

Quando o trabalho do jornalista é cenário para o assédio moral¹

Cristiane Oliveira Reimberg²

Universidade de São Paulo, São Paulo, SP
Fundacentro, São Paulo/SP

Resumo

Esse artigo apresenta parte de pesquisa realizada durante o doutorado na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo - ECA/USP, em que se estudou o prazer e o sofrimento no trabalho do jornalista a partir de entrevistas com 21 profissionais de diferentes gerações. Um dos sofrimentos relatados foi o assédio moral, que consiste em humilhações constantes durante o seu trabalho, que pretendem desestruturar o trabalhador e até levá-lo a desistir do emprego, em ambientes com relações hierárquicas autoritárias, referendadas pela gestão organizacional. Neste texto, apresentamos os resultados acerca do assédio moral no trabalho do jornalista apresentado em nossa tese.

Palavras-chave: Trabalho; Sofrimento; Assédio Moral; Jornalista.

I. Introdução

Entre os anos de 2011 e 2015, realizamos pesquisa de doutorado na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo – ECA/USP, sob a orientação da professora Alice Mitika Koshiyama. O trabalho resultou na tese – “O exercício da atividade jornalística na visão dos profissionais: sofrimento e prazer na perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho”, defendida em abril deste ano. Também deu origem ao projeto - “O cotidiano jornalístico: organização do trabalho, práticas, prazer e sofrimento”, realizado desde 2014 no Programa Organização do Trabalho e Adoecimento – Proort, da Fundacentro, instituição de pesquisa em segurança e saúde do trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

¹ Trabalho apresentado no GP Teoria do Jornalismo, XV Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Doutora em Ciências da Comunicação, sob a orientação da Prof^a Dra. Alice Mitika Koshiyama, pela ECA/USP, e analista em ciência e tecnologia da Fundacentro, instituição de pesquisa sobre segurança e saúde do trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego. E-mail: crisreim@yahoo.com.br

Para a realização desse estudo, entrevistamos 21 jornalistas³. Formamos um grupo heterogêneo com profissionais de diferentes faixas etárias e com experiência em diferentes veículos de comunicação (jornais, revistas, internet, TV e rádio), mesmo *freelancers*, pois eles também estão submetidos à forma como o jornalismo está organizado e fazem parte dessa organização, em um ambiente permeado de terceirizações, quarteirizações e casos de profissionais que são contratados como pessoa jurídica. Todas as entrevistas foram realizadas pessoalmente, tendo como referência um roteiro de 25 questões, no qual em uma delas, perguntávamos: “Você já vivenciou ou presenciou alguma situação de assédio moral?”

Optamos por fazer uma seleção intencional, aquela em que “o pesquisador faz a seleção por juízo particular, como conhecimento do tema ou representação subjetiva” (DUARTE, 2005, p-69). Dessa forma, criamos seis grupos divididos por faixa etária: 20 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 59 anos, 60 a 69 anos e mais de 70 anos. Para termos a visão de diferentes gerações, estipulamos que cada grupo teria pelo menos dois entrevistados. Essas pessoas eram consideradas, levando-se em conta o trabalho que realizavam, a pluralidade de veículos e meios de comunicação, as idades dos jornalistas em relação aos grupos criados para a pesquisa, e o grande envolvimento com a profissão.

A relação de prazer e sofrimento no trabalho do jornalista teve a psicodinâmica do trabalho como referencial teórico. No entanto, trata-se de um estudo do campo da comunicação, dentro da área do conhecimento de ciências sociais aplicadas, que tem como referência metodológica a pesquisa qualitativa e a análise de conteúdo. Não utilizamos o procedimento metodológico da psicodinâmica do trabalho e sim a teoria construída por Christophe Dejours sobre prazer e sofrimento para pensar o trabalho do jornalista. A mediação dessa teoria foi fundamental para analisar o conteúdo das entrevistas.

A psicodinâmica do trabalho pleiteia em favor da hipótese segundo a qual o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho é sempre uma provação para a subjetividade, da qual esta sai sempre ampliada, engrandecida ou, ao contrário, reduzida, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é apenas produzir, mas ainda transformar-se a si próprio e, no

³ Os jornalