complexo das formações ideológicas”. (PÊCHEUX, 2014, p.149)

A AD teve início nos anos 60 quando a proposta do estudo se deu pelo discurso como seu próprio objeto. Interessa a ela o funcionamento da língua na produção de efeitos de sentidos que permite verificar além da frase, isto é, o texto. Busca-se entender os sentidos em diferentes épocas, dentro de diversas perspectivas. Diferentemente da Análise de Conteúdo - que busca capturar os sentidos dos textos -, a AD vê a linguagem procurando entender como o texto se significa, pois o processo linguístico não é transparente. Um exemplo é que as palavras que são interpretadas por nós já chegam carregadas de sentidos construídos historicamente. Na AD, “a linguagem é linguagem porque faz sentido. E a linguagem só faz sentido porque se inscreve na história” (ORLANDI, 2012, p. 25). Dessa maneira, é necessário

pensar nas relações de linguagem como relações de sujeitos e seus efeitos como diversos e variados. Dentro disso pode-se definir, segundo Orlandi (2012), que o discurso é o efeito de sentidos entre locutores. Dessa forma, por meio da língua é que existe a possibilidade da materialização do processo discursivo.

A análise de discurso, trabalhando na confluência de campos de conhecimento como Psicanálise, Linguística e Marxismo, por exemplo, irrompe em suas fronteiras e produz um novo recorte de disciplinas, constituindo um novo objeto que vai afetar essas formas de conhecimento em seu conjunto: este novo objeto é o discurso. (ORLANDI, 2012, p.18).

Pêcheux (2005) esclarece que os discursos também são construídos por enunciados, e afirma:

Todo enunciado é linguisticamente descritível como uma série de pontos de deriva possível, oferecendo lugar à interpretação. Ele é sempre suscetível de ser/torna-se outro. Esse lugar do outro enunciado é o lugar da interpretação, manifestação do inconsciente e da ideologia na produção de sentidos e na constituição dos sujeitos. (PÊCHEUX, 2005, p. 104).

Por fim, nossa proposta é considerar os sentidos do assédio moral dentro das perspectivas jurídicas e do sofrimento do trabalhador tratados pela *Folha*. Diante disso, temos a clareza de que a função do analista e o seu compromisso enquanto pesquisador é justamente pôr luz sobre os fatos resistentes, tornando visível o seu mecanismo de produção.

#### 4.1 QUESTÕES E CONCEITOS DE ANÁLISE DE DISCURSO

Ao buscarmos uma conceituação simplista para começarmos a falar de análise do discurso, podemos iniciar dizendo que é uma metodologia que, dentre uma série de atribuições, analisa discursivamente as coisas. Sobre elas estabelece uma relação inevitável de poder e de sentidos. A história estuda conhecimentos e processos históricos. A AD, mesmo que se valha da história, busca analisar acontecimentos discursivos e gestos de interpretação por si só.

Souza (2014) defende que a AD, especialmente na vertente da escola francesa, é uma disciplina que propõe uma nova maneira de considerar o sentido na linguagem. No campo do discurso encontramos o levantamento de um problema pouco considerado nos outros domínios que tratam da significação em linguística. Trata-se da problemática do sujeito e da história. Em AD, aprendemos que esses elementos não podem ficar à parte do estudo de como

os sentidos se realizam na língua. “Só que o modo de incluí-los não é à maneira tradicional de abordar o histórico, o social, o subjetivo como um contexto que se acrescenta aos funcionamentos linguísticos”. (SOUZA, 2014, p.7). Ou, também, como se separasse o lado interior – o que importa ao objeto linguístico – e o lado exterior de aspectos suplementares que não são pertinentes ao domínio dos estudos da linguagem. Do ponto de vista do discurso, não se pode entender a língua como algo separado da história e dos contextos sociais. Portanto, é como fato de linguagem que problemas de subjetividade, de história e de ideologia serão abordados aqui: dentro de uma contextualização. Nosso ponto de partida será retomar o conhecimento que temos da ciência linguística e de seu objeto, e rever como ele se formou deixando de lado os aspectos tidos como impertinentes para o estudo da língua, especialmente a consideração do sujeito.

Então, o que é linguagem? Sempre que em Linguística propõe-se uma definição para tal, nota-se que o que se define mesmo é a língua. Souza (2014) enfatiza que é como se a linguagem fosse um sistema que só pudesse ser apresentado e definido por algo que expõe sua sistematicidade, mas também algo de que a linguagem pode prescindir para se definir por si mesma. Isso porque ela pode se estruturar por outras modalidades formais que não remetem necessariamente ao signo verbal. Por sua vez, Pêcheux (2005) afirma que a linguagem - quem intermedia as relações de poder e de sentido - não é algo naturalmente percebido quando falada, ou seja, é algo que trabalha em correlação com nosso inconsciente. A identificação com o discurso ocorre, portanto, sob a ordem do inconsciente e da ideologia. Todo e qualquer ser humano é atravessado por aspectos ideológicos, pois eles são a injunção à interpretação. Nós somos, por assim dizer, obrigados a interpretar os fenômenos que nos cercam. Orlandi (2002, p. 69) defende que "o discurso seria assim uma forma de refletir o que produz e causa o sujeito e sua história". Para tanto, não basta olhar a linguagem e para o discurso por si só, mas dentro de um conceito histórico de apropriação de sentidos.

Dentro do aspecto linguístico, entramos no processo histórico que está diretamente atrelado ao discurso. Importante frisar que a sintaxe trata da lógica. A semântica, por sua vez, diz respeito ao sentido. Nesse contexto, a gramaticalização da sociedade nada mais é do que a racionalização da escrita. As transformações históricas são mais lentas que a história e mais rápidas que a linguística. Existem, então, transformações históricas e transformações linguísticas.

A Análise de Discurso, quando ela não é praticada por um especialista, é uma atividade cotidiana inseparável do exercício da linguagem. Todo indivíduo “analisa” seu jornal, a carta que acaba de receber, a conversa à mesa vizinha, o que escuta no rádio, etc. Esta análise, o mais das vezes, praticada inconscientemente, pode demandar um esforço mais considerável, às vezes percebido como tal, no momento em que palavras e textos parecem esconder um sentido não imediatamente acessível e se dirigem a pessoas difíceis de identificar. Toda leitura e toda escuta é, portanto, Análise de Discurso. (BAYLON; MIGNOT, 1995, p.34).

Orlandi (2002) aponta que a AD se interessa por homens falando. Assim, por toda situação em que há pessoas conversando, debatendo, dialogando, expondo ideias - portanto palavras sendo ditas, oralmente ou por escrito - ou até mesmo por meio de formas não verbais de linguagem. Em todas essas práticas há discurso, ou seja, efeito de sentido entre interlocutores. Souza (2014) exemplifica que isso se estende às situações em que se lê um livro, assiste-se a um filme ou a um espetáculo teatral, escuta-se uma música popular ou erudita. O que se interpõe entre o indivíduo e essas diferentes modalidades de linguagem é discurso, isto é, o regime simbólico em que um simples ruído ou uma simples imagem produz sentido e, por isso mesmo, demanda interpretação. O discurso existe de duas formas: verbal e não verbal. Ele não contempla somente palavras, mas também gestos, taticidades, imagens e sonoridades. No entanto, para Souza (2014), interpretar, levando em conta o processo discursivo que se interpõe entre o intérprete e o objeto a ser interpretado, não é atribuir sentido a tudo que se lê, se vê ou se escuta. Ao contrário, diante do que acontece no cotidiano como enunciável, legível, visível ou audível, enfim, como fato simbólico, observam-se sentidos sendo produzidos. Tem-se aqui o ponto de partida que apresenta uma atividade de interpretação em que o discurso - e não o sentido - é o seu objeto primeiro. Em outros termos, a AD se interessa somente por processos em que o sentido é abordado como efeito de linguagem, e nunca como propriedade literal das coisas expressas em palavras. Logo, conclui-se que a linguagem é condição material do discurso.

Paralelamente ao processo de conceituação da AD, podemos dizer também que ela trabalha, dentre todas as suas prerrogativas ferramentais, com o ineditismo. Por mais que uma mesma pergunta seja feita inúmeras vezes, a maneira como ela será respondida sempre será diferente, dadas as especificidades de cada discurso. A linguagem, inédita em sua essência, é lugar de manifestação e de ideologia (ORLANDI, 2003). Ademais, dentro de cada processo linguístico e discursivo também existem as contradições. Uma mesma palavra pode ter sentidos diferentes, e sentidos diferentes também podem ser atribuídos a uma mesma palavra (PÊCHEUX, 2005). Isso nada mais é do que a tradução de diferentes formações discursivas

ou gestos de interpretação. Para apreender a dimensão do discurso recorreremos também à conceituação de Iñiguez:

(...) um discurso é um conjunto de práticas linguísticas que mantém e promovem certas relações sociais. A análise consiste em estudar como essas práticas atuam no presente, mantendo e promovendo essas relações: é trazer à luz o poder da linguagem como prática constituinte e reguladora. (IÑIQUEZ, 2005, p.125).

Ao traçar um panorama sobre as abordagens que consideram a linguagem como prática social, Spink (1999) esclarece que esta se tornou objeto de estudo dos autores que analisaram as relações entre saber e poder, cunhando-se aí a expressão análise de discurso. Garbin (2009) acrescenta também que as práticas discursivas são expressões de diversas produções sociais: ações, seleções, escolhas, linguagens e contextos, e constituem um recurso para entender a produção de sentidos no cotidiano.

Além de estar diretamente associada ao estudo da linguagem, a AD também se divide em três fases: a inteligibilidade, que nada mais é do que a decodificação de uma mensagem; a interpretação do discurso contido nessa mensagem; e a compreensão, a assimilação de todo o processo. Dessa forma, podemos afirmar que todos nós somos atravessados pela ideologia, visto que ela é a injunção à interpretação dos sentidos.

Dentro de uma perspectiva macro e indo além, podemos dizer que a AD concatena as disciplinas: Linguística, História e Psicanálise, ou os objetos oriundos delas: a linguagem, a história e o sujeito. Em nossa pesquisa, ao analisar os atos discursivos contidos nas notícias sobre o assédio moral na *Folha*, estamos trabalhando diretamente com a primeira disciplina desse tripé: a linguagem. Ao investigarmos os discursos que predominam ao longo dos anos dentro do nosso recorte proposto (2000 a 2015), e ao analisarmos como o jornal, objeto deste estudo, confronta os discursos jurídicos e de saúde mental dentro de suas perspectivas editoriais, estamos realizando um trabalho de historiador. Por último, lidamos com a psicanálise ao trabalharmos um sujeito institucional: o jornal, a imprensa, a mídia.

#### 4.2 TRAJETOS TEMÁTICOS

As implicações epistemológicas desta pesquisa nos orientaram para a busca de uma metodologia de apreensão do cotidiano, ou seja, dos discursos sociais que configuram o fenômeno do assédio moral, baseada na premissa de que a AD possibilita o estudo das produções de sentido no cotidiano. Neste contexto, identificaremos neste capítulo sob quais



temas o assédio moral aparece, dentro de perspectivas de politização/jurídicas e do sofrimento psíquico do trabalhador.

Para se ter noção da dimensão do discurso, recorreremos mais uma vez ao conceito de Iñiguez (2005, p.25): "um discurso é um conjunto de práticas linguísticas que mantêm e promovem certas relações sociais. A análise consiste em estudar como essas práticas atuam no presente, mantendo e provendo essas relações". Leite e Vasconcellos (2003 apud GARBIN, 2009) sustentam que a análise de textos impõe os pontos implícitos e explícitos no material. "Os autores recomendam questionar o material quanto ao tom do texto, a linguagem utilizada, o propósito da história, os termos contraditórios utilizados, se há significados implícitos, se há 'heróis e vilões' na história". Dessa forma, é possível dar origem a um maior aprofundamento da análise do material, revelando pontos importantes para discussão do tema em questão.

Após o levantamento de dados, consideramos importante traçar o trajeto temático de cada notícia e como ele se desenha no jornal. Para isso, foi feito o registro da data de publicação da notícia e dos respectivos títulos. Adiante, realizamos uma leitura prévia do conteúdo de cada uma, o que permitiu a categorização das mesmas de acordo com o viés adotado. A análise dos dados permitiu demonstrar o percurso que a temática do assédio percorreu desde o início de sua divulgação na mídia impressa brasileira.

Trabalhando com recortes de formações discursivas que embasam seus sentidos aparentemente transparentes, buscamos identificá-las assim como seus sentidos históricos. Notamos que os sentidos e as formações discursivas sofriam mutações no decorrer do tempo e, em busca da reconstituição histórica do trajeto temático do discurso que analisamos, colocamos questões similares às levantadas por Pêcheux:

O que faz com que textos e seqüências orais venham, em tal momento preciso, entrecruzar-se, reunir-se ou dissociar-se? Como reconstruir, através desses entrecruzamentos, conjunções e dissociações, o espaço de memória de um corpo sócio-histórico de traços discursivos, atravessado de divisões heterogêneas de rupturas e de contradições? [...] O que é que faz, desse modo, o encontro entre um espaço de interlocução, um espaço de memória e uma rede de questões? (PÊCHEUX, 1990, p. 317-138).

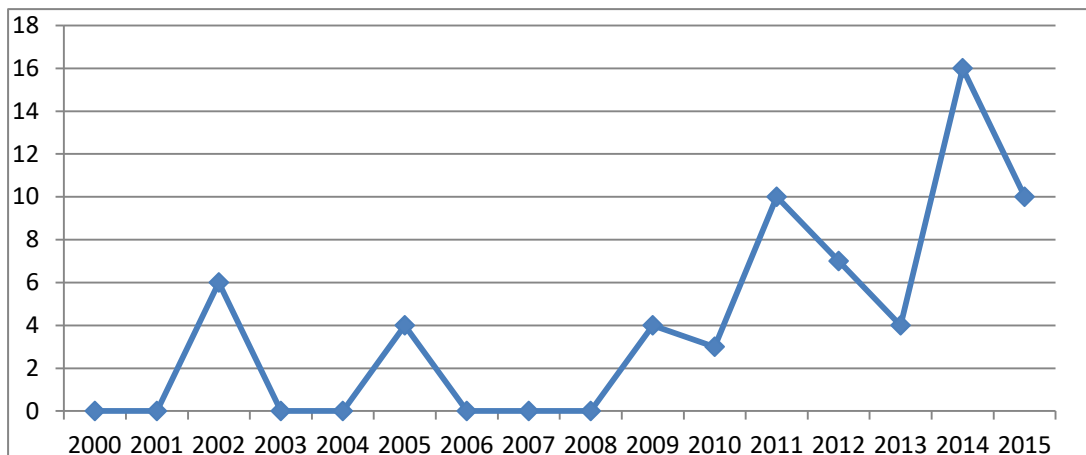
Na procura por mutações históricas de temáticas, não tratamos tema no sentido utilizado pela análise de conteúdo, mas buscando o acontecimento discursivo que é apreendido na consistência de enunciados que se entrecruzam em um dado momento. Os textos analisados, os recortes discursivos efetuados e as formações discursivas delimitadas foram determinados duplamente pela fundamentação teórica das temáticas neles envolvidas e

pelas relações com nossa própria memória discursiva. Pêcheux (1999) afirma que interpretações são atos que surgem como tomadas de posição, reconhecidas como tais, isto é, como efeitos de identificação assumidos e não negados. Ademais, se inicialmente o que nos impulsionou rumo a esta análise foi a necessidade de verificação sobre quais temas o assédio moral ganhou e onde verdadeiramente apareceu, após iniciarmos levantamento nesse sentido, notamos que fazíamos mais do que isso: também encontrávamos indícios das configurações discursivas em variados momentos históricos do recorte, além dos trajetos temáticos a cujos discursos o nosso objeto principal se filiava.

Diante do que foi exposto, a partir de uma análise lexical por “assédio moral” encontramos 111 matérias dentro do recorte aqui proposto (1º de janeiro de 2000 a 31 de dezembro de 2015). Destas, 64 falavam do assédio moral especificamente em empresas – nosso foco enquanto pesquisa – e 47 o tratavam genericamente, dentro de contextos variados. Estas foram descartadas por estarem fora do objetivo aqui pretendido. A fim de afunilar as 64 notícias selecionadas, consideramos para análise as de aspectos mais relevantes, como materiais mais abundantes em fotos, matérias maiores e mais robustas, abundância de fontes e as que serviam de desdobramento para outras.

Constatou-se uma oscilação no número de matérias apresentadas pela Folha de S. Paulo. Em 2000 e 2001, nos dois primeiros anos da pesquisa, nenhum registro foi encontrado. Em 2002, tivemos seis notícias abordando o assédio moral em empresas, o que representa um salto de 600% de um ano para o outro. Em 2003 e 2004, esse número baixa novamente - não foi encontrado nenhum registro. Em 2005, o número cresce - quatro notícias foram coletadas. Já de 2006 a 2008 houve nova baixa. Novamente nenhum resultado foi encontrado no jornal. A partir de 2009 o tema começa a crescer e a ser difundido. Neste ano, foram encontradas quatro notícias sobre assédio moral, seguidas de três no ano de 2010. Em 2011 e 2012, um índice representativo de matérias sobre o tema na Folha de S. Paulo. Foram relatadas 10 notícias em 2011 e sete em 2012. Em 2013, o número sofre pequena baixa - apenas quatro notícias encontradas. Em 2014 o tema dispara. Dentre o recorte que estamos estudando, é o ano que tivemos o maior número de notícias a respeito do tema - foram 16 no total. Em 2015 esse número volta a cair, mas ainda assim é representativo na amostra. Foram encontradas 10 notícias sobre assédio moral nas empresas, mesmo índice do ano de 2011. O gráfico a seguir exemplifica esses números:

Gráfico 1 - Recorrência de notícias sobre assédio moral de 2000 a 2015



Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

O mesmo jornal apresenta o tema dentro de um mix de abordagens do ato jornalístico, passando por notícias, cartas ao leitor, reportagens, editoriais, notas, caderno, colunas, reportagens e especiais. Em alguns casos foi elevado ao destaque da matéria ou assunto principal do caderno. Foi realizada uma análise dos diversos discursos apresentados sobre o tema.

Nossa pesquisa foi dividida em dois pilares. O primeiro trata da ênfase jurídica dada ao assédio moral diante das notícias encontradas. Nestas, o sofrimento do trabalhador é quase sempre omitido, sendo silenciado por reclamações trabalhistas, multas, indenizações, ações civis. O segundo foca no viés da saúde mental de funcionários assediados. Alguns recortes dão voz a eles com uso de aspas, as quais permitem que relatem suas experiências. Tratam do preconceito sem motivo aparente, perseguições, assédio enquanto motivo de pedidos de demissão por insatisfação com a conduta da empresa, absenteísmos, atrasos e as demais consequências da prática. Através da AD, podemos identificar claramente qual o viés pretendido do jornal através de suas materialidades.

#### 4.3 ANÁLISE DA FORMULAÇÃO DISCURSIVA

Discurso nada mais é do que o efeito de sentido entre locutores, como vimos. Na AD ele é constituído por formulações discursivas, nas quais o texto é o único lugar da materialização dos sentidos. Ao tirar o que há de discursividade em um texto qualquer, resta apenas um conjunto de significantes sem sentido. Portanto, para que haja sentido é preciso que haja processo discursivo, o qual só se consolida com a interlocução.

Tendo como base os argumentos supracitados, neste subcapítulo vamos trabalhar com um dos âmbitos do processo discursivo: a formulação dos sentidos. Através dele vamos entender como a textualidade do discurso é organizada e dividida através do que chamamos de atos discursivos.

O discurso não pode ser encarado como simplesmente texto. Fosse assim, a oração seria suficiente para dar conta da função discursivo-comunicativa da linguagem; o discurso, todavia, transcende o texto, uma vez que se constitui nas relações que se estabelecem antes e durante a sua produção e também nos efeitos que são produzidos pela construção textual. O texto (as orações e as palavras sozinhas) não expressam qualquer juízo de valor. E de certa forma não tem autoria, a menos que situado na boca de um sujeito constituído nas relações sociais e na História, além de ouvido por um outro que também é sujeito, também dessa forma constituído. Quando isso ocorre, deixa de ser texto, já é um enunciado. Nas relações entre os enunciados é que se constitui o discurso. Cabe salientar ainda, que o sujeito situa seu discurso em relação aos do outro, sendo esse outro não somente aquele a quem se dirige o discurso (nível intradiscursivo), mas também outros enunciados historicamente constituídos e que ganham voz no do sujeito (nível interdiscursivo). Eis então a constituição ideológica, histórica e social do indivíduo. Eis também a importância da linguagem e dos atos discursivos na formação e na interpretação na mente dos sujeitos.

Podemos resumir, então, estes atos discursivos segundo suas funções para depois refletir sobre como eles se dão no grupo de matérias sobre o evento selecionado. Segundo Alves, Campos e Rippel (2016), a forma discursiva:

- **Persuasiva:** é quando o jornalista visa ao convencimento do público, a sustentação de uma tese a partir da defesa ou acusação, aprovação ou reprovação, elogio ou censura (de uma posição, de uma pessoa, de uma ação).

- **Narrativa:** quando o jornalista busca contar uma história, fazer um relato. A narrativa é uma sucessão de eventos com ancoragem temporal, o que significa que, sem o curso do tempo, não há narrativa.

- **Injuntiva:** quando o jornalista busca induzir a uma ação, prescrever, instruir, ensinar, ou explicar um procedimento, uma prática. Levar a consumir ao uso, à adoção de uma postura também se enquadra no modo injuntivo. À diferença do modo persuasivo, limitado ao fazer pensar, o modo injuntivo tem como fim fazer agir.

- Expositiva: quando o jornalista busca descrever, mostrar, evidenciar, ilustrar, exhibir e representar. O modo expositivo é dêitico – aponta para lugares, pessoas, coisas, características. Elementos expositivos podem compor uma narrativa, mas é importante não confundir os dois, visto que a exposição não parte da ancoragem temporal.

- Lúdica: quando o jornalismo se presta a entreter, divertir com elementos criativos, jogos de linguagem e arte. São elementos que podem aparecer simultaneamente junto à exposição, numa representação estética; na narrativa, nos efeitos literários ou cinematográficos; ou em matérias tipicamente injuntivas, quando jornalistas se envolvem em simulações, brincadeiras e jogos.

Ligando os atos discursivos as 14 notícias que coletamos dentro da perspectiva jurídica (7) e do sofrimento do trabalhador (7), faremos então uma análise dos atos predominantes em cada uma delas. Dessa forma poderemos detectar quais são os vieses adotados pela *Folha* nos diferentes discursos sobre o assédio moral.

#### 4.3.1 Ênfase jurídica

Na primeira notícia selecionada dentro do viés jurídico, “*Pressão para empregado sair faz empresas pagarem multas*”, publicada em 23 de dezembro de 2015, há predominância de dois atos discursivos em um só texto jornalístico: o narrativo e o injuntivo. Em FS15/01E1, no lead, pode-se observar a característica narrativa de exposição dos fatos para contextualizar o leitor: “*A Justiça do Trabalho tem condenado por danos morais empresas que pressionam funcionários a pedir demissão. O valor das indenizações varia conforme o tamanho da empresa e a remuneração do empregado e, em alguns casos, chegam a R\$ 30 mil*”. Em FS15/01E2 e E3, respectivamente, percebe-se claramente o teor de alerta no discurso (ato injuntivo), mostrando para o leitor como o assédio moral pode acontecer através de práticas corriqueiras e que não se percebe facilmente. O ato discursivo em questão é corroborado com as aspas de uma fonte oficial, o advogado do caso, Dario Rabay: “*Às vezes alguém é pressionado com exigências demais até que peça demissão. Mas em outros casos a pessoa é isolada, sem nada com que se ocupar. Isso também é considerado assédio moral, pois o trabalho faz parte da vida da pessoa*”, diz Rabay”. Em FS15/01E3 ele alerta sobre o que leva a empresa a induzir um funcionário a pedir demissão: “*Demitir um funcionário é caro, então pode ser uma forma de economizar recursos. Outro motivo é a falta de preparo*

*de gestores, que, ao cobrar eficiência, usam métodos ilegais como gritar, fazer piadas, isolar funcionários’, diz o advogado”.*

A segunda notícia, *“Ex-gerente vai à Justiça contra a Petrobras e pede indenização”*, publicada em 24 de dezembro de 2014, tem em seu discurso a predominância dos atos narrativo e expositivo. O narrativo é identificado nos primeiros parágrafos da notícia, onde o jornal descreve os acontecimentos e expõe o que conduziu a ex-gerente a levar a Petrobras à Justiça. Isso pode ser evidenciado em FS14/11E1: *“A ex-gerente da Petrobras Venina Fonseca ingressou com uma ação na Justiça trabalhista na qual acusa a estatal de assédio moral, pede uma indenização sem definir valores e afirma que a companhia promoveu cortes ilegais em seu salário”*. Em FS14/11E2, no segundo parágrafo, ela reforça seus motivos e expõe toda a trajetória de irregularidades que a levaram a tomar a decisão: *“A executiva afirma ter alertado desde 2009 a atual presidente da Petrobras, Graça Foster, de que havia irregularidades na refinaria Abreu e Lima e em serviços de comunicação. Ela relata que comunicou as supostas irregularidades por e-mail e em conversas pessoais”*. O ato expositivo fica a cargo da imagem, bem no centro da matéria, com forte apelo jornalístico ao mostrar a vítima cabisbaixa, olhando para baixo e com a boca torta em um discurso não verbal que sugere reprovação, descontentamento.

A seguir, a matéria *“Querida, demiti o patrão”*, datada de 12 de janeiro de 2013, apresenta em sua materialidade discursiva quatro dos cinco atos discursivos: narrativo, persuasivo, injuntivo e expositivo. A notícia é bem completa, ocupante de uma página inteira e rica em detalhes acerca do caso. O ato narrativo aparece, em um primeiro momento, na retranca da matéria, em FS13/30E1, quando a *Folha* exemplifica um caso de demissão do chefe: *“Para conseguir seus direitos trabalhistas [o vigilante Paulo Eduardo Souza, 37], pediu a dispensa indireta do patrão, uma empresa terceirizada de segurança de condomínios residenciais e de hospitais. Souza reclama de ‘perseguição’ pela empresa de segurança, que o transferiu sucessivamente de local de trabalho, aumentando o tempo gasto no deslocamento desde sua casa, com o objetivo de forçá-lo a pedir demissão”*. Em FS13/30E2 o jornal ilustra exemplos práticos com uso de aspas, o que corrobora com a classificação expositiva: *“Ele afirma ainda que a empresa de segurança o obrigava a cumprir uma escala inviável de trabalho, com plantão noturno até meia noite, seguido, no outro dia, de jornada matutina a partir das 7h. O trabalhador também afirma que não recebia os benefícios acertados no contrato: ‘Tudo começou quando apertei a briga entre dois condôminos. Um deles achou que tomei parte do outro e reclamou para a empresa, diz’”*. O ato injuntivo ocorre de forma

refinada. O discurso da *Folha* sugere muito mais do que um alerta ao público leitor, mas uma tentativa sutil de convencimento. Isso fica evidente nas frases do infográfico “*Como ‘demitir’ o patrão por justa causa*” e “*O que o trabalhador ganha se ele pedir para rescindir seu contrato*”. A construção das orações, ao evidenciar os “benefícios” do processo e um passo a passo detalhado de como proceder, passa a ideia de uma tentativa de tentar convencer o leitor a adotar a prática.

Na matéria “*Justiça condena BB por assédio moral*”, de 15 de março de 2012, o ato discursivo predominante é o narrativo. A notícia é totalmente descritiva em todos os seus parágrafos, sem outros apelos textuais em sua materialidade. Apesar de falar em um tema delicado como o assédio moral, a *Folha* se preocupa em expor os fatos de ambos os lados, colocando a situação em detalhes e exemplificando com aspas de fontes oficiais e primárias. Em FS13/36E1 podemos observar um exemplo: “*O Banco do Brasil foi condenado pela Justiça do Trabalho a pagar R\$ 600 mil de indenização por danos morais coletivos. Para o Tribunal Regional do Trabalho de Brasília, a prática de assédio moral na instituição evidencia ‘verdadeira ferramenta de gestão nas unidades do banco’*”. Em FS13/36E2, o jornal enumera os atos que levaram à denúncia, mas sem nenhum caráter de alerta. Novamente o teor é apenas descritivo: “*A ação enumera uma série de práticas de assédio moral: isolamento no ambiente de trabalho de um portador do vírus HIV, interrupção de licença-maternidade, retaliações a grevistas*”. Em FS13/36E3, o jornal dá voz ao banco para sua defesa, que fornece a mesma resposta-padrão, praxe de quase todas as instituições acusadas de assédio: “*Procurado, o Banco do Brasil limitou-se a dizer que ‘já recorreu da decisão no TST (Tribunal Superior do Trabalho) e que adota mecanismos para inibir a prática do assédio moral’*”.

A seguir temos a notícia “*Bradesco terá que indenizar ex-gerente em R\$ 1 milhão*”, de 24 de novembro de 2009. Em sua materialidade podemos identificar três atos discursivos: narrativo, expositivo e lúdico. O ato narrativo fica evidente nos três primeiros parágrafos, quando o jornal opta por descrever o caso para depois ilustrá-lo com depoimentos com teor sentimental, expondo a dor da vítima. Destacaremos a seguir alguns trechos que exemplificam a descrição dos fatos, começando por FS09/51E1: “*Com o fim do prazo para recorrer da decisão da Justiça, o Bradesco terá de pagar indenização que pode ultrapassar R\$ 1 milhão ao ex-gerente Antônio Ferreira dos Santos, 47, que alega ter sofrido assédio moral e discriminação sexual em sua demissão por justa causa*”. Em continuação à descrição dos fatos, em FS09/51E2 o jornal aborda o prazo perdido para o banco recorrer. O discurso sugere

que por não se manifestar, o Bradesco confirma sua culpa: “*O prazo para o banco recorrer da decisão do TST (Tribunal Superior do Trabalho) terminou em outubro, segundo o tribunal e advogados do ex-gerente*”. O ato expositivo fica por conta dos depoimentos da vítima, de caráter dramático, a fim de despertar sentimentos. Isso se evidencia em FS0951E3: “*Os juízes foram justos. Fui demitido por justa causa, sem explicação formal do Bradesco. Tive minha reputação profissional manchada. Finalmente vou tirar um peso das minhas costas*”, e em E4: “*Fui vítima de assédio moral na presença de colegas. Um gerente regional dizia que o Bradesco era um lugar para homens, e não para bichas*”. Fechando a matéria, a *Folha* conclui voltando a mais um ato de caráter narrativo: “*O Bradesco não informou por que não recorreu. O que o banco pode fazer agora é contestar os cálculos da ação, segundo especialistas consultados pela **Folha***”. O ato lúdico é caracterizado pelo uso da imagem da vítima, sob legenda identificatória “*Antônio dos Santos, que acusou o Bradesco de discriminação*”.

A sexta notícia analisada, intitulada “*GE Dako dispensa 51 após greve*”, de 03 de agosto de 2002, apresenta três dos cinco atos discursivos. Dentre eles o narrativo, o expositivo e o injuntivo. O narrativo aparece no lead, onde a notícia é contextualizada dentro de seu discurso ao leitor. Ele pode ser observado em FS02/59E1: “*A GE Dako, fabricante de eletrodomésticos, demitiu por justa causa 58 funcionários da unidade Campinas, ontem. Os trabalhadores estavam suspensos desde o dia 8 de junho deste ano, quando foi encerrada uma greve que durou cinco dias*”. Dentro do mesmo ato, o jornal também expõe o posicionamento da empresa e a motivação das dispensas, representado pela advogada em FS02/59E2: “*De acordo com a advogada da empresa, Daniela Pescuna, as demissões foram decididas depois de uma investigação interna que mostrou que os funcionários suspensos participaram de invasões no prédio da empresa durante o movimento*”. Em FS02/59E3 a *Folha* permanece com o ato narrativo, mas o mescla com o injuntivo, que tem caráter de comoção e convocação. O discurso sugere de forma não explícita que os leitores que se identificarem com o caso adiram ao protesto: “*O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Eliezer Carvalho, disse que vai entrar na Justiça para tentar barrar as demissões. ‘Vamos acampar na porta da fábrica e denunciar a atitude da empresa em todos os locais onde ela estava instalada’*”. O ato narrativo volta a aparecer nos últimos parágrafos da matéria, caminhando para o desfecho do ocorrido. Podemos observar o dado em FS02/59E4, onde o sindicalista usado como fonte primária expõe quem foram os trabalhadores prejudicados: “*(...) os demitidos são portadores de doenças ocupacionais ou foram eleitos*



para a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o que garante estabilidade”, e em E5, ao explicar os motivos da paralisação em conclusão à matéria: *“A greve aconteceu com o impasse no valor do pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). O sindicato pediu R\$ 1200. A empresa ofereceu R\$ 600. Em Campinas trabalham 1600 pessoas”*. Por fim, o ato expositivo fica por conta da foto que ilustra a matéria, tirada em plano americano, em uma coletiva de imprensa da advogada da GE. A imagem está sob a legenda *“A advogada da GE Dako explica os motivos das demissões”*.

A última notícia do viés jurídico, *“Delegacia tem SOS para assediados”*, datada de 21 de fevereiro de 2002, contempla os atos discursivos injuntivo, expositivo e lúdico. A matéria apresenta grande teor de orientação e alerta, representados pelo ato injuntivo. Sua principal característica pode ser evidenciada em FS02/62E1: *“Na falta de canal dentro da empresa, a pessoa que se sentir lesada por assédio moral pode se valer de um recente serviço criado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT-SP): o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho”*. No parágrafo seguinte, a *Folha* ainda ressalta minuciosamente como funciona o canal junto às aspas da médica e coordenadora do grupo, corroborando com a classificação do ato. Isso fica evidente em FS02/62E2: *“O núcleo recebe denúncias de discriminação, assédio sexual e assédio moral. E seu ‘objetivo principal é provocar algum acordo entre assediado e empresa. Propomos a readmissão da pessoa, ou, se ela ainda estiver trabalhando, pedimos alguma atitude em relação ao agressor”*. O ato expositivo fica a cargo da exploração de imagens de vítimas de assédio junto a seus depoimentos, estes representando o ato lúdico em uma tentativa de despertar o sentimento do leitor, como observamos em E3: *“A pessoa que grita perde a razão, e eu posso gritar da mesma maneira que ela. Avião não cai sozinho. Sempre há um conjunto de coisas que levam a um erro”*.

#### 4.3.2 Ênfase na saúde mental do trabalhador

Na primeira notícia do viés de saúde mental, *“Terceirizado, 190 tem atraso de salário e denúncias de assédio”*, datada de 18 de outubro de 2015, observamos a predominância dos atos lúdico, narrativo e expositivo. O primeiro acontece logo de início, no lead, onde a *Folha* introduz ao público os problemas com a terceirização do 190, sugerindo o despertar de sentimentos e a empatia do leitor, como em FS15/03E1: *“Salários atrasados, atendentes civis chamadas de ‘galinha’ por chefes militares, empresa multada por descumprimento*

*contratual*”. O ato narrativo é explícito e evidente ao longo da notícia, quando narra o processo e salienta as medidas que estão sendo tomadas em diferentes estados, como observamos a seguir em FS15/03E2: “*Em Pernambuco, desde junho as ligações de 29 municípios caem na capital. Em SP, o modelo é testado desde dezembro. Ao anunciar a iniciativa, o governador Geraldo Alckmin (PSDB) disse que liberaria até mil PMs. Até agora só a capital aderiu, com contratação de 226 civis*”. Em E3 a *Folha* narra as condições de outros locais também acometidos pela terceirização: “*No Rio, o governo estuda implantar mais três centrais terceirizadas. Na capital fluminense, civis atendem as chamadas desde 2006. Houve atrasos de salários de funcionários neste ano no Acre e no Maranhão. No DF, trabalhadores entraram em greve em 2012 (...)*”. Em meio à exposição dos fatos, o ato lúdico aparece novamente, como em E4: “*Em Minas, funcionários estão ganhando indenizações por assédio moral dos chefes. O advogado Rodrigo Xavier entrou com indenização para 15 delas. ‘Os militares humilham as meninas, chamam de piranha. O atendimento tem de ser feito por militar’*”. O ato expositivo é representado, por sua vez, pelo infográfico da matéria, mostrando ao leitor um passo a passo de como funciona o atendimento da polícia junto aos problemas mais comuns encontrados.

A segunda, intitulada “*Bancária diz a Procuradoria que foi forçada a trabalhar pós aborto*”, publicada em 04 de junho de 2015, tem predominância dos atos discursivos narrativo e lúdico. Ambos aparecem juntos. O jornal constrói o texto mesclando a narrativa com a dramatização, naturalmente contida no caso. Isso fica evidente em FS15/04E1: “*A mulher, que não teve seu nome divulgado, disse em depoimento à procuradora Mayla Alberti que guardou o feto em uma sacola plástica e continuou trabalhando, ensanguentada, por três horas, com receio de perder o emprego*”. A *Folha* abre espaço para o banco se defender, que usa a resposta de praxe, de que a instituição desaprova as atitudes e que vai apurar a denúncia. No terceiro parágrafo os dois atos novamente se encontram em uma mesma construção textual, como observamos em FS15/04E2: “*O episódio teria ocorrido em 2010, quando a funcionária tinha 30 anos, e só foi denunciado ao órgão trabalhista em 2013, quando ela foi demitida por justa causa*”. Em E3 a *Folha* reforça o mix dos atos, reforçando o lúdico, buscando o despertar de sentimentos e empatia do leitor através do depoimento da procuradora do caso: “*Fui ouvindo trabalhadores e cheguei ao depoimento dela. É um caso que todo mundo conhecia no meio bancário, mas provavelmente ela nunca iria falar sobre isso*”.

Na notícia a seguir, “*Órgãos trabalhistas dizem que cruzeiros não respeitam regras*”, de 05 de abril de 2014, há prevalência dos atos narrativo, expositivo, injuntivo e lúdico. O ato narrativo aparece como predominante, pois o jornal expõe dentro de seu discurso todo o processo de denúncia de assédio moral aos cruzeiros. No lead aparece a descrição de tudo que será narrado ao longo do texto, mesclando os atos narrativo e lúdico. Este último se traduz como um discurso de dramatização para atrair a atenção do leitor, conforme FS14/22E1: “*Uma força-tarefa formada por fiscais procuradores, policiais federais e representantes de oito órgãos retirou de um cruzeiro de luxo 11 brasileiros sob a suspeita de estarem em condições consideradas análogas à escravidão*”. Em FS14/22E2 o ato narrativo aparece sozinho como um discurso de resposta da empresa sobre as denúncias: “*A MSC informou que está em ‘total conformidade’ com as normas de trabalho nacionais e internacionais e ‘pronta para colaborar com as autoridades competentes’*”. No sexto parágrafo a *Folha* usa mais um ato lúdico, quando descreve as condições dos tripulantes, como observamos em E3: “*O principal argumento dos fiscais para caracterizar trabalho análogo ao de escravo foram as jornadas consideradas exaustivas. Segundo os fiscais, tripulantes trabalhavam de 14 a 16 horas, quando o contrato internacional a que estão submetidos prevê 11 horas. Considera-se trabalho análogo ao de escravo aquele em que a pessoa é submetida a condições degradantes, como servidão por dívida, riscos no ambiente de trabalho ou jornadas exaustivas*”. Ademais, o jornal sintetiza toda a notícia em um passo a passo detalhado, a fim de que o leitor entenda o que a lei prevê e que atitudes devem ser tomadas frente a casos como esse. Atos assim são caracterizados como injuntivos pois objetivam o alerta para uma questão abordada pelo veículo. Por fim, há exploração do ato expositivo através de uma foto em destaque mostrando a fiscalização dentro do navio. A imagem está sob a legenda “*Fiscalização trabalhista feita em 15 de março em navio da empresa MSC que estava ancorado no porto de Santos*”.

Em “*Nova ordem*”, de 31 de março de 2012, há predominância dos atos narrativo, injuntivo e expositivo. O ato narrativo aparece em grande parte da matéria, quando a *Folha* descreve a situação e as condições inadequadas de trabalho dos operários nas obras da Copa de 2014. Em FS12/33E1 podemos notar um exemplo: “*Com a união dos sindicatos, os trabalhadores das arenas da Copa criaram uma pauta conjunta, entregue aos governos federal e estaduais no início do mês, na qual pleiteiam a unificação salarial*”. Em E2 descreve especificamente as denúncias de assédio moral que acontecem meio à precarização: “*Em Manaus, a Andrade Gutierrez é alvo de investigação por parte do Ministério Público do*

*Trabalho, pois operários da Arena Amazônica dizem sofrer assédio moral no canteiro de obras. Há denúncias de maus tratos e de situações de constrangimento".* Ao fazer uso de trechos que levam o leitor a ficar em alerta, convocar e orientar, o jornal prioriza o ato injuntivo, protagonizado pelo depoimento de um dos operários, no trecho FS12/33E3: *"Se demitirem 2000 trabalhadores, não vai ter Copa em Pernambuco porque ninguém vai querer trabalhar aqui nessas condições. A peãozada não perde nada porque tem mais obras por aí. Quem perde é a Odebrecht"*. Em E4 o ato injuntivo é ainda mais evidente: *"O trabalhador do Itaqueroão não pode ganhar mais do que o do Maracanã ou o de Recife, pois trabalham para a mesma empresa [Odebrecht], e o valor das obras não é tão diferente"*. O ato expositivo fica por conta do grande apelo visual contido na notícia, onde a *Folha* explora uma imagem dos operários em meio a uma manifestação, sob a legenda *"22.083 operários trabalham atualmente nas 12 arenas"*, e através de um mapa do Brasil que mostra a distribuição geográfica das obras. Também expõe um infográfico que mostra quais são os estádios e onde estão localizados.

Na próxima notícia a ser analisada, *"Assédio moral atinge 66% dos bancários no Brasil"*, de 31 de julho de 2011, os atos narrativos presentes são o lúdico, o narrativo e o expositivo. O lúdico aparece logo no lead da matéria, de forma bem evidente e predominante. O jornal sugere uma tentativa de sensibilizar o leitor, despertando nele sentimentos de compaixão pela vítima, como se observa em FS11/44E1: *"Cinco caixas de antidepressivo por mês e uma tentativa de suicídio. Essa é a realidade do supervisor Wagner Araújo, 33, há dois anos, depois de sofrer ataque nervoso no banco em que trabalha"*. O ato também fica claro em E2: *"Os chefes gritavam comigo, e eu perdia o controle emocional"*. Passado o primeiro impacto, ocorre a exploração do ato narrativo. Primeiro a *Folha* sensibiliza para depois narrar. Isso fica claro em FS11/44E2, quando começa a descrever os fatos: *"Na capital paulista e em Osasco, 42% dos bancários dizem ter sido vítimas de assédio moral, indica pesquisa do sindicato da categoria com 818 profissionais"*, e em E3: *"Em nível nacional, o problema atinge 66% dos bancários, segundo consulta a 27.644 trabalhadores feita em 2011 pela Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro). 'As principais queixas são cobrança abusiva, humilhação e falta de reconhecimento, lista Juvandia Moreira, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo"*. O ato expositivo, por sua vez, é representado pela foto da vítima usada como fonte na matéria. A legenda atesta *"Wagner Araújo, que sofreu assédio moral em SP"*.

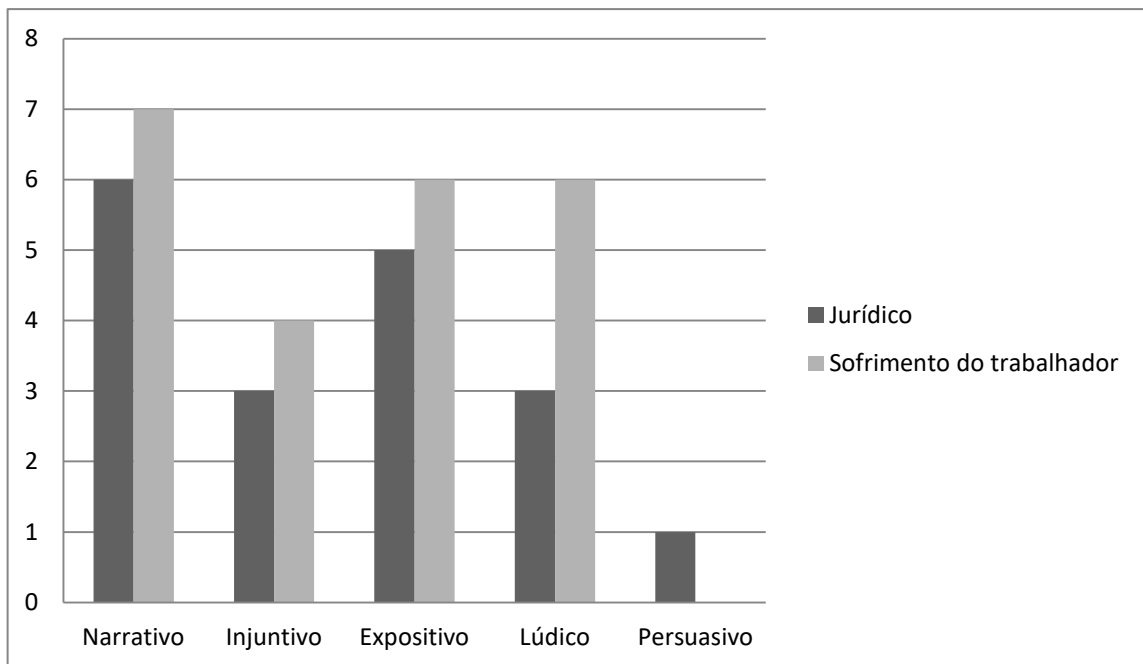
A notícia intitulada "*Humilhação no trabalho*", de 08 de agosto de 2010, apresenta os atos lúdico, injuntivo, narrativo e expositivo em sua materialidade discursiva. Da mesma forma, inicia com apelo lúdico em uma possível tentativa de dramatizar e sensibilizar o leitor, como vemos em FS10/48E1: "*Lembrar-me do meu chefe é tão ruim que penso em suicídio, conta a secretária Juliana (nome fictício) sobre como foram os dois anos trabalhando 'sob regime de humilhação e constrangimento, típico do assédio moral'*". O ato injuntivo, de caráter de alerta ao leitor, é representado pelo trecho FS10/48E2: "*Casos como esse, de agressão psicológica entre chefe e empregado, são mais comuns, mas entre colegas 'cresce de forma expressiva', aponta Roberto Heloani, advogado e professor da FGV-SP (Fundação Getúlio Vargas de São Paulo)*". O ato narrativo só aparece no terceiro parágrafo, em E3, quando a *Folha* começa a narrar e contextualizar o leitor sobre o assédio moral e suas prerrogativas: "*Pesquisadores da Fundação, ligada ao Ministério do Trabalho, afirmam que o assunto tem sido mais discutido nos últimos três anos, contribuindo para o aumento do número de denúncias. Mesmo afastados do emprego, profissionais que sofrem esse tipo de violência revivem as sensações de humilhação ao recordarem a rotina de trabalho, afirmam psicólogos e médicos*". Em FS10/48E4, o jornal descreve mais um fato que acomete a vítima: "*Além de ofensas e sobrecarga de trabalho, ela declara ter sido vítima de uma acusação infundada de roubo por seu superior*". O ato expositivo é representado pela imagem escurecida da assediada usada como fonte, sob a legenda "*Juliana, que diz ser perseguida pelo ex-chefe*".

A última matéria do viés do sofrimento do trabalhador, intitulada "*Perdi a certeza de quem eu era*", de 26 de julho de 2005, conta com os atos narrativo, injuntivo, lúdico e expositivo. O narrativo se inicia no lead, de forma breve, quando o jornal conta a história da trabalhadora assediada usada como fonte. Em meio ao trecho podemos perceber a presença do ato injuntivo, de alerta, mesclado a um discurso que sugere ironia, como em FS05/58E1: "*Em 2004, a economista brasileira Lena Lavinias, 52, ganhou um inédito processo por assédio moral contra a OIT (Organização Internacional do Trabalho), paradoxalmente a entidade que pretende zelar para que o mundo todo tenha boas relações no ambiente profissional*". O ato injuntivo também se faz presente quando o jornal sugere prescrição acerca do caso, como em FS05/58E2: "*Como a organização [a OIT] não se submete às leis de nenhum país, a única alternativa da economista agora é levar seu caso para a Comissão Europeia de Direitos Humanos*". O ato lúdico é caracterizado pela dramatização contida nas aspas da vítima, explorado pelo jornal já no título, com um trecho do seu depoimento, e também em

E3, na íntegra: "*A violência foi tão profunda que eu perdi a certeza de quem eu era. Comecei a me sentir, de fato, desequilibrada*". O ato expositivo é representado pela imagem de grande destaque, sob a legenda retirada de um de seus depoimentos: "*É inaceitável constatar que nenhum dos assediadores da OIT foi punido*", diz a economista Leva Lavinias, 52".

É possível compararmos quais são os atos discursivos predominantes em cada viés temático, seja ele jurídico ou voltado para o sofrimento do trabalhador. Fazendo um panorama geral entre os dois vieses, temos que o ato narrativo aparece em grande parte das vezes, com 13 ocorrências, o expositivo em 11 ocorrências, o lúdico em nove, o injuntivo em sete, e o persuasivo em uma. Separando por ambas as classificações dadas, temos, no âmbito jurídico: seis no ato narrativo, três no injuntivo, cinco no expositivo, três no lúdico e um no persuasivo. No do sofrimento do trabalhador, sete no narrativo, quatro no injuntivo, seis no expositivo e no lúdico e nenhum no persuasivo. Através do gráfico abaixo podemos notar melhor que a presença dos atos discursivos, especialmente do lúdico, é maior nas matérias que falam do sofrimento do trabalhador. A justificativa da ludicidade em prevalência pode ser sugerida pela tentativa da *Folha* em dramatizar ou espetacularizar os casos de assédio moral em suas materialidades discursivas. Tal fato sugere uma possível tentativa de causar impacto no leitor e tornar os textos mais atrativos, tendo em vista que a negatividade é um critério de noticiabilidade que atrai o público. O negativo faz com que as pessoas relativizem seu sofrimento ao enxergar o do próximo.

Gráfico 2 - Recorrência dos atos discursivos em cada viés



Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

#### 4.4 ASPECTOS MACROTEXTUAIS

O modo de dizer - e não o quê dizer - é o que produz sentido. Tudo se baseia no modo com o sujeito se projeta na linguagem e na forma como ele constrói esses sentidos dentro de uma perspectiva mais ampla. Entendemos, então, que muito além dos textos individuais, o conjunto de matérias apresentadas sobre o tema na *Folha*, suas estatísticas, recorrência e frequência também seriam capazes de nos trazer informações sobre como o jornal estruturou o assédio moral. O conjunto dessas notícias analisadas, portanto, torna-se um macrotexto.

Tendo como base a premissa de que é a forma quem constrói os sentidos, neste capítulo faremos uma análise minuciosa do conjunto de itens que compõem a notícia e que contribuem para a produção de sentido que ela pretende dar ao leitor. Estes contemplam análise do título, posição da matéria (superior ou inferior), página, editoria, número de colunas, retrancas, fotos, gráficos ou infográficos, palavras mais recorrentes e matérias no entorno.

Diante disso, temos que a notícia é capaz de se vender como um fato, mas muitas vezes ela é persuasiva. Por conta da limitação da teoria dos gêneros textuais nós optamos por trabalhar com formas discursivas atreladas ao macrotexto. Para tanto, a indagação "afinal, o que é um texto?" se faz pertinente neste momento e é explicada a seguir. O texto é qualquer máquina capaz de produzir sentido. Até mesmo o silêncio é considerado um texto. Além

disso, ele é inextensivo, ou seja, não se caracteriza por uma extensão propriamente dita. É por isso que sua definição não se dá sozinha, por si própria, mas através de uma análise.

A textualidade é uma materialidade discursiva, isto é, ela possui uma forma e um sentido e é perceptível a quem a lê. A AD nada mais é do que uma análise de sentido, mas ninguém o vê - ele só é visto quando é materializado. A textualidade, portanto, é o modo como o sentido é materializado. Sendo assim, no universo da nossa pesquisa o conjunto de textos produzindo macrotextos sobre o assédio moral já é analisável sob o ponto de vista da produção de sentido.

As construções discursivas operadas pela imprensa acerca do assédio moral possibilitam compreender que a esfera midiática caracteriza-se por ser uma instância de formação de opiniões que, para Sarlo (1997), introduziu inúmeras modificações na apresentação dos problemas que magnetizam a sociedade. Garbin (2009) aponta que a produção jornalística sobre a temática do assédio possibilita vislumbrar o lugar central que a mídia tem ocupado na construção de representações sociais. "Os meios de comunicação, parte integrante da realidade e criadores de uma visão midiática da realidade, agem fabricando coletivamente representações sociais". (GARBIN, 2009, p. 54). Spink e Medrado (1999, p. 57) falam sobre o papel essencial dos meios de difusão na compreensão da produção de sentidos, "seja porque é persuasiva no mundo contemporâneo - e, portanto, instrumental na conformação da consciência moderna -, seja porque confere uma visibilidade sem precedente aos acontecimentos, incluindo aí as novas informações descobertas".

Alves (2001) argumenta que poucas são as instituições que hoje determinam tanto o que nós entendemos por realidade, como a mídia. É verdade que a própria ciência nunca teve um concorrente tão sério desde que na virada da Era Moderna iniciou-se um processo progressivo de desqualificação de outros discursos, como o mítico, o religioso e o literário.

Como numa máquina centrífuga, discursos, os mais variados como o jurídico, o próprio científico, o religioso, o político, o médico, são retomados numa nova lógica, difícil de precisar – haveria uma lógica midiática? – mas que inegavelmente atinge os mais distantes recantos de nossas sociedades. (ALVES, 2001, p. 1).

Para tanto, o método da AD possibilita apreender as concepções circundantes na sociedade a partir do momento em que os discursos na mídia refletem as circunstâncias da vida cotidiana e são reflexos de um determinado contexto social. Garbin e Fischer (2012) salientam que por meio da mídia podem-se reestruturar os espaços de interação, redesenhando



novas modulações de produção de sentido e versões de mundo, que ocupam um lugar sócio-histórico e em constante transformação.

Considerando a linguagem jornalística e analisando-a sob a ótica do macrotexto, hoje o que temos - de forma muito produtiva e ao lado das sempre promissoras propostas semióticas (ou semiológicas), retóricas ou eminentemente linguísticas - são as abordagens discursivas das coberturas de imprensa. Não obstante, também dos modos como os meios de comunicação se apropriam e textualizam sentidos sociais, reproduzem-nos ou os deslocam, da maneira como semantizam acontecimentos, autorizam ou desautorizam atores sociais, como constroem suas relações de poder e como produzem imagens e percepções de fenômenos e grupos sociais (ALVES, CAMPOS E RIPPEL, 2016). Corroborando com o discurso sobre a mídia e suas produções de sentido, Spink et al (2002, p.152) apontam que além de ser um veículo poderoso que cria e faz circular conteúdos simbólicos, “a mídia tem um poder transformador, ainda pouco estudado, de reestruturação dos espaços de interação propiciando novas configurações aos esforços de produção de sentido”. Condizente com a interpretação de que a imprensa é, atualmente, um dos mais importantes equipamentos sociais no sentido de produzir esquemas dominantes de significação e interpretação do mundo, Garbin (2009) considera que importa compreender os significados que orientam os discursos e saberes em relação ao assédio moral no trabalho. Neste sentido, Coimbra (2001) defende que além de produzir certos modos de existência e de vida, a mídia funciona organizando diversos e diferentes fluxos de acontecimentos.

Sob a lógica de análise dos aspectos macrotextuais aqui pretendida, pensamos ser importante considerar o contexto, a política, a história e as subdivisões do jornal analisado - e que serão expostas nos subcapítulos subsequentes. De acordo com as informações divulgadas no sítio eletrônico da *Folha Online*, o jornal tem uma circulação média nacional de 299 mil exemplares em dias úteis e 370 mil aos domingos (números obtidos através do IVC - Instituto Verificador de Circulação). Considerado hoje o jornal brasileiro de maior tiragem e circulação, foi fundado em 1921 com a criação do jornal *Folha da Noite*, e na década de 80 se tornou o mais vendido no país. Organizado em cadernos temáticos diários e suplementos, tem circulação nacional e foi o primeiro veículo de comunicação do Brasil a adotar a figura do *ombudsman*, além de oferecer conteúdo online a seus leitores.

A seguir apresentamos as características gerais de cada caderno e suplemento do jornal. Estes dados foram extraídos do site da *Folha Online*.

Cadernos diários:

- **Folha Brasil:** o primeiro caderno do jornal dedica-se à vida política, institucional e aos movimentos sociais. Objetiva oferecer informações pluralistas e apartidárias para que o leitor ele exerça sua cidadania. Caracteriza-se como um importante instrumento para os formadores de opinião, onde encontram análises sobre os últimos acontecimentos.

- **Folha Cotidiano:** apresenta informações úteis ao dia a dia do leitor nas áreas de segurança, educação e direito do consumidor, além de notícias diárias relativas às principais capitais do país. Na edição São Paulo, concentra sua cobertura na capital paulista abordando temas como direito do consumidor, saúde, trânsito e meteorologia.

- **Folha Dinheiro:** as conjunturas econômicas, brasileira e internacional, e o mundo dos negócios constituem os principais temas deste caderno. Objetiva apresentar o pluralismo de opiniões e orientar a respeito de investimentos. Divulga indicadores econômicos e faz a cobertura de temas que mereçam atenção especial em função da economia.

- **Folha Ilustrada:** traz informações inéditas e relevantes nas áreas de cultura e entretenimento. Os columnistas garantem análise, humor e diversidade de pontos de vista. Possui um encarte com a programação da região metropolitana.

- **Folha Mundo:** publica diariamente as principais notícias internacionais, sempre acompanhadas de análises precisas e enfoque didático.

Suplementos:

- **Folha Informática:** circula às quartas-feiras. Auxilia os leitores a entender melhor a área de informática, a internet e os computadores. Tem como diferencial a prestação de serviços à sociedade.

- **Folha Equilíbrio:** circula às quintas-feiras. É um caderno dedicado às práticas de vida saudável. Apresenta técnicas e terapias para quem quer viver mais e melhor, além de dar

dicas precisas sobre cuidados com o corpo e a mente.

- **Empregos:** circula aos domingos e é focado no mercado de trabalho e direcionado aos profissionais que querem dar um impulso maior à carreira. Dá sugestões de aperfeiçoamento, orienta sobre elaboração de currículo e processos de seleção, além de indicar oportunidades de emprego, cursos e bolsas de estudo.
- **Revista da Folha:** circula aos domingos, na Grande São Paulo. É uma revista semanal de moda, decoração, família, comportamento, atualidades e consumo.
- **Mais:** circula aos domingos. Caderno especial para os leitores que procuram literatura, sociologia, filosofia e artes. Com autores e colunistas conceituados, é referência na área cultural.
- **Caderno Especial 2:** aborda temas específicos e pertencem à editoria de Suplementos.
- **Folha Sinapse:** deixou de circular em dezembro de 2005. Foi criada em 2002 pela Folha com o propósito de "tratar das várias dimensões do conhecimento" e de "orientar o leitor a construir um repertório cultural que o ajudará na vida pessoal e profissional". Não se sabe porque foi tirada de circulação.
- **Opinião:** retrata um posicionamento atualizado e crítico sobre questões da sociedade. Conta com renomados articuladores.

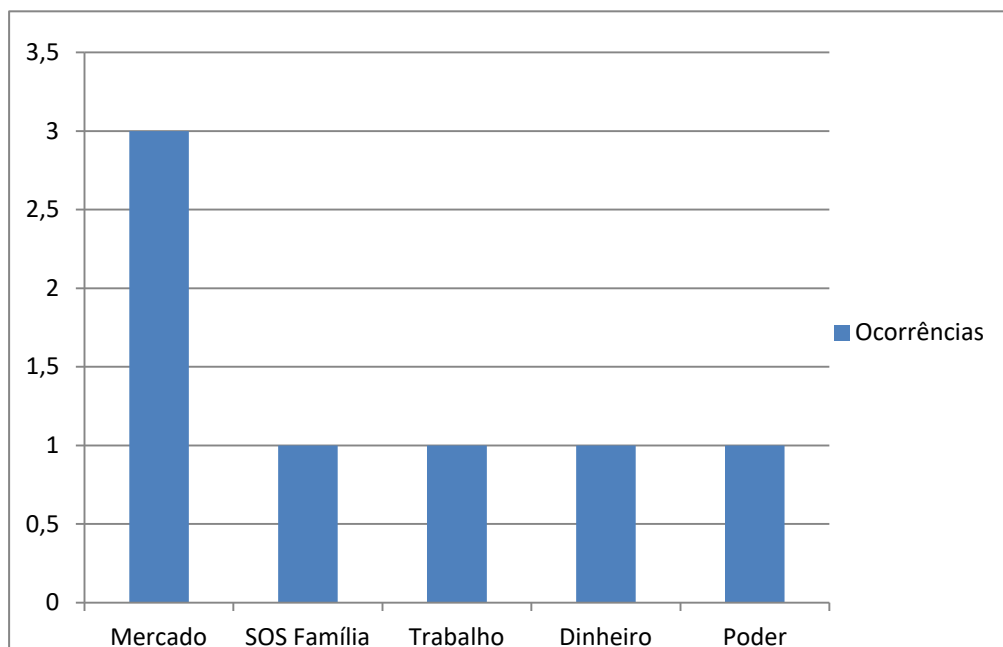
#### 4.4.1 Ênfase jurídica

A investigação empreendida acerca do conceito de assédio moral atrelado à ênfase jurídica dada pelo jornal, exigiu a leitura geral das matérias recortadas, das descrições e das ocorrências dos fenômenos. Assim foi possível estratificar e analisar discursivamente as

condições associadas à definição classificada como jurídica. Com o objetivo de verificar os discursos produzidos, buscamos reconhecer as dimensões e as repercussões geradas.

Foram encontradas 30 notícias que tratavam especificamente do assédio moral dentro de perspectivas jurídicas, o que representa - arredondando os números - um universo de 47% do total da pesquisa. Destas, tomamos sete como amostra para análise, usando como critério as maiores notícias acerca do tema, grande exploração de fotos e possibilidade de desdobramento para outras. Dessas sete, três estavam presentes na editoria Mercado e uma em cada uma das editorias: SOS Família, Trabalho, Dinheiro e Poder, conforme sugere o gráfico a seguir.

Gráfico 3 - Editorias das notícias sobre assédio moral na perspectiva jurídica



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Observa-se que foram abordados diversos tipos de organização do trabalho, espaços de denúncia, divulgação de leis e atitudes reivindicatórias e protetivas tanto para trabalhadores quanto para empresas, ora dando visibilidade às injustiças e humilhações sofridas pelo empregado que levam às instâncias jurídicas, ora estimulando a proteção corporativa. Tais matérias auxiliam na naturalização do tema na sociedade, permitindo as denúncias de condições injustas de trabalho.

A primeira notícia a ser analisada trata da demissão indireta (pressão que os trabalhadores sofrem dentro das empresas para se demitir e fazer com que as organizações se isentem do pagamento de benefícios), mas em um viés contrário, de defesa do trabalhador:

“*Pressão para empregado sair faz empresas pagarem multas*”. Sua materialidade discursiva, presente tão logo no título, sugere o posicionamento do jornal a favor dos direitos do trabalhador. Não obstante, além de informar a notícia cumpre seu papel como uma medida intimidadora/de alerta para que outras empresas não adotem a mesma postura. A matéria ocupa a segunda posição de uma página ímpar, da editoria Mercado. Possui quatro colunas, uma retranca e uma pequena foto, do lado direito, de um manifestante correntista protestando contra a crise de quatro bancos regionais. Por mais que a causa da demissão forçada seja a falta de recurso dos bancos para arcar com os custos do desligamento dos funcionários, a imagem - que retrata a crise das instituições financeiras - não dialoga com o teor principal da notícia. A palavra que apareceu com maior recorrência ao longo do texto foi “justiça”, o que corrobora com a caracterização jurídica apontada. Ademais, o jornal usa desse espaço para problematizar e ampliar a temática do assédio não apenas como objeto de sofrimento do trabalhador, mas como algo também recorrente em outras instâncias, como no que diz respeito aos direitos do colaborador - o que cabe à Justiça resolver. Acima de nosso objeto de análise há uma coluna que aborda as reformas propostas pela então presidenta Dilma Rousseff em meio ao *impeachment*. Abaixo, licitações de mercado. Na página par ao lado, na parte superior, consta uma matéria que aborda o questionamento da queda de R\$ 10,5 milhões em valores de bens da Oi, pelo Tribunal de Contas da União. Ao lado, em nota, investigação de funcionários do Pão de Açúcar sobre desvio de produtos. Abaixo, publicidade da nova Universidade em rede do BRICS.

Em FS15/01E4, o jornal inicia seu discurso abordando a causa central da notícia: empresas que forcem funcionários a se demitir. O teor jurídico tanto da matéria quanto do fragmento destacado fica claro a seguir, no lead: “*A **Justiça do Trabalho** tem condenado por danos morais empresas que pressionam funcionários a pedir demissão. O valor das indenizações varia conforme o tamanho da empresa e a remuneração do empregado, e em alguns casos, chegam a R\$ 30 mil*”. Para embasar o conteúdo abordado, a *Folha* tratou de coletar fala de um advogado sobre casos desse tipo, reforçando que ações como essa estão se tornando comuns no ambiente de trabalho, como se vê em FS15/01E5. A pressão para o pedido de demissão é uma forma da empresa se resguardar e não ter que pagar o que é de direito a seu funcionário. “*Às vezes alguém é pressionado com exigências demais até que peça demissão. Mas em outros casos a pessoa é isolada, sem nada com que se ocupar. Isso também é considerado assédio moral, pois o trabalho faz parte da vida pessoa, diz Rabay [o advogado]*”. Neste fragmento a *Folha* deixa claro seu posicionamento acerca das formas com

as quais entende que o assédio se reverbera. Ele se faz de diversas formas no ambiente de trabalho, desde a exigência de tarefas exageradas e friamente calculadas - muitas vezes fora do escopo de trabalho e sem muito alarde -, até práticas escancaradamente vexatórias, de perseguição ou isolamento. Demitir um trabalhador é caro. Sendo assim, ambas têm o mesmo objetivo: enfraquecer a vítima e fazer com que ela peça demissão.

Figura 1 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre empregados induzidos a se demitir

## Pressão para empregado sair faz empresas pagarem multa

Funcionários induzidos a se demitir levam indenizações que chegam a R\$ 30 mil

**Falta de preparo de gestores e economia e recursos são os principais motivos para a prática, diz advogado**

**DANIEL MARCONDES DE SÃO PAULO**

A Justiça do Trabalho tem condenado por danos morais empresas que pressionam funcionários a pedir demissão. O valor das indenizações varia conforme o tamanho da empresa e a remuneração do empregado e, em alguns casos, chegam a R\$ 30 mil.

Os casos são comuns e podem envolver várias formas de abuso moral, afirma Dario Rabay, sócio do escritório Souza, Cescon, Barriueu &

Flesch Advogados.

“Às vezes alguém é pressionado com exigências demais até que peça demissão. Mas em outros casos a pessoa é isolada, sem nada com que se ocupar. Isso também é considerado assédio moral, pois o trabalho faz parte da vida da pessoa”, diz Rabay.

Foi o que ocorreu, segundo o processo que passou em fevereiro pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho), com uma funcionária do Banco Santander após voltar de um afastamento de seis meses pela Previdência Social.

Em seu retorno, a trabalhadora não recebeu treinamento para readaptação e passava toda a jornada sem atribuições, se ocupando, no máximo, da decoração de Natal.

Para o TST, houve “evidente afronta à honra e à moral” da funcionária, pois a situação a que ela foi submetida era humilhante. A indenização foi calculada em R\$ 20 mil. O banco disse que não se pronuncia sobre casos que estão na Justiça.

Outra companhia condenada no TST pelo mesmo motivo foi a AGCO (máquinas agrícolas). Com a vinda de um novo supervisor, um mecânico foi mantido isolado dos demais e, segundo testemunha, era chamado de “fantasma” por eles durante conversas privadas.

Apesar da situação, o empregado continuou no trabalho até ser demitido sem justa causa. A empresa, que não quis se manifestar sobre o caso, foi condenada a pagar R\$ 30 mil ao ex-funcionário.

**MOTIVOS**

Dois razões explicam a prática de uma empresa induzir um empregado a pedir demissão, de acordo com Dario Rabay.

“Demitir um trabalhador é caro, então pode ser uma forma de economizar recursos. Outro motivo é a falta de preparo de gestores, que, ao cobrar eficiência, usam métodos ilegais como gritar, fazer piadas ou isolar funcionários”, diz o advogado.

Como o custo das indenizações é substancial, as empresas frequentemente tomam medidas para evitar o risco de irregularidades.

“Ao descobrir esses problemas, a reação mais comum é revisar os procedimentos, inclusive treinando novamente os gestores”, afirma Rabay.



Tullio Fatti/AGF

» BOCA ROMANA Correntista protesta na capital italiana contra a crise de quatro bancos regionais, que receberam pacote de ajuda de € 3,6 bi; investidores sofreram perdas

Fonte: Acervo Folha (2015).

No recorte a seguir a ênfase jurídica é dada em meio a uma notícia que aborda o assédio moral dentro de uma empresa estatal, a Petrobras. Mesmo se tratando de uma empresa do governo, a *Folha* não se omite e aborda o caso trazendo em seu discurso riqueza de detalhes sobre as consequências do processo. A notícia, intitulada “*Ex-gerente vai à Justiça contra a Petrobras e pede indenização*”, está na editoria Poder sob o chapéu “*Escândalo na Petrobras*”, possui cinco colunas, uma retranca com título “*Assédio moral*” e ocupa a parte superior de uma página ímpar. As palavras mais recorrentes apresentadas na notícia foram “assédio moral” e “indenização”, o que reforça a caracterização do viés jurídico. Também apresenta foto da funcionária - que acusa a empresa de assédio - com um semblante triste, olhos caídos, postura curvada e abatida – um discurso não verbal que sugere o sofrimento do trabalhador e o posicionamento do jornal em defesa dos assediados e da causa. Em matérias do entorno, temos uma nota do lado direito a esta, que aborda negação do pedido de liberdade a um empreiteiro réu da Lava Jato. Abaixo, notícia que trata do recebimento de panetones na

prisão pelos empresários presos também da Lava Jato. Ainda abaixo destas, mais relatos sobre a Lava Jato: uma pequena notícia sobre a não interferência da cassação de Cunha para sua eleição como Presidente da Câmara e a afirmação do ministro Edilson Lobão de que não tem nenhuma ligação com os esquemas de políticos beneficiados pela Petrobras. A página seguinte é totalmente ocupada por publicidade do Colégio Objetivo Integrado.

Através de seu discurso verbal, o jornal permite mostrar que a problemática do assédio acontece em instâncias tanto públicas quanto privadas, o que é possível perceber em FS14/11E3: “*A ex-gerente da Petrobras Venina Fonseca ingressou com uma **ação na Justiça trabalhista** na qual acusa a estatal de assédio moral, pede uma **indenização** sem definir valores e afirma que a companhia promoveu cortes ilegais em seu salário*”. Dando prosseguimento à matéria, a *Folha* traz uma retranca intitulada “*Assédio Moral*”, na qual aborda exclusivamente a acusação da vítima diante da Justiça e situações que vivenciou na petroleira. Este discurso é analisado a seguir, em FS14/11E4, nas aspas do advogado da vítima: “[*ela*] diz ter sido enviada em 2010 pela primeira vez para Cingapura como uma retaliação às acusações que fez, mas que lá teria sido **proibida de trabalhar**”. Da forma como o discurso é construído, sugere-se a ideia de que Venina foi “exilada” no exterior para não prejudicar ainda mais a estatal no Brasil. Isso porque ela já tinha manifestado algumas denúncias contra a refinaria. Essa é uma das prerrogativas do assédio: silenciar a vítima. Neste caso específico, a empresa busca a tática do isolamento como forma de constrangê-la e inibi-la de fazer mais acusações. Em FS14/11E5 outro exemplo de discurso ilustra nossa análise: “*Venina diz ter ficado por cinco meses numa sala na sede da Petrobras, no Rio de Janeiro, sem telefone nem computador e sem poder trabalhar*”. Mais uma vez a materialidade contida no trecho sugere uma forma de “exílio” ou isolamento como punição. Neste trecho, o jornal aponta um caso onde a vítima não teve medo da retaliação e mesmo sofrendo práticas notórias de assédio moral por já manifestar insatisfação com algumas irregularidades da empresa, fez a denúncia. Em contrapartida, esse cenário já é menos provável na iniciativa privada, onde muitas vezes os funcionários permitem o isolamento e se silenciam por medo da demissão e da dificuldade em encontrar outros empregos. Apesar do advogado da vítima relatar uma pequena parte do que ela sofreu na estatal, entendemos que o viés deste recorte é predominante jurídico, pois trata prioritariamente das questões legais na Justiça e no Tribunal Superior do Trabalho em relação ao assédio.

Figura 2 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre pedido de indenização da ex-gerente da Petrobras

**ESCÂNDALO NA PETROBRAS**

## Ex-gerente vai à Justiça contra a Petrobras e pede indenização

Venina acusa empresa de assédio moral e diz que foi proibida de trabalhar em duas ocasiões

**Executiva que afirma ter alertado presidente da estatal para corrupção afirma que sofreu cortes ilegais em seu salário**

Março/Fevereiro - 13 de maio 2014 | Folha de S. Paulo



Venina em frente a seu apartamento no Rio, no último sábado

**MARCO CESAR CARVALHO**  
DE SÃO PAULO

A ex-gerente da Petrobras Venina Fonseca ingressou com uma ação na Justiça trabalhista na qual acusa a estatal de assédio moral, pede uma indenização sem definir valores e afirma que a companhia promoveu cortes ilegais em seu salário.

A executiva afirma ter alertado desde 2009 a atual presidente da Petrobras, Graça Foster, de que havia irregularidades na refinaria Abreu e Lima e em serviços de comunicação. Ela relata que comunicou as supostas irregularidades por e-mail e em conversas pessoais.

Graca nega que tenha sido omíscia ou que a executiva tenha falado sobre corrupção nas mensagens.

Venina trabalhou como diretora-executiva da Petrobras em Cingapura de julho de 2012 até este mês, quando perdeu o cargo após uma comissão interna apontar problemas de "não conformidade" em contratos da refinaria Abreu e Lima, sobre os quais ela teria sido responsável.

A refinaria é apontada pelos procuradores da Lava Jato como uma das fontes de propina distribuída pelo diretor Alberto Youssef, a partir

de contratos superfaturados. Na ação, os advogados de Venina dizem que é ilegal o corte de salário promovido pela estatal, de R\$ 69,1 mil para R\$ 24,2 mil brutos.

Eles alegam que a estatal não pode cortar benefícios que ela recebe há mais de dez anos, segundo casos já julgados no TST (Tribunal Superior do Trabalho). Ela entrou na Petrobras em 1990 como geóloga e ocupou diversos cargos de gerência, nos quais tinha direito a benefícios.

Graca disse na última segunda (22) à *Folha* e ao jornal "O Globo" que Venina ganhava mais do que ela quando estava em Cingapura (R\$

167,3 mil mensais, incluindo ajuda de custo para escola e reembolso de aluguel). Em 2013, Graca recebeu uma média mensal de R\$ 158,3 mil.

Venina trabalhou como gerente na diretoria de Abastecimento, subordinada a Paulo Roberto Costa, entre 2005 e 2009. Costa foi preso em março pela Operação Lava Jato, sob acusação de comandar um esquema de desvios em obras da estatal e confessou uma série de irregularidades após fechar um acordo de delação premiada para tentar obter uma pena menor.

**ASSÉDIO MORAL**  
No pedido de indenização, os advogados de Venina citam dois casos que caracterizam como assédio moral.

A geóloga diz ter sido enviada em 2010 pela primeira vez para Cingapura como uma retaliação às acusações que fez, mas que lá teria sido impedida de trabalhar.

Ela diz ter feito um MBA na filial da Universidade de Chicago em Cingapura.

O outro episódio descrito na ação como assédio ocorreu, segundo a ação judicial, entre fevereiro e julho de 2012, quando reconheceu por um período ao Brasil. Venina diz ter ficado por cinco meses numa sala na sede da Petrobras, no Rio de Janeiro, sem

telefone nem computador e sem poder trabalhar.

**OUTRO LADO**  
A Petrobras disse em nota à *Folha* que não foi intimada na ação trabalhista movida por Venina.

Na última segunda-feira (22), Graca rebateu a acusação de que a ex-gerente tenha sofrido assédio moral dentro da petroliera.

Ela negou também que a executiva tenha sido enviada a Cingapura como retaliação por ter apontado irregularidades em contratos. Segundo a presidente da Petrobras, a executiva foi trabalhar na Asca por vontade própria.

Fonte: Acervo Folha (2014).

Na próxima matéria a ser analisada, o jornal faz uso de humor no título "*Querida, demiti o patrão*" para satirizar um tema recorrente na sociedade trabalhista: as demissões indiretas. A *Folha* explora uma página inteira, par, para falar do assunto através de uma notícia não factual mas com riqueza de infográficos, retrancas, olhos, e mais duas notícias no entorno como uma espécie de continuação por se tratarem do mesmo tema: "*Terceirizados e jogadores usam rescisão indireta*" e "*Empresas falam da indústria de 'processos'*". Alocada na editoria Mercado com duas grandes colunas, duas retrancas e um olho, a matéria trata da possibilidade - hoje em dia recorrente - de demissão indireta das empresas por não cumprirem com suas obrigações perante o trabalhador. Casos mais comuns são atestados como



recorrências de assédio moral para com os funcionários, onde os mesmos têm o respaldo da CLT. A *Folha*, mais uma vez em um posicionamento a favor das leis trabalhistas e dos direitos do empregado, se dedica a explicar todo o processo através de um rico infográfico, detalhando do que se trata a rescisão indireta, como “demitir” o patrão por justa causa, como funciona o processo, cuidados que o trabalhador deve ter, depoimentos de advogados e juízes sobre o assunto e o que o funcionário ganha se pedir para que seu contrato seja reincluído. As palavras mais usadas foram "rescisão indireta" e "demissão" por se tratarem do viés central da notícia. Ademais, o jornal também explora a fala de trabalhadores que fizeram a demissão indireta, dando espaço inclusive à foto de um ex-vigilante que passou pelo processo por ter sido "perseguido" dentro da empresa. O posicionamento da *Folha* em ilustrar a matéria com o depoimento de pessoas que já passaram pela experiência sugere encorajamento e incentivo a outras que ainda não conseguiram dar o passo em direção aos seus direitos e continuam sofrendo no seu local de trabalho. Na página oposta constam anúncios de livros lançados recentemente, na coluna direita e na parte inferior. No centro, há notícia sobre lançamento de livro que tenta analisar momento dinâmico da economia mundial, como uma forma de criticar a crise financeira global da época, em 2013. Tal matéria dialoga com a crítica indireta que o jornal faz ao sistema na notícia que estamos analisando: se a sociedade não fosse acometida pela crise, a demissão/rescisão indireta não se faria necessária e os casos de assédio moral não seriam tão recorrentes.

No trecho FS13/30E3 o viés jurídico é evidenciado ao abordar as questões da lei trabalhista brasileira, que permite que o empregado "demita" o empregador no caso de seus direitos não serem cumpridos. O assédio moral entra nessa perspectiva jurídica, pois se o trabalhador se sentir assediado moralmente, ele tem o mesmo direito de dispensar a empresa. O jornal ainda faz questão de explicitar o que é o assédio e abordar outro benefício para quem se sentir lesado: "*Em casos de assédio moral - conjunto de condutas abusivas, frequentes e intencionais que atingem a dignidade da pessoa e a humilham - além da rescisão indireta, é comum o pagamento de indenizações por dano moral*". Em FS13/30E4, na primeira retransmissão da matéria, a *Folha* dá voz a pessoas que vivenciaram situações de demissão indireta do empregador. Fica clara, então, a postura do jornal em disseminar o conteúdo e alertar a população sobre seus direitos, principalmente no que diz respeito à temática aqui abordada: "*O vigilante Paulo Eduardo Souza, 37, é um dos incluídos nessa estatística. Para conseguir seus direitos trabalhistas, pediu a dispensa indireta do patrão, uma empresa terceirizada de segurança de condomínios residenciais e de hospitais. Souza reclama de 'perseguição' pela*

empresa de segurança, que o transferiu sucessivamente de local de trabalho, aumentando o tempo gasto no deslocamento de sua casa, com o **objetivo de forçá-lo a pedir demissão**". Em FS13/30E3 o jornal ilustra que terceirizados e até mesmo jogadores de futebol estão fazendo uso da rescisão direta, em uma provável tentativa de difundir o tema dentro de seu aspecto jurídico e fazê-lo parecer uma prática recorrente aos leitores, incentivando-os. "*Bancários, comerciários, professores universitários e trabalhadores são exemplos de categorias que têm recorrido à **rescisão indireta**, segundo juízes e especialistas em mercado de trabalho*".

Figura 3 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre rescisão indireta no trabalho



Fonte: Acervo Folha (2013).

A quarta notícia, "*Justiça condenada BB por assédio moral*" fala sobre condenação do Banco do Brasil por assédio moral coletivo. Marcada por algumas linhas em que o sofrimento do trabalhador é atestado, o viés predominante é classificado como jurídico por envolver

órgãos legítimos como o Ministério Público do Trabalho, ações na Justiça, Tribunal Regional do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Procuradoria do Trabalho. A notícia, de seis colunas e sem retrancas, ocupa a segunda posição de página ímpar da editoria Mercado e não possui foto. A *Folha* expõe em meio a seu texto jornalístico que o Banco do Brasil é alvo de denúncias de assédio moral desde 2008, e que os procuradores recolheram casos em todo o país - o que leva a crer que as práticas assediadoras são uma prática de gestão, e portanto não são combatidas, conclui o próprio jornal. Todavia, não são explorados depoimentos na matéria, apenas relatos pontuais e indiretos (sem uso de aspas) de constrangimentos, humilhação, retaliações, isolamento de portador de HIV, perda de comissão e ganho de indenização de R\$ 1 milhão por funcionária que teve sua licença maternidade interrompida pelo chefe, sofreu um AVC por conta do stress e acabou se aposentando por invalidez. A *Folha* dá um espaço limitado para o banco se defender dizendo que já recorreu da decisão e que adota mecanismos para coibir o assédio. Acima de nosso objeto de análise, há uma coluna que critica os grupos do Congresso que detonam o *modus operandi* da política de Dilma. Logo abaixo, consta uma pequena notícia sobre a exigência do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) em vender carteiras de seguros rurais da Mapfre. Mais uma vez o jornal menciona o BB, mas sob outra ótica: aponta que o Conselho afirma que a associação da empresa com o banco causa prejuízo à concorrência no setor agrícola por concentrar nas mãos de um mesmo grupo dois terços do mercado. Ao lado, notícia sobre multa ao chefe de um banco suíço de investimento, o Credit Suisse, por conta de uma brincadeira feita com um investidor em um evento. Abaixo, na parte inferior da página, consta pequena notícia sobre a participação da *Folha* em evento em Paris sobre inovações digitais e mídia. Ao lado, ainda na parte inferior, pequena notícia sobre o mercado financeiro, que fala sobre a demissão de Greg Smith do banco Goldman Sachs, e onde o mesmo afirma, descontente, que lá os clientes são tratados como fantoches pelos diretores. Na página ao lado, a primeira notícia trata do crescimento em dobro do agronegócio na economia com recordes de produção e crescimento do PIB do setor. Abaixo, na parte mediana da página, nota que notícia que empresa de Eike Batista, a OGX, fará sondas de perfuração do solo para a Petrobras extrair petróleo. Ao seu lado, notícia que aborda a exploração de minério de ferro no interior da Bahia por empresa australiana, que investirá R\$ 5 bilhões na mina e na unidade de beneficiamento. Ao lado desta, matéria especial e não factual sobre a pecuária: aborda-se a necessidade de um controle zootécnico na produção do leite para garantir a sua qualidade. Abaixo e na parte inferior da página, notícia sobre greve na hidrelétrica de Jirau, que atingiu 15 mil funcionários por conta

de questões trabalhistas. A empresa se manifestou pedindo que a mesma fosse considerada ilegal.

O fragmento FS12/36E4 explicita o viés jurídico contido na materialidade da notícia: *"Para o Tribunal Regional do Trabalho de Brasília, a prática de assédio moral na instituição evidencia 'verdadeira ferramenta de gestão nas unidades do banco'"*. Além de se tratar de um órgão público e por evidenciar que o caso já se encontra na pasta, o jornal não explora tanto o sofrimento do trabalhador, focando nas medidas jurídicas que estão sendo tomadas. Em FS12/36E5, a *Folha* dá voz ao banco para se defender: *"Procurado, o Banco do Brasil limitou-se a dizer que já recorreu da decisão do TST e 'que adota mecanismos para inibir a prática do assédio moral'"*. Fica clara a postura tendenciosa do jornal ao tentar condenar o banco pelo uso da palavra "limitou-se". O discurso sugere que a instituição não forneceu argumentos suficientes para explicar o caso e sugere ironicamente que busca coibir o assédio. Em FS12/36E6 explora-se um breve relato de uma das vítimas no penúltimo parágrafo da notícia: *"Há cinco anos, uma funcionária ganhou indenização de quase R\$ 1 milhão, por ter tido a licença-maternidade interrompida pelo chefe. Por causa da situação de estresse a que foi submetida, ela sofreu um AVC e se aposentou por invalidez"*.

Figura 4 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre condenação do BB por assédio moral

**Justiça condena BB por assédio moral**

Banco terá que pagar indenização de R\$ 600 mil por danos morais coletivos; instituição informa que já recorreu

**Ação do Ministério Público do Trabalho aponta casos de humilhação a funcionários do banco**

**LUCAS FERRAZ DE BRASÍLIA**

O Banco do Brasil foi condenado pela Justiça do Trabalho a pagar R\$ 600 mil de indenização por danos morais coletivos.

Para o Tribunal Regional do Trabalho de Brasília, a prática de assédio moral na instituição evidencia "verdadeira ferramenta de gestão nas unidades do banco".

Maior banco da América Latina em volume de ativos (patrimônio), o BB tem 114 mil funcionários.

A ação enumera uma série de práticas de assédio moral: isolamento no ambiente de trabalho de um portador do vírus HIV, interrupção de licença-maternidade, retaliações a grevistas.

Na Ouvidoria Externa do banco, o Ministério Público do Trabalho relata "atos de humilhação e constrangimento" a quatro funcionários, "que perderam comissões" e acabaram pedindo aposentadoria compulsória.

"É a prática assediadora em si e sistemática que exige providências e reparações", disse a desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, do TRT, que revisou a ação indenizatória.

Procurado, o Banco do Brasil limitou-se a dizer que "já recorreu da decisão" no TST (Tribunal Superior do Trabalho) e que "adota mecanismos para inibir a prática do assédio moral".

A indenização, se e quando paga, será revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Os procuradores recolheram casos em todo o país. A conclusão é que a prática não é combatida. O Banco do Brasil há anos enfrenta denúncias de trabalhadores e da Procuradoria do Trabalho por práticas de assédio moral em suas unidades.

Há cinco anos, uma funcionária ganhou indenização, à época avaliada em R\$ 1 milhão, por ter tido a licença-maternidade interrompida pelo chefe. Por causa da situação de estresse a que foi submetida, ela sofreu um AVC e se aposentou por invalidez.

A Procuradoria também alega que, desde 2008, tenta firmar um acordo para que o banco crie uma comissão entre os funcionários para apuração interna de casos de assédio moral.

Fonte: Acervo Folha (2012).

A matéria a seguir, da editoria Dinheiro e intitulada *"Bradesco terá que indenizar ex-gerente em R\$ 1 milhão"*, trata novamente a questão assédio moral atrelado aos bancos privados. A notícia está sob o chapéu "Justiça" e aborda o pagamento de indenização a um ex-gerente do Bradesco demitido por justa causa, mas sem motivos para tal. Ele acusa o banco de discriminação sexual e assédio moral em sua demissão. No texto a notícia trata de perspectivas jurídicas ao situar o leitor sobre o status do caso em instâncias legais. Para tanto,

órgãos como TST e TRT foram citados, além de palavras do âmbito jurídico como “indenização”. O sofrimento do trabalhador é mencionado, mas não é o foco direto explorado pela *Folha*. Seu destaque é pequeno, ocupando canto inferior direito de página par com duas colunas e sem retrancas. Ao mesmo tempo em que pouco se destaca, o jornal expõe o assediado e publica foto do seu rosto com legenda que o identifica: “*Antônio dos Santos, que acusou o Bradesco de discriminação*”. Várias são as matérias que estão ao seu redor. Do lado esquerdo da que estamos analisando, há notícia que aborda o alerta do FMI sobre risco de movimentos de capitais incontroláveis em economias emergentes; acima, notícia sobre certificados de aptidão que serão concedidos a pedreiros e pescadores – uma iniciativa dos Ministérios da Educação e do Trabalho; na parte superior, no topo da página, notícia de grande destaque abordando a exigência das centrais sindicais a respeito do reajuste salarial para aposentados devido à inflação e aumento do PIB. Na página ao lado, ímpar, ainda no topo, matéria também de destaque sobre questionamento de ofertas de vagas no Sistema S, pelo MEC. O ministério alega que o número ofertado pelo Senai e pelo Senac é insuficiente em mais da metade dos estados. Abaixo, continuação da notícia mas com o outro lado da situação posta: a afirmação do Senai e do Senac de que o acordo sobre gratuidade está sendo cumprido. No meio de ambas as páginas encontra-se um grande anúncio de publicidade da companhia telefônica Embratel “Faz um 21”.

Em FS09/51E5, o conteúdo jurídico é reforçado pelos discursos apresentados a seguir: “*Com o fim do prazo para recorrer da decisão da **Justiça**, o Bradesco terá de pagar indenização que pode ultrapassar R\$ 1 milhão ao ex-gerente Antônio Ferreira dos Santos, 47, que alega ter sofrido **assédio moral e discriminação sexual** em sua demissão por justa causa*”. Nesse caso houve identificação da vítima e o assédio foi associado à prática de discriminação. A matéria também explora depoimento do ex-gerente sobre o caso, em FS09/51E6: “*Os **juízes** foram justos. **Fui demitido por justa causa, sem explicação formal do Bradesco. Tive minha reputação profissional manchada. Finalmente vou tirar um peso das minhas costas***”. No trecho destacado podemos perceber o paradoxo implícito na demissão, fenômeno que é inclusive reforçado pelo jornal. Se a demissão foi por justa causa o trabalhador deve ser informado do motivo pelo qual está sendo desligado. A não-justificativa dá margem para a caracterização do assédio moral. A materialidade discursiva contida em “*finalmente vou tirar um peso das minhas costas*” denota o peso da ação na vítima. De forma ainda mais específica, o uso do advérbio “finalmente” sugere demora no processo, e por

consequência, acúmulo do sofrimento, angústia e amargura atrelados aos trâmites ocorridos na Justiça. O caso teve sucesso em seu desfecho.

Figura 5 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre indenização de ex-gerente do Bradesco



Fonte: Acervo Folha (2009).

A matéria seguinte, “*GE Dako dispensa 51 após greve*”, sugere ambiguidade em seu título. O jornal não deixa claro quem ou o quê foi dispensado após a ocorrência. A notícia trata, portanto, de 51 trabalhadores que foram demitidos após aderirem à greve a respeito da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A empresa é acusada de assédio moral, pois dispensou funcionários portadores de doenças ocupacionais e integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), o que garante estabilidade. O teor da notícia é ressaltado por não expor o sofrimento de nenhuma vítima, mas de retratar o percurso jurídico do caso. A matéria está situada na página par, tem duas colunas e ocupa a segunda posição da editoria Trabalho. Não possui retrancas mas explora a foto da advogada da empresa, que explica os motivos dos cortes. As palavras mais recorrentes são “assédio” e “greve”. Acima da que estamos analisando, a notícia fala sobre a apuração da Corregedoria a respeito de fuga no complexo prisional em Hortolândia, onde 122 presos fugiram. Ao lado, a notícia presente

retrata o envio de um projeto de segurança para o Ministério da Justiça a fim de requerer verbas federais para o setor. Abaixo, na parte inferior da página, matéria sobre uso de propostas de administração petista em Campinas sustentadas pelo então presidente Lula. No topo da página ao lado, matéria que aborda que agente da PM autorizou 151 saídas de presos que estavam sob investigação. No meio, notícia sobre sequestradores que ameaçavam vender vítima para comércio de órgãos. Abaixo, também na parte inferior, notas de informe de férias coletivas da Volks, colisão com caminhão que matou dois policiais e isenção da taxa de inscrição para deficientes físicos no vestibular da Fuvest. Abaixo destas, informes de mortes da semana.

No recorte a seguir, a ênfase jurídica da notícia é ressaltada ao falar de leis, greve e por envolver promotores e o Ministério Público do Trabalho. Em FS02/59E6 é possível notar o teor da matéria, que retrata demissões por justa causa a trabalhadores grevistas: "*Segundo o sindicalista, os demitidos são portadores de doenças ocupacionais ou foram eleitos para a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o que garante estabilidade*". Por essas razões evidenciadas pela *Folha*, o sindicato dos metalúrgicos entende que os funcionários demitidos foram vítimas de assédio moral. Ações como demitir um funcionário logo depois de voltar de férias ou por organizar greves a fim de reivindicar seus direitos configuram tal prática. Em FS02/59E7, a *Folha* detalha o processo como um todo. As materialidades lexicais destacadas a seguir reforçam o foco jurídico da matéria: "*O sindicato acusa a empresa de assédio moral. O promotor Norberto Vargas Valério, do Ministério Público do Trabalho, entrou com uma ação civil pública com pedido de liminar solicitando reparação pelos supostos danos*". O fragmento FS02/59E8, ao contrário do que normalmente se espera, sugere medo de represália ou de uma manifestação ainda maior. Para tanto, a empresa volta atrás: "*A empresa enviou para as esposas e mães dos trabalhadores telegramas pedindo para que eles voltassem aos postos de trabalho*".

Figura 6 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre dispensa de grevistas por justa causa



Fonte: Acervo Folha (2002).

A notícia a seguir foi publicada no início dos anos 2000 e representa uma das primeiras a noticiarem o assédio. Alocada na editoria SOS Família e intitulada “*Delegacia tem SOS para assediados*”, a *Folha* aborda através dela aspectos importantes em meio a seu discurso jornalístico, enfatizando a criação de um canal que recebe denúncias sobre assédio moral, sexual e discriminação. A matéria também traz um fato importante: a aprovação do projeto de lei que instituiu o crime de assédio moral no trabalho e prevê penas de detenção de um a dois anos. Esse projeto precisaria passar primeiro por votação na Câmara dos Deputados. A notícia ocupa uma página ímpar inteira, possui uma coluna, tem duas fotos com depoimentos a respeito do assédio - porém sem sensacionalismo -, e nenhuma retranca. Um dos depoimentos se refere ao assédio como terrorismo em seu discurso. O outro, encara as pressões do trabalho como normais. A palavra mais recorrente na notícia é “denúncia”. A matéria que se encontra ao lado desta ocupa a página inteira, par, e fala sobre a desobediência dos pais de alunos ao pararem os carros em cima da faixa onde eles atravessam.

No trecho FS02/62E4 aborda-se a criação de um serviço de denúncias para o assédio em São Paulo. Isso porque os trabalhadores – especialmente os da iniciativa privada – não têm nenhuma lei que os proteja e muitas empresas ainda não contavam, na época, com canais de comunicação em que a prática pudesse ser denunciada. Através da matéria, o jornal sugere que o problema era recorrente mesmo no início da década em questão e não havia canais para



que fosse relatado. *“Na falta de canal dentro da empresa, a pessoa que se sentir lesada por assédio moral pode se valer de um recente serviço criado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT-SP): o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho”*. Em FS02/62E5, a *Folha* leva a crer que o baixo número de denúncias se deve ao não conhecimento dos canais para tal, mas não leva em consideração o medo do desemprego ou de represália: *“No ano passado, dos 24 processos abertos [as classificações podem ser discriminação, assédio sexual e assédio moral], três foram classificados como assédio moral. ‘A procura ainda é pequena por desconhecimento das pessoas’”*, diz a coordenadora. No fragmento FS02/62E6, apesar de não ser o teor principal (entendemos aqui que o viés predominante da notícia analisada é jurídico por tratar de medidas cabíveis aos órgãos públicos), o jornal aborda também o sofrimento, dando voz a uma das vítimas que fez a denúncia: *“O assédio moral é a pior forma de terrorismo. A empresa sempre impõe algo desse tipo de forma sutil, e as pessoas se submetem por medo do desemprego”*. Para se ter real noção do dano emocional que o assédio moral proporciona ao trabalhador, a vítima o compara ao terrorismo, que se traduz pelo modo de impor a vontade pelo uso sistemático do terror. É uma forma cruel e perversa de tratar o trabalhador como “marionete” e de conduzi-lo a agir da forma mais conveniente ao assediador. Para tanto, ele faz uso de práticas sutis e dificilmente percebidas, pois são camufladas em meio à designação das atividades rotineiras. Quando percebidas, muitas vezes o funcionário se cala e permite a prática, pois depende do emprego.

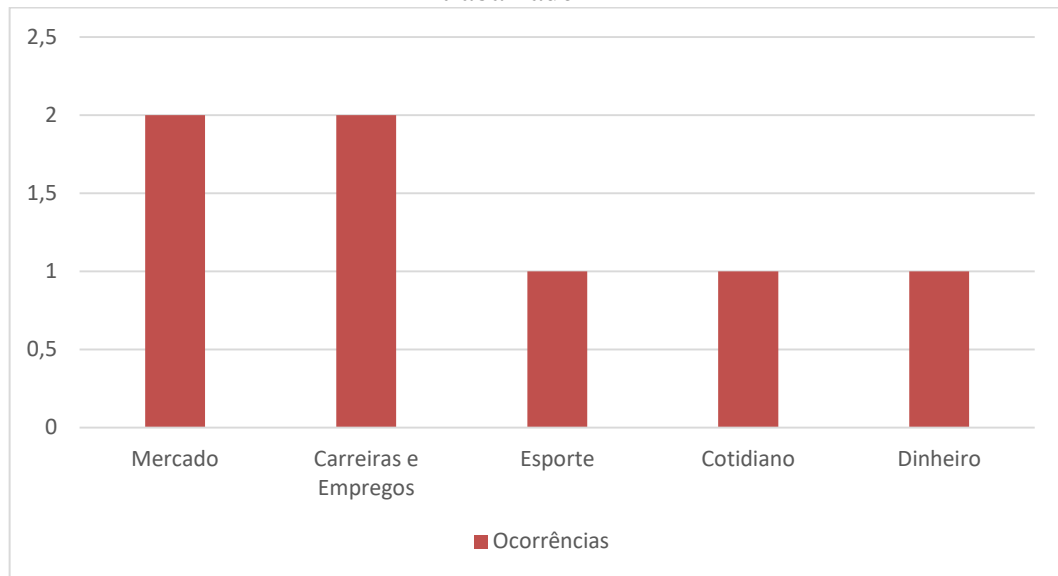


As lógicas de invalidação e de depreciação ocorrem, em grande parte das vezes, em cenas públicas. As pessoas se sentem desvalorizadas e diminuídas e raramente compartilham tais sentimentos. Se, por um lado, a expressão destes sofrimentos sofre uma censura do próprio sujeito, por outro, a sociedade dispõe de poucos suportes para auxiliar a expressão dos mesmos. Os afetos, frutos do processo de exclusão, são relegados a passar por um processo que pretende apagá-los, anulá-los, enfim, torná-los inaudíveis. A esse processo de silenciamento dos afetos, dos quais participam as instituições e os sujeitos individuais e grupais, denominamos lógica da invisibilidade do sofrimento. (CARRETEIRO, 2003, p.60).

As consequências do assédio moral na perspectiva do sofrimento do trabalhador tornaram-se um importante tema de estudo e investigação. O assédio no trabalho é uma experiência subjetiva que acarreta danos à saúde do empregado, onde predominarão estresse, ansiedade, depressões e distúrbios psicossomáticos. Os danos emocionais irrompem a esfera familiar e social. Guedes (2003) aponta que a relação de família se deteriora quando se torna válvula de escape para os problemas enfrentados no trabalho. Tais situações conduzem ao uso de drogas, especialmente o álcool, e até mesmo em suicídio, como veremos em um dos relatos a seguir.

No caso do assédio moral voltado para o viés da saúde mental do trabalhador, relatando o sofrimento da vítima dentro de seus discursos, foram encontradas, ao todo, 34 notícias, o que representa um universo de 53% do total da pesquisa (dados arredondados). Dessas 34, levantamos uma amostra também de sete notícias tomando como base as maiores notícias a respeito do tema, maior incidência de fotos e possibilidade de desdobramento para outras acerca do mesmo tema. Destas, três estão na editoria Mercado, duas em Carreiras e Empregos, e uma em cada uma das editorias: Esporte, Cotidiano e Dinheiro, conforme sugere o gráfico a seguir:

Gráfico 4 - Editorias das notícias sobre assédio moral na perspectiva do sofrimento do trabalhador



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Em meio ao viés do sofrimento, questões jurídicas também costumam ser levantadas na maioria dos casos - e o mesmo ocorre de forma contrária nas notícias de viés jurídico, como vimos no subcapítulo acima. No entanto, tratamos aqui as que o foco está pautado no relato das experiências vividas por pessoas no ambiente de trabalho. O que elas disseram em meio a seus relatos muito agregou a esta pesquisa para que possamos ter real noção da dimensão dos efeitos do assédio moral na sociedade como um todo. As práticas ocorrem internamente, em ambiente profissional, e têm ínfimas – e por vezes, irreversíveis - consequências no âmbito pessoal. Ao falarmos de “pessoal” não estamos significando discursivamente somente a dificuldade no relacionamento dessas pessoas com seus familiares e amigos, mas também no reconhecimento do seu interior, do seu próprio eu, na busca do reconhecimento de si. É o que veremos a seguir.

Em notícia da editoria Cotidiano, de 2015, aborda-se que em Minas, funcionárias estão ganhando indenizações por assédio moral dos chefes. A matéria recebe o título “*Terceirizado, 190 tem atrasos de salário e denúncias de assédio*”, possui grande destaque em página par do jornal, tem três colunas, uma retranca e um infográfico explicativo sobre como funciona o atendimento às emergências da polícia. Não possui fotos e o foco não é o quesito moral do assédio, mas todas as suas instâncias, formas de propagação, desrespeito e consequências. A *Folha*, em seu discurso, consegue deixar explícito seu caráter de denúncia, o que justifica o maior número de registros dessa palavra ao longo do texto, seguido de “assédio”. A matéria

que compõe o entorno desta ocupa a página ao lado inteira, ímpar, e trata das pontes abandonadas em Pinheiros, no estado de São Paulo. As partes inferiores de ambas as páginas são dedicadas a anúncios publicitários de liquidação das Casas Bahia.

O viés da saúde mental e do sofrimento fica claro no fragmento FS15/03E5: "*O advogado Rodrigo Xavier entrou com ações para 15 delas. 'Os militares humilham as meninas. Chamam de piranha'*". Interessante observar que nesse caso o assédio moral vem acompanhado de xingamentos de cunho sexual, o que fica evidente quando o jornal dá voz ao advogado, que relata que os assediadores chamavam suas vítimas de "piranha". Em muitos casos, não raros, o assédio moral está atrelado ao sexual e vice-versa. Um serve como "porta de entrada" para o outro, e ambos têm como objetivo enfraquecer e expor a vítima.

Figura 8 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre denúncias de assédio no 190

Fonte: Acervo Folha (2015).

A seguir é possível analisar uma notícia de forte ênfase psicológica na editoria Mercado: “*Bancária diz a Procuradoria que foi forçada a trabalhar após aborto*”. A matéria dispõe de conteúdo forte, onde o assédio moral é reverberado dentro de suas piores formas: o desrespeito com a vida humana. Ocupa a parte mediana de página par, contém duas colunas, não tem retrancas e apesar da intensidade do conteúdo discursivo, não possui foto. A palavra mais falada ao longo do texto é “assédio moral organizacional”. Ao lado, o Itaú afirma em nota que práticas desse tipo são condenadas e se for provado que houve falhas, os responsáveis serão punidos. Acima desta, consta notícia sobre inadimplência da Caixa, afirmando que o banco precisou dobrar suas despesas para cobrir calotes. Ao lado desta notícia, na coluna da direita do jornal, notas sobre abertura de consulta ao primeiro lote de

restituição do Imposto de Renda, novo Fox como primeiro carro a ser feito com Carplay, da Apple, no Brasil. Abaixo – e ao lado da notícia que estamos analisando – comunicado de recall da Ford. Na parte inferior da página, publicidade do Prêmio Folha Uol de Mídia. Na página ímpar, também da editoria Mercado, a primeira recorrência é uma coluna sobre as demissões dos trabalhadores do setor de construção. No meio da página, notícia que aborda o aumento da taxa de desemprego e o aumento da parcela dos trabalhadores informais no país. Abaixo, na parte inferior, matéria sobre acordo de plano econômico menos doloroso entre Grécia e Banco Central Europeu (BCE). Ao lado desta, também na parte inferior da página, nota sobre calculadora que ajuda a projetar custo anual com domésticos.

Em FS15/04E4 aponta-se o trecho mais impactante da notícia: *"Uma ex-funcionária do Itaú em Palmas (TO) relatou ao Ministério Público do Trabalho ter sido impedida de sair da agência em que trabalhava depois de sofrer um aborto espontâneo. A mulher, que não teve seu nome divulgado, relatou à procuradora Mayla Alberti que **guardou o feto em uma sacola plástica e continuou trabalhando, ensanguentada, por três horas, com receio de perder o emprego**".* A *Folha* cede espaço e dá voz ao relato do sofrimento do trabalhador. O fato da vítima não querer que seu nome seja divulgado também aponta para o medo, ainda latente nos dias de hoje, de denúncia do assédio. Em seguida é possível analisar a ênfase que o jornal atribui ao silenciamento da prática, comum entre a maioria dos trabalhadores. A maioria tem medo de represália, da perda do emprego ou de não alcançar futuras oportunidades em outras instituições. Isso fica evidente em FS15/04E5: *"Segundo a procuradoria, o caso foi **descoberto por acaso**. 'O sindicato dos bancários nos procurou para relatar problemas trabalhistas. Fui ouvindo os trabalhadores e cheguei ao depoimento dela. É um caso que todo mundo conhecia no meio bancário, **mas provavelmente ela nunca iria falar sobre isso**'. Para a procuradora, **é comum que os trabalhadores se caleem sobre o assédio moral**".* Por fim, em FS15/04E6, ao fim da matéria, o silenciamento do assédio no que diz respeito às denúncias é evidenciado mais uma vez. Isso fica claro quando a *Folha* relata que a vítima não levou o processo adiante: *"A funcionária **não entrou com pedido de indenização por causa do episódio**".*

Figura 9 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre bancária forçada a trabalhar após aborto

**Bancária diz a Procuradoria que foi forçada a trabalhar após aborto**

Ação no Tocantins pede que Itaú pague multa de R\$ 20 milhões

**ESTEVÃO BERTONI**  
DE SÃO PAULO

Uma ex-funcionária do Itaú em Palmas (TO) relatou ao Ministério Público do Trabalho ter sido impedida de sair da agência em que trabalhava depois de sofrer um aborto espontâneo.

A mulher, que não teve seu nome divulgado, disse em depoimento à procuradora Mayla Alberti que guardou o feto em uma sacola plástica e continuou trabalhando, ensanguentada, por três horas, com receio de perder o emprego.

A empresa afirmou, em nota, que o relato é “estranho” e que apura a denúncia (leia texto ao lado).

O episódio teria ocorrido em 2010, quando a funcionária tinha 30 anos, e só foi denunciado ao órgão trabalhista em 2013, após ela ter sido demitida por justa causa. O

banco não informou a causa. Ela fez uma reclamação trabalhista contra o banco, mas não relatou o aborto à época.

Segundo a procuradora, o caso foi descoberto por acaso. “O sindicato dos bancários nos procurou para relatar problemas trabalhistas. Fui ouvindo os trabalhadores e cheguei ao depoimento dela. É um caso que todo o mundo conhecia no meio bancário, mas provavelmente ela nunca iria falar sobre isso.”

Para a procuradora, é comum que empregados se calam sobre o assédio moral.

O Ministério Público do Trabalho move uma ação civil pública contra o banco por assédio moral organizacional e pede que o Itaú pague multa de R\$ 20 milhões por danos morais coletivos.

A funcionária não entrou com pedido de indenização por causa do episódio.

**▶ OUTRO LADO ◀**

**Itaú afirma que, se apurar falhas, serão punidas**

DE SÃO PAULO

O Itaú afirmou, em nota, que o caso é “inadmissível na nossa ética e cultura de respeito e valorização dos profissionais”. Segundo o banco, as investigações do MPT foram sob sigilo e que só teve acesso aos documentos nesta quarta (3).

“Desta forma, iniciamos a apuração para aplicação das devidas penalidades funcionais, cíveis e trabalhistas.”

Sobre a ação civil, o banco se diz “disposto a dialogar” sobre “oportunidades de melhoria naquela localidade”.

Fonte: Acervo Folha (2015).

Na notícia a seguir, também da editoria Mercado e intitulada “*Órgãos trabalhistas dizem que cruzeiros não respeitam regras*”, o assédio moral se configura como tema central. A matéria possui grande destaque em página ímpar e inteira, cinco colunas, uma nota de esclarecimento da empresa afirmando cumprir com suas obrigações, e uma coluna que vai do início ao fim da página. Esta explica como funciona a lei nesses casos e ilustra com o passo a passo das contratações em cruzeiros e as fiscalizações. Além disso, possui uma foto mostrando a fiscalização federal dentro de navio da empresa MSC fazendo vistoria no porto de Santos, onde estava ancorado. O jornal, em seu discurso, deixa claro seu posicionamento de caráter denunciativo e investigativo, apurando quais foram os motivos que levaram a empresa a ser investigada. Paralelamente a isso, explica quais são as prerrogativas do assédio, “coincidentemente” as mesmas que levaram a MSC à acusação: jornadas exaustivas, cobranças excessivas, trabalho análogo ao escravo, humilhações e contratações irregulares. As palavras mais usadas ao longo do discurso foram “escravo” e “assédio moral”. Abaixo desta, notícia sobre a perda de tubulação no fundo do mar por empresa contratada da Petrobras. No



entorno, na página ao lado, há notícia sobre o interesse de empresas privadas em terminais próprios para escoar suas mercadorias, como uma alternativa mais barata. Em destaque, no meio, publicidade de lançamento de empreendimento. A *Folha* também explora o depoimento de algumas vítimas da tripulação, como veremos a seguir.

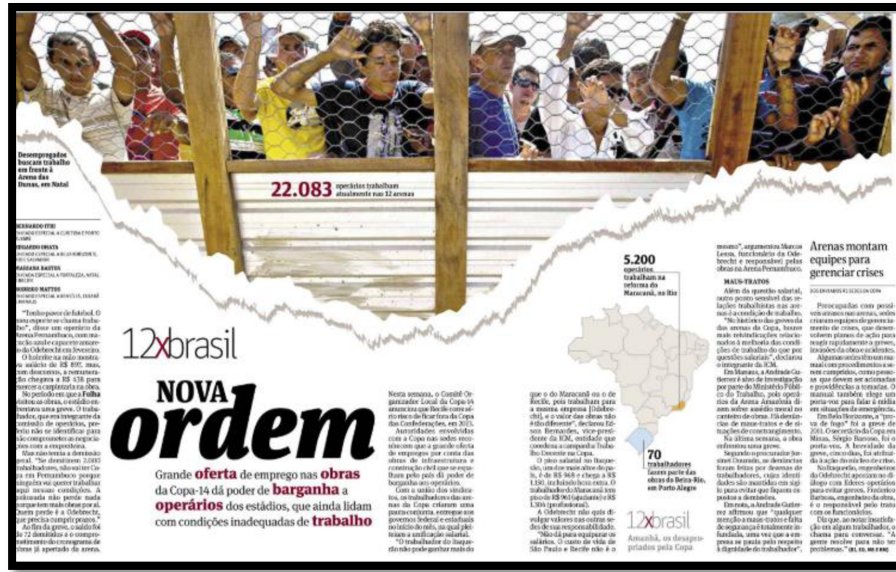
No fragmento FS14/22E4 várias são as evidências do viés da saúde mental atrelado às questões da precarização do trabalho: "*O principal argumento dos fiscais para caracterizar trabalho análogo ao de escravo foram as jornadas consideradas exaustivas. Segundo os fiscais, tripulantes trabalhavam de 14 a 16 horas...*". Em FS14/22E5, o jornal dá voz a um funcionário que foi vítima de assédio moral, o qual atesta suas experiências em meio a um depoimento sem anonimato: "*Já trabalhei 20 horas em Santos, sem comer. Vi chefes tratarem as brasileiras como garotas de programa. Nunca mais quero trabalhar em um navio*", diz Anderson Matsuura, 33". A expressão "nunca mais quero trabalhar em um navio" retrata o trauma que ficou na vítima, além da generalização, muito comum entre pessoas que vivenciaram experiências humilhantes e foram colocadas em situações vexatórias. É como se a vítima atribuísse o trabalho no navio ao assédio e todos eles fossem precursores da mesma prática abusiva no trabalho. Outro ex-funcionário, que também não se preocupa em revelar sua identidade, aponta irregularidades em FS14/22E6, também enfatizando o viés da saúde mental do trabalhador, recortado: "*Um ex funcionário, Marcio Freitas, move ação contra a empresa por, segundo ele, ter sido deixado doente na Grécia*". Da mesma forma, o jornal abre espaço para a empresa se defender das acusações em FS14/22E7: "*A MSC informou que durante a temporada 2013 e 2014, quatro navios que estiveram no Brasil já passaram por intensas e repetidas inspeções por parte do Ministério do Trabalho*". O uso da expressão "intensas e repetidas inspeções" sugere que não há como ter irregularidades nos processos trabalhistas de acordo com a legislação, portanto a empresa é isenta de culpa ao que alegam os ex-funcionários.



deste subcapítulo. A notícia é composta por cinco colunas e aborda a diferença salarial paga aos funcionários de diferentes arenas por mais que o trabalho desempenhado fosse o mesmo, o que ocasionou mais de uma greve. Os operários se uniram ao sindicato, criaram uma pauta conjunta e a entregaram aos governos federal e estaduais para pleitear a unificação salarial. A retranca que fala especificamente do assédio possui apenas uma coluna e trata de denúncias de maus-tratos, investigadas pelo Ministério Público do Trabalho. Nela, é abordado que tais reclamações são maiores, inclusive, que as referentes às questões salariais. A retranca não detalha sobre os tipos de tratamento, tampouco explora depoimentos de assediados. Nesse caso, o jornal enfatiza que as vítimas não quiseram se expor por medo de demissões. A *Folha* apenas informa que os trabalhadores foram vítimas de situações de constrangimento nas obras. Ao lado da retranca sobre o assédio há uma notícia do mesmo viés, intitulada "*Arenas montam equipes para gerenciar crises*". Logo no lead, percebe-se o objetivo dentro da perspectiva capitalista: o gerenciamento de crise não é para evitar o assédio, mas para não atrasar ainda mais a entrega das obras para a Copa.

Em FS12/33E5 o tema é retratado dentro de uma perspectiva reivindicatória e de manifestação, resultando em paralisação dos trabalhadores que foram vítimas de assédio moral no trabalho. "*Operários paralisados reivindicam a volta das horas extras e o fim do assédio moral. Eles **acusam** dois engenheiros de **xingá-los e forçarem o trabalho até em temporais***". Nesse caso o jornal sugere duplo sentido na primeira frase. Da forma como o discurso foi construído, parece que os trabalhadores querem que o sistema de horas extras volte, e não que estão paralisados para lutar pelo fim delas. Ademais, o processo discursivo construído pela *Folha* demonstra a situação mais comum de assédio moral nas empresas: os xingamentos, que visam a diminuir o trabalhador, humilhando-o e fragilizando-o, fazendo com que o mesmo se convença e acredite no teor das palavras que lhes são empregadas. Isso causa insegurança e incerteza acerca do seu potencial. A vítima passa a se questionar do seu verdadeiro potencial e se merece ocupar o cargo que ocupa. O assédio nesse caso é caracterizado como vertical descendente, ou seja, é aplicado de cargos mais altos para cargos mais baixos, de subordinação. Neste tipo é comum os assediadores obrigarem as vítimas a realizarem atividades que estão fora do seu escopo de trabalho – muitas vezes os expondo a situações vexatórias perante os colegas -, fora do horário comercial, sem pagamento de hora extra/banco de horas ou em condições subumanas, sob ameaça de demissão caso a ordem não seja cumprida. Isso deixa evidente o viés da saúde mental contido na matéria, que foca no sofrimento do trabalhador e na precarização de suas condições de trabalho.

Figura 11 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre condições inadequadas de trabalho nas obras da Copa 2014



Fonte: Acervo Folha (2012).

A notícia seguinte mais uma vez traz à tona o assédio moral na perspectiva da realidade dos bancários. Intitulada *"Assédio moral atinge 66% dos bancários no Brasil"*, a matéria está presente na capa do caderno Carreiras e Empregos. A notícia possui duas colunas, uma retranca ("Medidas"), que aborda o que tem sido feito pelos bancos contra o problema, e a imagem de uma vítima que sofreu assédio e está afastada. O semblante do trabalhador é de dor e sofrimento, o olhar está voltado para baixo e ele segura seu joelho, em um discurso não verbal que pode ser traduzido como a tentativa de se "agarrar" a alguma esperança diante das marcas que ficaram. O foco da notícia é na prática do assédio moral, motivo este de ser a palavra predominante ao longo do discurso. Ao que parece a foto foi tirada em frente à sua casa. Ao redor da matéria principal, na parte superior, notam-se chamadas para classificados de empregos, introduzidas por um "ratinho" posicionado ao lado do título do caderno (Carreiras e Empregos), levantando a placa "Precisa-se". Abaixo, publicidade sobre cursos para concursos públicos.

No trecho FS11/44E5, representado pelo lead, o jornal inicia a matéria com o texto *"Cinco caixas de antidepressivo por mês e uma tentativa de suicídio"*, o que reforça o viés de sofrimento do trabalhador contido em sua materialidade discursiva. O texto impactante é redigido antes mesmo do caso ser explicado, como em uma tentativa de impactar o leitor e fazê-lo ler as próximas linhas para identificar o que causa tamanho sofrimento. Em FS11/44E6, mais um relato: *"Além da pressão por metas, Araújo conta que era chamado de*

*Gardenal (remédio psiquiátrico) por colegas. 'Os chefes gritavam comigo e eu perdia o controle emocional'". A chacota e as repetidas situações vexatórias perante os outros são atribuições do assédio moral. No trecho destacado é possível perceber claramente a ação de causa e consequência da prática através de uma simples ação. Isso fica claro quando a vítima diz em seu depoimento que perdia o controle emocional quando os chefes gritavam com ele. Quando o assediado já está com seu sistema psicológico esgotado e afetado pelo que sofre constantemente, por menores que sejam as causas, as consequências são sempre de proporções imensuráveis, como a tentativa de suicídio que ele relata. A notícia também aborda, em FS11/44E7, o índice de trabalhadores bancários acometidos pelo assédio moral com índices comprovados pelo sindicato. **"Na capital paulista e em Osasco, 42% dos bancários dizem ter sido vítimas de assédio moral, indica pesquisa do sindicato da categoria com 818 profissionais, com pesquisa obtida com exclusividade pela Folha"**. A Folha explora fontes oficiais na notícia como um todo a fim de comprovar os dados e os índices apresentados. Dentro de uma perspectiva jurídica, porém não predominante, em FS11/44E4 dá-se voz à Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) e ao presidente do sindicato dos bancários para falar da temática e alertar, com dados oficiais, o tamanho do problema no âmbito social. **"Em nível nacional, o problema atinge 66% dos bancários, segundo consulta a 27.644 trabalhadores feita em 2011 pela Contraf. 'As principais queixas são cobrança abusiva, humilhação e falta de reconhecimento'**, lista Juvandia Moreira, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo".*

Figura 12 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre número de assédio moral com bancários

**classificados** **carreiras e empregos** **PRECISA-SE**

## Assédio moral atinge 66% dos bancários no Brasil

Cobrança, humilhação e falta de reconhecimento são as principais queixas

**18 páginas**  
**827**  
anúncios

Para saber mais sobre  
1224 8000 ou envie  
classificados@folha.com.br

Podemos pagar em até  
3 vezes na cartão de crédito

**no verso**  
**negócios**

**LFG**  
Quem tem mais recursos,  
tem mais futuro

[www.LFG.com.br](http://www.LFG.com.br)  
**0800 884 4800**

Via satélite em mais  
de 400 unidades

**MÉDICA BASTIN**  
DE SÃO PAULO

Como casos de antidepressivos por três e uma tentativa de suicídio. Essa é a realidade do supervisor Wagner Araújo, 33, há dois meses, depois de sofrer ataques nervosos no banco em que trabalha. Desde 2009, ele está afastado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Além da pressão por metas, Araújo conta que era chamado de "condemado" (termo pejorativo) por colegas. "Os chefes gritavam comigo, e eu perdia o controle emocional."

Na capital paulista e em Itaboraí, 42% dos bancários dizem ter sido vítimas de assédio moral, indica pesquisa do sindicato da categoria com 558 profissionais, obtida com metodologia pela Folha.

Em nível nacional, o problema atinge seis dos bancários, segundo consulta a 27.544 trabalhadores feita em 2011 pela Central Confedera-

ção Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

"As principais queixas são cobrança abusiva, humilhação e falta de reconhecimento", lista Izabella Moreira, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo.

**MEIDAS**

A entidade fechou parceria com bancos no início do ano para criar canal de denúncias de assédio moral.

Segundo Magrini Azeiteiro, diretor da Febrafin (Federação Brasileira de Bancos), as queixas recebidas serão utilizadas para "melhorar as relações de trabalho".

No TST (Tribunal Regional do Trabalho), o total de ações por assédio caiu 3,6% no primeiro semestre de 2011, em relação ao mesmo período de 2010. Uma razão é a capacitação de gestores. Até junho, 22.739 processos transitavam em primeira instância.

**Wagner Araújo, que sofre assédio e está afastado, em SP**

Fonte: Acervo Folha (2011).

A notícia analisada a seguir, “*Humilhação no trabalho*”, reporta o crescente número de ações trabalhistas para os casos de assédio moral entre 2007 e 2008, um importante dado para esta pesquisa. Trata-se da mesma categoria acima: capa do caderno Carreiras e Empregos. A notícia possui duas colunas e uma foto escurecida, na qual uma vítima que era perseguida pelo ex-chefe aparece estendendo roupas no varal. O discurso não verbal aparente na imagem sugere a escuridão que as consequências do assédio trazem para a vida de quem o vivenciou. Isso fica evidente quando ela fala em suicídio ao lembrar do chefe, como veremos mais detalhadamente a seguir.

A *Folha* também assume postura investigativa quando menciona que pediu ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) um levantamento desses processos para então discutí-los e assim transformá-los em notícia, em forma de alerta. As palavras mais recorrentes ao longo do texto são “agressão” e “assédio moral”. No seu entorno existem alguns anúncios pequenos de publicidade de cursinhos para concursos.

Em FS10/48E5 a retranca da matéria ilustra sua informação principal em dados numéricos: *"66% foi o aumento do número de ações de assédio moral de 2008 (261) para 2009 (434). Em 2010, até julho, foram 245 processos. Em 2007, haviam sido apenas 106"*. Curioso comparar estes dados com o número de matérias que encontramos na *Folha* em cada um desses anos. Em 2007 e 2008 nenhuma notícia sobre assédio foi encontrada. Em 2009, quatro foram registradas. Em 2010, três - uma a menos que no ano anterior. À medida que o tema foi sendo difundido na sociedade, maior visibilidade foi conquistando em meio à atividade jornalística. Em FS10/48E6, no lead da matéria, o sofrimento é explícito e pesado: *"Lembrar-me do meu chefe é tão ruim que penso em suicídio"*. Esse discurso é capaz de dimensionar o adoecimento da vítima por si só, com circunstâncias fatais. A expressão "tão ruim que penso em suicídio" sugere que a vítima só consegue dimensionar o mal causado associando-o à morte. Esta - nesse caso sugerida pelo suicídio - é o que acontece na vida quando as marcas são tão profundas que não se enxerga outra qualquer perspectiva de mudança ou outra saída. Freud (2016) explica que quando um indivíduo fala que quer morrer, ele não o quer dizer de fato, porque não se sabe como é morrer. É apenas uma forma do inconsciente expressar o forte desejo de acabar com aquilo que lhe aflige. Ao falar de enunciação, Lacan (1993) já dizia que as falas emergem do inconsciente. Logo, associar seu chefe à morte, ao fim, tem uma poderosa produção de sentido inconsciente acerca do sofrimento e da vontade de acabar com ele. O fragmento FS10/48E7 aponta mais um testemunho da vítima sobre seu chefe: *"Ele me chamava de burra na frente dos colegas. Entrei em depressão e fui afastada. Hoje nem consigo passar na frente da empresa. Tenho crises de pânico"*. Ofensas e palavras que denigrem a imagem do funcionário são comuns em casos de assédio, especialmente se manifestadas na frente de outros colegas - quando fica clara a escolha de um bode expiatório em meio ao grupo - e quando executadas de forma vertical descendente, ou seja, vindas de um superior hierárquico. Nesse caso a vítima fica inibida por estar sofrendo humilhações na frente de outros e por medo de ser demitida ao rebater as críticas do seu chefe. O assediador realiza as práticas porque sabe que diante dessas evidências não será contestado. Por fim, em FS10/48E8, a reafirmação do que faz com que muitos casos ainda não sejam divulgados: o medo da represália e da integridade física. *"A secretária atuava em uma empresa do setor financeiro, cujo nome não autorizou que fosse publicado por temer represálias 'físicas', pois afirma ainda sofrer ameaças por telefone"*.

Figura 13 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre crescimento de ações trabalhistas sobre assédio moral

**classificados carreiras e empregos** **PRECISA-SE**

**Humilhação no trabalho**

**Cresce número de ações trabalhistas baseadas em assédio moral**

**MAIOR NÚMERO DE PROCESSOS 66%**  
Foi o aumento do número de ações de assédio moral de 2008 (263) para 2009 (434). Em 2010, até julho, foram 245 processos. Em 2007, haviam sido apenas 136.

**CONSULTORIA**  
Veja análise de dois perfis de profissionais no LinkedIn  
Pag. 9

**no verso negócios**

**Escolha bem quem vai participar do futuro do seu negócio.**

**LIGUE AGORA (11) 3046-8222**

**CIEE**  
ESTAGIÁRIOS e APRENDIZES  
[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)

Fonte: Acervo Folha (2010).

Na notícia intitulada “*Perdi a certeza de quem eu era*”, nota-se que mesmo no início da década de 2000 já existiam alguns relatos sobre a temática apresentada nesta pesquisa e com forte cunho de sofrimento. A abordagem explícita das consequências do assédio vem direto no título e na forma de olho, e não no decorrer do texto como é feito habitualmente. Isso sugere que a *Folha*, sem querer perder tempo e espaço, quer deixar claro para seu leitor que práticas desse tipo podem gerar sérias consequências contra a *psiqué* humana, como a perda da identidade. A matéria tem grande destaque na capa do caderno Dinheiro, com exposição de foto e nome da assediada, além de depoimentos da mesma sobre o caso. A notícia em questão tem duas colunas, dois olhos (sem contar com o título) e nenhuma retranca. Palavras como “violência” e “humilhação” aparecem no texto com frequência. A matéria da página ao lado trata da alta do dólar e do temor político a respeito do mensalão. Abaixo, na parte esquerda, notícia traduzida do jornal *Financial Times* que aborda o desafio



de Lula ao governar o Brasil, sob uma perspectiva estrangeira. No lado direito, publicidade sobre viagens em navios cruzeiros.

O trecho FS05/58E4 descreve o primeiro ganho de causa contra denúncias de assédio moral no trabalho no contexto internacional: *"Em 2004, a economista brasileira Lena Lavinas, 52, ganhou um **inédito** processo por assédio moral contra a OIT (Organização Internacional do Trabalho), **paradoxalmente** a entidade que pretende zelar para que o mundo todo tenha boas relações no ambiente profissional"*. O uso do vocábulo "inédito" remete à raridade do aparecimento do tema em termos jurídicos na época. No início dos anos 2000 a temática era pouco difundida na sociedade e tampouco explorada internacionalmente. Ademais, a materialidade discursiva contida no advérbio "paradoxalmente" denota a incongruência, incoerência e contradição implícitas no discurso da própria entidade, que sendo uma agência multilateral da ONU (Organização das Nações Unidas), deve primar para que homens e mulheres tenham condições de trabalho decentes e produtivas, em condições de igualdade, equidade, segurança e dignidade humanas em qualquer lugar do país. Em FS05/58E5, o fracasso do processo é destacado: *"Apesar da vitória, ela **nunca foi indenizada**, conforme decretou o **Tribunal Administrativo: a OIT se recusa a comentar a derrota - e também a comentar o caso de Lena**".* A Folha de S. Paulo, no trecho destacado, deixa evidente que em casos como esse, onde processos de assédio moral envolvem entidades fortes e de porte internacional, é notório o descaso com as condições do trabalhador. O sofrimento é silenciado inclusive em meio à decisão da Justiça e sem aparentes consequências. Por ser um órgão internacional, a OIT não responde às leis de nenhum país. Valendo-se disso, negou a falar sobre a derrota nas instâncias jurídicas e não indenizou a vítima. Para ter algum sucesso no processo, Lena terá que recorrer, ainda, à Comissão Europeia de Direitos Humanos. Em FS05/58E6, trata-se do foco da matéria, que ocorre quando a vítima relata seu sofrimento e o que confere o viés predominantemente psicológico dado à notícia: *"A violência foi tão profunda que **perdi a certeza de quem eu era. Comecei a me sentir, **de fato**, desequilibrada**".* Esse trecho relata um dos sintomas do assédio: a perda da identidade. As situações em que os assediadores colocam suas vítimas, menosprezando, subestimando e criticando são tão sutis que acabam confundindo o próprio trabalhador. Ele passa a se questionar se de fato não é mesmo incompetente, se não serve para o serviço que presta, se deveria estar ali ou até mesmo se é merecedor do cargo que ocupa. O uso da expressão "de fato" corrobora com este pensamento. É como se no fim das contas tudo começasse a fazer sentido, e a vítima passasse a concordar (de fato) com o que os

assediadores pregam sobre ela. No trecho FS05/58E7, Lena, em seu discurso cedido à *Folha*, demonstra que contorna o problema e entende o que está acontecendo: *"Fui isolada por parte da equipe. Só consegui superar a situação porque entendi que o problema não era eu"*. Na expressão "fui isolada" ela denota outra prerrogativa do assédio: o isolamento. Deixando a vítima nesta situação ela se torna mais frágil e mais suscetível a dúvidas e questionamentos sobre si. Em poucos casos o assediado consegue compreender a tempo o que está acontecendo, superando as práticas e não permitindo que elas as atinjam, o que é reforçado pelo discurso de Lena ao dizer *"entendi que o problema não era eu"*.

Figura 14 - Matéria da Folha de S. Paulo sobre funcionária que sofreu perseguição do chefe



Fonte: Acervo Folha (2005).

## 5 CONCLUSÃO

A discussão acerca do assédio moral e sua propagação - cada vez mais frequente - na mídia, colaboram com a naturalização da temática principalmente nos locais de trabalho. Alguns costumam colocar a questão do assédio como uma realidade essencialmente individual ou uma espécie de "perversão do ego". As notícias que analisamos discursivamente até aqui vão ao encontro da hipótese de que a abordagem da mídia preconiza o sujeito enquanto vítima, que interioriza o assédio moral e suas condições impostas, desconsiderando o contexto laboral em que as práticas estão inseridas. Ao mesmo tempo, a hipótese que reforçava a predominância do viés jurídico nas notícias analisadas, em função das que abordavam o viés do sofrimento do trabalhador, foi refutada. Percebemos que ambos os vieses apareceram praticamente na mesma proporção, sendo o segundo ainda maior que o primeiro.

O esforço em definir o assédio moral e instituir requisitos para sua definição evidencia, segundo Garbin (2009), uma manifestação social em torno de uma forma de violência que ganhou visibilidade ao ser abordada por diferentes atores sociais. Os elementos que compõem o assédio contribuem para incutir a característica individual, ao considerar cada ser como produto de uma construção socio-histórica. É como se o sujeito fosse visto como produtor de interações que ocorrem dentro do ambiente social, com suas leis e regras. Diretrizes estas que funcionam dentro de uma determinada lógica macroeconômica, a qual faz com que subentenda e incorpore relações de poder.

A individualização do assédio, sem pensar em uma perspectiva macro e coletiva, reforça a culpabilização do sujeito. É como se ao vivenciá-lo ocorresse uma espécie de desqualificação das experiências vividas, tornando-se inapropriado para viver em sociedade. Não obstante a isso, a questão da individualização reforça as perspectivas de naturalização do assédio moral como uma violência admitida no mundo corporativo. Esse discurso acaba por naturalizar a responsabilidade das empresas pela saúde e bem estar de sua força de trabalho. Neste estudo, no entanto, pudemos notar que o jornal analisado se posiciona de forma contrária aos estigmas de culpabilização e individualização do assédio.

Em razão da globalização e de técnicas de automação nas empresas, os trabalhadores têm que trabalhar mais e melhor por conta da lógica competitiva do mercado. Dessa forma, os sujeitos ficam à mercê das novas técnicas de gestão, da exigência da produtividade exacerbada e do maior exercício do poder de direção do empregador, que quer ver cumpridas todas as suas determinações e metas impostas. Isso resulta no que vimos ao longo desta

pesquisa: assédio moral e suas reverberações na condição psíquica do trabalhador. A associação entre o assédio e a tendência de tornar a sociedade doente e depressiva se coloca em função da padronização comportamental que rigorosamente se impõe no espaço de trabalho. Com isso, sem desconsiderar todo o sofrimento relacionado à vivência das situações oriundas da problemática aqui retratada, a exacerbação da discussão em torno dos sintomas estimula o enquadramento do assédio como uma patologia, extraindo o caráter social e histórico presente no processo de adoecimento. É possível, então, a ocorrência do assédio moral nas organizações, pois há um espaço permissivo de práticas de controle em prol dos objetivos institucionais que se utilizam e se beneficiam da potencialização dos conflitos para atingir suas metas e resultados. Isso justifica a não punição dos assediadores e a não existência de medidas jurídicas brasileiras que assegurem os empregados de seus direitos nesse aspecto. As empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos se isso garantir o lucro a que almejam. Esta lógica faz com que a prática seja vista como praxe de gestão ao responsabilizar o trabalhador pelos erros cometidos, não importa as condições e a precarização sobre as quais trabalha. De encontro a isso, no entanto, o que pudemos perceber é que a *Folha* traz um discurso contrário a esta lógica. Suas notícias, em sua essência, não abordavam o assédio como um problema vindo da vítima, mas do sistema.

Reforçado por Hirigoyen (2012), em uma sociedade que funciona com base na lei do mais forte e do mais astucioso, os perversos são reais. Quando o sucesso é o valor principal, a honestidade parece fraqueza e a perversidade assume características de desenvoltura. Ademais, basta um ou vários indivíduos perversos em um grupo, em uma empresa ou governo para que todo o sistema se torne perverso. Se esta questão, como vimos, não é denunciada e não se torna pública, ela se espalha de forma sorrateira pela intimidação, pelo medo e pela manipulação de suas vítimas. Ademais, diante do que vimos e estudamos nesta pesquisa, concluímos que a lógica de individualização do sistema é cruel: a naturalização do assédio atribui ao assediado a litigância de má fé ou de masoquista moral, pois considera que se o sujeito não toma providências diante do que está vivenciando, ele gosta da situação. A imaginação humana é ilimitada quando se trata de matar no outro a boa imagem que ele tem de si mesmo. Dessa forma mascaram-se as fraquezas e se projeta sobre o outro a posição de superioridade.

Como vimos, o modo de dizer - e não o quê dizer - é o que produz sentido na linguagem. Diante disso, tanto na perspectiva jurídica quanto na ótica do sofrimento do trabalhador, a *Folha* priorizou discursos que evidenciavam sua posição em relação à

perversidade dos atos. Ademais, discursava de forma que ficava evidente a posição de culpabilização do sistema e da lógica capitalista das empresas em relação ao que faziam com os seus empregados.

Várias situações de assédio se concretizam pela manifestação verbal. No entanto, o isolamento, a não comunicação e indiferença são práticas recorrentes e tão impactantes quanto, como pudemos perceber. As condutas relatadas nas matérias analisadas impressionam pelo conteúdo negativo e pesado, pela indiferença desconcertante e pelo sofrimento invisível que caracteriza uma vivência de constrangimentos e desqualificações. Além disso, desmoralizam, ridicularizam, subestimam esforços, atribuem erros diante de uma “jornada de humilhações”. E mais: reforçam as justificativas infundadas das empresas de que coíbem qualquer prática desta natureza. Identificam-se a crítica constante, a indiferença e o isolamento deliberado, as situações vexatórias e desmoralizantes como práticas de assédio moral. Esta prática é evidenciada pela *Folha* como um atentado aos direitos fundamentais do trabalhador à medida em que afeta a sua integridade moral, a sua dignidade e de seu direito de não sofrer discriminações.

Pode-se dizer, diante do que analisamos aqui, que com o passar dos anos o assédio moral ganhou espaço e visibilidade na imprensa e migrou das editoriais de assuntos gerais e de saúde para cadernos de temas variados, incluindo, inclusive, os especiais sobre essa temática. Dessa forma passou a falar com diversos públicos-leitores diferentes, o que sugere que pode ocorrer em todas as instâncias. Os discursos de natureza indenizatória, de precaução empresarial e de estratégias de enfrentamento são amplamente difundidos. As notícias veiculadas pela *Folha* abordam orientações ao leitor às ações como uma forma de sinalizar um alerta, o que se caracteriza pela predominância, como vimos, do ato discursivo injuntivo. Algumas matérias jornalísticas também divulgam manuais, guias e infográficos que apresentam ou ilustram condutas e normas para orientar os trabalhadores e coibir a prática. Quanto mais recorrentes e disseminadas se tornam as ações que levam ao assédio moral, infla-se cada vez mais o mercado editorial com materiais voltados para o adestramento pessoal.

Aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta. Isso porque ela acaba fazendo parte da rotina como um processo admitido, que se naturaliza no contexto social e laboral. As estratégias organizacionais são permissivas para que o clima de medo e desconfiança permeiem o espaço de trabalho, contribuindo para que haja aceitação e tolerância frente às situações constrangedoras e instalando-se um silêncio coletivo. As novas

formas e modelos de trabalho acabam sendo propulsores e catalisadores de relações individualistas e desrespeitosas na medida em que a competitividade está intrinsecamente ligada à dinâmica de trabalho, desencorajando a existência de laços de cooperação e solidariedade.

Ainda neste contexto, parece razoável dizer que estamos vivendo uma sociedade que prega a gestão do curto prazo, da excelência, da eficiência e rapidez na realização da tarefa, gestão da pressão e/ou gestão por estresse. Constitui-se neste tipo de sociedade uma nova forma de sujeito e de laço social. Este tipo de gestão é capaz de corroer as relações humanas ao invés de melhorá-las, pois a competitividade propulsiona um clima de incerteza, imprevisibilidade e insegurança. O medo, por assim dizer, é a resposta prevalente a toda essa circunstância.

Diante da lógica capitalista que adota e naturaliza o assédio moral como práticas "aceitáveis", o ambiente de trabalho acaba por se tornar um ambiente hostil, degradante e intimidatório. O clima competitivo distancia as pessoas, que passam a adotar um grau de impessoalidade e de procedimentos moralmente reprováveis, como o desrespeito. Essas limitações impedem o registro da construção de sua identidade pessoal e laboral e da realização de si próprio. O assédio moral pode ser compreendido a partir dos processos intersubjetivos - em parte inconscientes - e também a partir da problemática do laço social. Daí a importância de se compreender o contexto social contemporâneo, as características do mundo do trabalho e seus efeitos para o laço social e suas subjetividades.

Em meio à pesquisa, julguei por bem adotar uma concepção psicossocial para a compreensão do assédio. Entendendo a articulação entre o psíquico e o social, enfatizando as relações organizacionais e as relações de poder encontradas no assédio moral no trabalho fica mais fácil compreender as esferas e circunstâncias nas quais se insere. Não podemos pensar a questão do sujeito sem inscrevê-lo na dupla determinação sócio-psíquica, pois falar de sujeito é falar do social e vice-versa. O assédio se traduz como um enigma a ser decifrado pelos teóricos que dele se ocupam. É algo da ordem da ofensa ética e do ataque à identidade psicossocial, que limita a autonomia do indivíduo e a constituição de vínculos com os outros e que se caracteriza pelo domínio e controle da ação do próximo. O assédio moral é uma das manifestações mais evidentes de violência no trabalho e constitui um dos grandes desafios para o estudo das relações laborais nos dias de hoje.

Muito além de pesquisar a questão do assédio e sua abordagem midiática, o presente estudo visa a dar maior visibilidade a este problema de causa social. Sabe-se que os recortes

extraídos dessa complexa rede de significados e sentidos ganham novos contornos e representações no fazer cotidiano e no uso de novas perspectivas relacionais. Dessa forma reconfiguram as subjetividades nos processos de trabalho e no fazer histórico dos trabalhadores enquanto indivíduos ou coletivo. Por fim, torna-se imprescindível dizer que o assédio moral não deve ser ocultado nem banalizado, mas sim compreendido diante da gravidade que possui e das consequências que ocasiona. Espera-se que esta pesquisa possa contribuir não só na perspectiva da defesa do trabalho digno e do fazer humanizado, mas na produção dos sentidos que se operam no fazer cotidiano e na valorização das experiências e dos modos de vida.

Esta pesquisa é um primeiro passo na busca do entendimento das consequências do assédio e a respeito da contribuição que a mídia presta para a reverberação e compreensão de suas facetas. Vimos que ele ganhou espaço na mídia à medida em que ela constitui uma importante ferramenta de divulgação do problema. Dentro desta perspectiva, acreditamos que somente através de uma exata noção da sua dimensão é que será possível municiar pessoas e empresas a respeito da verdadeira conscientização das formas de violência social e moral.

## REFERÊNCIAS

- ADAMS, A. **Bullying at work: how to confront and overcome it**. London: Virago Press, 1992.
- ANDI - Agência de Notícias dos Direitos da Infância. **Uma análise do tratamento editorial dedicado pela imprensa brasileira à dengue e à febre amarela**. Brasília, 2009.
- ANDERSON, Perry. Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. **Balanco do neoliberalismo**. Rio de Janeiro, v.1, n.1, p. 09-23, 1995.
- AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: assunto antigo, interesse recente. **Revista eletrônica Acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Porto Alegre, v.4, n. 63, p. 01-04, 2008.
- ALVES, G. **O novo e precário mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, R. B. Vigilância em Saúde do Trabalhador e Promoção da Saúde: Aproximações Possíveis e Desafios. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.19, n.1, p. 319-323, 2003.
- ALVES, Wedencley. **Discurso da notícia: o objetivismo jornalístico e seus efeitos**. 2001. Dissertação (Mestrado em Comunicação), Faculdade de Comunicação Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2001.
- ALVES, Wedencley; CAMPOS, Iara; RIPPEL, Nathalia. A Gazeta de Notícias e a Revolta dos Marinheiros: capítulo de uma história das práticas e formas discursivas na imprensa. *In: Alcar*, 2016, Rio Grande do Sul. **Anais do IV Encontro Regional Sudeste de História da Mídia 2016**, Rio Grande do Sul: UFRGS, 2016, p.12-17.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, 2003.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ARRUDA, José Jobson de A. **História Moderna e Contemporânea**. Rio de Janeiro: Ática, 1981.
- ASSUNÇÃO, A.A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.8, n.4, p.1005-18, 2003.
- BARBOSA, Stone Bruno Coelho; COSTA, Suellen Level da. A influência da mídia na construção da "realidade" local. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais, História e Relações Internacionais**, Roraima, v.2, n.1, p. 01-03, 2009.
- BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**, 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.



BAUMAN, Zigmunt. **Globalização: As Consequências Humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1999.

BAYLON, C. MIGNOT, X. **Sémantique du language**. Paris: Initiation, 2005.

BERNARDO, M. H. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BORDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Lisboa: Editora 70, 2011.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas), Faculdade de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2001]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LEIS\\_2001/L10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm). Acesso em: 18 jan. 2020.

BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: [http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-105206-701.pdf](http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf). Acesso em: 18 jan 2020.

BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 jan 2020.

BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2007]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm). Acesso em: 18 jan. 2020.

BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2007]. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/INSS-PRES/2007/16.htm>. Acesso em: 18 jan 2020.

BUENO, Magali Franco. **O imaginário sobre a Amazônia: uma leitura por meio dos discursos dos viajantes, do estado, dos livros didáticos de geografia e da mídia impressa**. Editora USP: São Paulo, 2002.

CARRETEIRO, T.C. Sofrimentos sociais em debate. **Psicologia USP**. São Paulo, v.14, n.3, p. 57-72, 2003.

CERDEIRA, Denilson de Queiroz. **Síndrome de Burnout e a saúde do profissional de educação**, 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Faculdade de Postgrado, Universidade Tecnológica Intercontinental, Paraguai, 2010.

CERDEIRA, Denilson de Queiroz; BARBIERI, Leandro Gomes. **Síndrome de Burnout**, São Paulo: Andreoli, 2016.

CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1995.

COIMBRA, C. M. B. Mídia e produção de modos de existência. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 17, n. 1, p.01-04, 2001.

DANTAS, Etienne Andrade de Medeiros. **A relação entre a saúde organizacional e a síndrome de burnout**, 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia, Sociedade e Qualidade de vida), Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2003.

EHRENBERG, Alain. **La Société Du Malaise**. Paris: Odile Jacob, 2010.

ENRIQUEZ, Eugène. **A teoria freudiana e a sua contribuição ao estudo das organizações**. Petrópolis: Vozes, 1997.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O sequestro da subjetividade. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**, São Paulo: v.1, n.1, p.45-67, 2007.

FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. **Gestão de pessoas na sociedade do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FREITAS, Maria Ester de. Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho? **RAE - eletrônica**, v. 6, n. 1, p.01-04, 2007.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO; Margarida. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREUD, Sigmund. **Estudos sobre a histeria**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FROZZA, Janes Cacio. **Os Impactos da Reestruturação Produtiva no Mundo do Trabalho e as Expectativas do Profissional Bacharel em Química**, 2006. Tese (Doutorado em Química), Faculdade de Química, Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2006.

GARBIN, Andreia De Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**, 2009. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental), Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

GARBIN, Andreia de Conto; FISCHER, Frida Marina. Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística, 2012. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v.46, n.3, p.417-424, 2012.

GOMES, L. **Trabalho multifacetado de professores (as): a saúde entre limites**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Faculdade de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2002.

GUARESCHI, Pedro. **Sociologia crítica: Alternativas de mudança**. Porto Alegre: Mundo Jovem, 2004.

GUEDES, M.N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1996.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **ERA Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n.1, p. 01-08, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano, Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand, 2015.

IÑIQUEZ, L. **Manual de Análise do Discurso em Ciências Sociais**, Petrópolis: Vozes, 2005.

KIRCHMAIR, Débora Magalhães. **Assédio moral no trabalho em bancos comerciais privados**: o papel dos órgãos de gestão de pessoas. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Administração, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018.

LACAN, Jacques. **Os complexos familiares na formação do indivíduo**: ensaio de análise de uma função em psicologia. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1993.

LAURRELL, A.C.; NORIEGA, M. **Processo de produção de saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LEITE, S.N; VASCONCELLOS, M.P.C. Adesão à terapêutica medicamentosa: elementos para a discussão de conceitos e pressupostos adotados na literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.8, n.3, p. 775-782, 2003.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**: La persécution au travail. Paris: Du Seuil, 1996.

LIMA, M. E. A; NETO, F. K; OLIVEIRA, R. T; SILVA, R. A gestão da subjetividade no contexto das inovações tecnológicas. **Subjetividade(s) e sociedade**: contribuições da Psicologia. Belo Horizonte: Hucitec, 2009.

MALDIDIER, Denise. **A Inquietação do Discurso**. Campinas: Pontes, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATTOSO, J. **Terceira Revolução Industrial e Mundo do Trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MENDES, R.; DIAS, E.C. Da Medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**. São Paulo, v.25, n.5, p.341-349, 1991.

MENDONÇA, Giovana Maciel de. **Assédio moral no trabalho**: o contexto contemporâneo, as mudanças no trabalho e o reconhecimento recusado, 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Faculdade de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2012.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista TST**, Brasília, v. 68, n.3, p. 189-195, 2002.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 2002.

MOTTA, Fernando Claudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouveia. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2006.

OLIVEIRA, Denise Hasselmann et al. Assédio moral nas organizações e seus efeitos para os trabalhadores, *In* Simpósio de Administração da FISMA, 7, 2017. Santa Maria. **Anais do VII Simpósio de Administração**. Santa Maria, UFSM, 2017, p.01-06.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Santa Catarina: Autografia, 2013.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Criança-objeto: entre o desejo e o gozo**. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise do Discurso: Princípios e Procedimentos**. Campinas: Pontes, 2005.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **A linguagem e seu funcionamento: as formas do discurso**. Campinas: Pontes, 2012.

OLTRAMARI, Andrea Poletto; PAULA, Marcos Júnior de Moura; FERRAZ, Deise Luisa da Silva. **Do departamento pessoal ao Recursos Humanos Estratégico: os subsistemas e a sofisticação do controle do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 2014.

PADILHA, Valquíria. Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho. *In* **Antimanual de gestão: Desconstruindo o discurso do Management**, São Paulo, v.1, n.1, p. 127-157, 2015.

PAZ, M. das G; TAMAYO, A. **Perfil cultural das organizações**, Porto Alegre: Artmed, 2004.

PÊCHEUX, Michel. **A análise de discurso: três épocas**. Campinas: Editora da Unicamp, 1990.

PÊCHEUX, Michel. **Análise automática do discurso**. Campinas: Editora da Unicamp, 1997.

PÊCHEUX, Michel. **Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio**. Campinas: Editora da Unicamp, 2005.

PÊCHEUX, Michel. **O Discurso: Estrutura ou acontecimento**. Campinas: Pontes, 2014.

ROCHA, V. M; FERNANDES, M.H. Qualidade de Vida de Professores do Ensino Fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v.57, n.1, p.23-27, 2008.

ROUDINESCO, E. **Por que a psicanálise?** Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único a consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SARLO, B. **Paisagens imaginárias**. São Paulo, EDUSP, 1997.

- SCHEIN, E.H. **Organizational culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
- SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v.2, n.16, p. 89-127, 2013.
- SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, v.3, n.11, p.21-47, 2014.
- SOUZA, Pedro de. **Análise de discurso**. Florianópolis: LLV/CCE/UFSC, 2014.
- SPINK, M. J. P. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 1999.
- SPINK, M. J. P.; MEDRADO, B. **Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas**. São Paulo: Cortez, 1999.
- SPINK, M. J. P.; MEDRADO, B.; MELLO, R. P. Perigo, probabilidade e oportunidade: a linguagem dos riscos na mídia. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v.15, n.1, p. 151-164, 2002.
- TEIXEIRA, Cristiane Coutinho Salgado. **O assédio moral no trabalho**. Rio de Janeiro: Atlas, 2013.
- THOMPSON, John. **A mídia e a modernidade: uma teoria social da mídia**. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.
- TOMAZELA, N. Síndrome de Burnout. *In* Simpósio de Ensino de Graduação, 2007. Piracicaba, **Anais da V Amostra Acadêmica**, Piracicaba, UNIMEP, 2007, p. 01-05.
- TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Unesp, 2005.
- VASCONCELOS, A; FARIA, J.H. Saúde Mental no Trabalho: Contradições e Limites. **Revista Psicologia e Sociedade**, v.20, n.3, p.453-464, 2008.
- VAZ, P. R. Mídia e produções de subjetividade: questões da violência. **Mídia e Psicologia: produção de subjetividade e coletividade**. Brasília, v.2, n.2, p. 203-210, 2009.

**APÊNDICE A - Classificação das notícias sobre assédio moral na *Folha***

<b>DATA</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>TEMA CENTRAL</b>	<b>TIPO</b>	<b>POSIÇÃO</b>	<b>EDITORIA</b>
<b>1-</b> 23/12/15	Pressão para empregado sair faz empresas pagarem multa	Funcionários pressionados a se demitir <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página par, 2ª posição	Mercado
<b>2-</b> 20/12/15	Em crise, funcionário demite patrão	Se patrão não cumpre com as leis, funcionário pode se demitir e ainda assim ganhar os benefícios <b>(Viés jurídico)</b>	Nota sem foto	Capa, posição superior vertical	Mercado
<b>3-</b> 18/10/15	Terceirizado, 190 tem denúncias tem atraso de salários e denúncias de assédio	Atendentes do 190 humilhadas pelos militares <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com infográfico	Página ímpar, posição superior	Cotidiano
<b>4-</b> 04/06/15	Bancária diz a Procuradoria que foi forçada a trabalhar pós aborto	Funcionária foi proibida de sair do banco após sofrer aborto espontâneo <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia sem foto	Página ímpar, meio	Mercado
<b>5-</b> 26/04/15	Organograma - Tomando as rédeas	Motivos para trocar de carreira <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Coluna sem foto	Página ímpar, posição superior vertical	Negócios e Carreiras

6- 31/03/15	Na polícia, 50% dos homens fazem bico, diz pesquisa	Índice alto de mulheres dentro da polícia que sofrem assédio moral e sexual, na maioria por superiores hierárquicos <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia sem foto	Página ímpar, posição superior vertical	Cotidiano
7- 15/03/15	'Reality' versus realidade	Questionamento sobre posicionamento de Boninho ao chamar de perdedora uma participante do BBB que pediu para sair do programa por ter sofrido assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Coluna sem foto	Página ímpar, superior	Ilustrada
8- 08/03/15	No Rio, gerente de futebol cria cartilha e intimida boleiros	Gerente de futebol relata que já sofreu assédio moral em meio ao esporte por ser mulher, mas não se intimida <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Página par, inferior	Esporte
9- 22/02/15	Empresas devem processar mais seus funcionários, diz autora	Advogada defende que justiça não é só para funcionários, mas para empresas, e que um dos delitos mais frequentes é o assédio moral <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página ímpar, superior	Negócios e carreiras

<b>10-</b> 06/01/15	Nada consta	CBF exige certidão de nada consta no Serasa e SPC nos contratos com os árbitros, e estes afirmam que a prática é discriminatória e assédio moral <b>(Viés jurídico)</b>	Coluna sem foto	Página ímpar, superior	Esporte
<b>11-</b> 24/12/14	Ex-gerente vai à Justiça contra a Petrobras e pede indenização	Executiva acusa empresa de assédio moral. Teve cortes ilegais em seu salário e foi impedida de trabalhar em algumas ocasiões <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página par, superior	Poder
<b>12-</b> 23/12/14	Terceirização rende multas de R\$ 318 mi	Operadores de call center têm gestão feita por estresse, metas abusivas, corte de remuneração e outras práticas de assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia sem foto	Página par, meio	Mercado
<b>13-</b> 23/12/14	Chefe da Petrobras nega ter sido omissa diante de denúncias	Graça Foster nega acusações de assédio moral de ex-gerente <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página ímpar, superior	Poder
<b>14-</b> 21/12/14	Organograma - Os insatisfeitos	Salário não é suficiente para manter um funcionário no emprego. Fatores como relacionamento com o chefe e assédio moral também são	Coluna sem foto	Página ímpar, superior	Negócios e carreiras



		determinantes <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>			
<b>15-</b> 01/12/14	Anglo American diz que herdou problemas de Eike	Empresas de Eike Batista foram vendidas com problemas de licenças ambientais. Servidores denunciaram ao MPT assédio moral para obter licenças ambientais <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página par, superior	Mercado
<b>16-</b> 16/11/14	Assédio moral virtual: sua empresa está preparada para lidar com novas relações de trabalho?	Assédio moral aplicado em plataformas virtuais no trabalho <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Editorial	Página ímpar, inteira	Negócios e carreiras
<b>17-</b> 14/11/14	Médico que apura abusos se afasta da USP	Investigação contra denúncias de estupro, abuso de álcool e drogas, intolerância religiosa e étnica e assédio moral na USP <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página par, superior	Cotidiano
<b>18-</b> 05/11/14	Ministério do Trabalho autua Municipal	Theatro Municipal de SP demite músicos sem respeitar lei trabalhista e também é acusado de assédio moral <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página par, superior	Ilustrada

<b>19-</b> 26/10/14	Investigação por assédio moral avança e bate recorde	Crescimento dos índices de denúncia contra assédio moral no MPT de SP <b>(Viés jurídico)</b>	Reportagem com infográfico	Página ímpar, superior	Mercado
<b>20-</b> 06/07/14	Organograma - Empresas doentes	Adoecimento coletivo nos ambientes empresariais <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Coluna sem foto	Página ímpar, superior	Negócios e carreiras
<b>21-</b> 09/05/14	Cidade da Califórnia aprova projeto que torna crime prática de bullying	Infratores acusados de bullying ou assédio moral serão obrigados a procurar terapia, além de pagar multa <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página ímpar, inferior	Mundo
<b>22-</b> 05/04/14	Órgãos trabalhistas dizem que cruzeiros não respeitam regras	Equipe afirma que há contratos irregulares e práticas de assédio moral com os tripulantes <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Página ímpar, inteira	Mercado
<b>23-</b> 13/03/14	Diplomatas do Brasil são suspensos por assédio moral	Suspensão por assédio moral de 2 diplomatas do Brasil, em Sydney <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página par, superior	Mundo
<b>24-</b> 11/03/14	Ex-cônsul brasileiro acusado de assédio não será punido	Diplomata não foi punido por assédio moral por falta de provas <b>(Viés jurídico)</b>	Nota sem foto	Página ímpar, inferior	Mundo
<b>25-</b> 23/02/14	Assédio no atacado	Ações civis públicas contra o assédio moral coletivo geram indenizações milionárias	Notícia com foto	Página ímpar, inteira	Negócios e carreiras

		contra empresas <b>(Viés jurídico)</b>			
<b>26-</b> 19/01/14	Sujeito a tempestades	Denúncias de assédio moral em cruzeiros e rotina sem folgas <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Páginas par e ímpar inteiras	Negócios e carreiras
<b>27-</b> 09/05/13	Acusado de assédio, cônsul do Brasil em Sydney volta ao país	Itamaraty remove diplomata por denúncias de assédio moral e sexual <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página par, inferior	Primeiro Caderno
<b>28-</b> 24/02/13	O Pastor contra a web	Silas Malafaia diz que vai processar contra "assédio moral" site de internet por promover abaixo assinado para que seu registro de psicólogo fosse cassado <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Capa	Caderno Folha 10
<b>29-</b> 23/01/13	Empresas dos EUA têm de abrandar restrições ao uso das redes sociais	Redes sociais são vistas como a nova hora do cafezinho. Funcionária é acusada de assédio moral por comentário feito no Facebook <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página par, inferior	Mercado
<b>30-</b> 12/01/13	Querida, demiti o patrão	Trabalhadores que sofrem assédio podem pedir rescisão do contrato sem perda dos benefícios e ainda podem ganhar indenização por	Notícia com infográfico	Página par, inteira	Mercado

		dano moral <b>(Viés jurídico)</b>			
<b>31-</b> 16/09/12	Candidato usou Câmera para pagar mais uma funcionária	Funcionária tinha seu salário bancado por dinheiro público e sofria assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia sem foto	Página ímpar, inferior	Poder
<b>32-</b> 26/08/12	Policiais de NY alvejaram turistas durante tiroteio	Tiroteio começou porque um ex-funcionário de uma empresa, da qual tinha sido demitido, atirou em seu ex-colega de trabalho, que o assediava moralmente <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia sem foto	Página ímpar, superior	Mundo
<b>33-</b> 31/03/12	Nova ordem	Operários dos estádios da Copa/14 lidam com condições inadequadas de trabalho <b>(Viés jurídico)</b>	Noticia com foto	Páginas par e ímpar, inteiras	Esporte
<b>34-</b> 25/03/12	Empresa cria programa para que seus funcionários emagreçam	Ginástica e acompanhamento psicológico são oferecidos para melhorar qualidade de vida dos funcionários <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com foto	Capa, superior	Caderno Saúde
<b>35-</b> 23/03/12	Ministro vê atraso como 'cultura'	Lentidão no andamento das obras para a Copa <b>(Viés jurídico)</b>	Noticia com foto	Página par, inteira	Esporte

36- 15/03/12	Justiça condena BB por assédio moral	Condenação do Banco do Brasil por assédio moral coletivo <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página ímpar, superior	Mercado
37- 11/03/12	Qualidade de vida vira nova bandeira	Reivindicações ligadas a horas trabalhadas e assédio moral são negociadas pelos sindicatos <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com infográfico e foto	Página par, inteira	Empregos
38- 11/12/11	Reajuste menor dá força a benefícios	Trabalhadores recebem antecipação na participação nos lucros e redução da jornada <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página ímpar, inteira	Empregos
39- 11/12/11	Incentivo é usado para retenção	Trabalhadores levam mais em conta o clima organizacional que incentivos <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Página par, inteira (lado a lado à de cima)	Empregos
40- 08/12/11	Jovem diz sofrer assédio moral após denunciar racismo	Denúncia de assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia sem foto	Página ímpar, inferior	Cotidiano
41- 06/11/11	Apetite pode ser alterado por estresse	Frustrações de trabalho e ansiedade causam distúrbios alimentares <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Página par, superior	Empregos
42- 04/11/11	Parada, obra em estádio é palco de protesto de grevistas	Chefe de segurança das obras da Copa é acusado de assédio moral <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Página par, superior	Esporte

43- 02/11/11	Novembro começa com duas arenas paradas	Greve se dá pela demissão de dois colegas da obra da Copa e por acusação de assédio moral contra chefe de segurança <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página ímpar, superior	Esporte
44- 31/07/11	Assédio moral atinge 66% dos bancários no Brasil	Índice de assédio moral nos bancos do país <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Capa	Caderno Carreiras e Empregos
45- 31/07/11	Agressão no trabalho tem novos formatos	Geração Y traz consigo novas formas de assédio, como brincadeiras ofensivas e boicote <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Página par, inteira	Empregos
46- 31/07/11	Ambiente ruim favorece abusos	Cultura organizacional que não respeita funcionários dá origem ao assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com foto	Página ímpar, superior	Empregos
47- 26/02/11	Presidente da Sinfônica Brasileira nega acusações de “assédio moral”	Presidente da orquestra é acusado de assédio moral pelos instrumentistas <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia sem foto	Página par, inferior	Cotidiano
48- 08/08/10	Humilhação no trabalho	Cresce número de ações trabalhistas baseadas em assédio moral <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com foto	Capa	Caderno Carreiras e Empregos
49- 08/08/10	Faltam leis sobre assédio moral	Abordagem sobre leis pro-servidores públicos e	Notícia com foto	Página ímpar, inteira	Empregos

		ausência das que protegem o setor privado <b>(Viés jurídico)</b>			
<b>50-</b> 08/08/10	Agressão é mal caracterizada	Dificuldade na identificação do assédio moral contínuo <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Notícia com infográfico	Página par, inteira (lado a lado à de cima)	Empregos
<b>51-</b> 24/11/09	Bradesco terá que indenizar ex-gerente em R\$ 1 milhão	Banco indenizou ex-gerente por sofrer assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com foto	Página par, inferior	Dinheiro
<b>52-</b> 06/11/09	Acorrentada funcionária diz ter sofrido assédio moral	Funcionária acusa Petrobras de assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com foto	Página par, inferior	Dinheiro
<b>53-</b> 07/06/09	Abrindo portas	Homossexuais que sofreram preconceito nas empresas, e que culminava em assédio moral <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com foto	Página ímpar, inteira	Dinheiro
<b>54-</b> 25/05/09	Batalha no local de trabalho: mulheres se intimidam mutuamente	Falta de tolerância entre as mulheres culmina, muitas vezes, em assédio moral entre elas <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com ilustração	Página ímpar, inferior	Dinheiro e Negócios
<b>55-</b> 26/07/05	Terrorismo no trabalho	Pesquisa mostra que mulheres são as maiores vítimas do assédio moral	Noticia sem foto	Capa	Caderno Sinapse

		<b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>			
<b>56-</b> 26/07/05	Pressão cotidiana ou humilhação continuada?	Condições constrangedoras e assédio moral no ambiente de trabalho <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com foto	Páginas par e ímpar, inteiras	Editoria Capa
<b>57-</b> 26/07/05	Pelo fim do terrorismo no trabalho	Assédio moral no trabalho <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com ilustração	Página ímpar, inteira	Coluna
<b>58-</b> 26/07/05	“Perdi a certeza de quem eu era”	Brasileira sofreu assédio moral pelo chefe da Organização Internacional do Trabalho <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Noticia com foto	Capa	Caderno Dinheiro
<b>59-</b> 03/08/02	GE Dako dispensa 51 após greve	Sindicato acusa empresa de assédio moral por demitir funcionários por justa causa após greve <b>(Viés jurídico)</b>	Noticia com foto	Página par, inferior	Trabalho
<b>60-</b> 26/07/02	Procuradora acusa fábrica por dano moral	Fábrica envia carta a familiares dos trabalhadores alertando sobre descontos salariais por dias parados <b>(Viés jurídico)</b>	Noticia com foto	Página par, superior	Justiça
<b>61-</b> 28/02/02	Assédio moral	Carta do leitor elogiando especial sobre consequências do assédio moral no Caderno Equilíbrio	Nota sem foto	Página ímpar, superior	Correio



		<b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>			
<b>62-</b> 21/02/02	Delegacia tem SOS para assediados	Delegacia abre canal de denúncia para assédio moral, que ainda é pouco procurado <b>(Viés jurídico)</b>	Notícia com fotos e depoimentos de assediados	Página ímpar, inteira	SOS Família
<b>63-</b> 21/02/02	Assédio moral	Assédio moral no trabalho <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Especial com fotos e depoimentos de assediados	Capa do caderno e página par, inteiras	Caderno Equilibrio
<b>64-</b> 21/02/02	Pesquisa faz descrição do assédio moral	Tese de doutorado sobre assédio moral relata que 68% dos entrevistados dizem sofrer humilhações no trabalho <b>(Viés sofrimento do trabalhador)</b>	Chamada sem foto p/ Caderno Equilibrio	Capa do jornal, inferior	Caderno Equilibrio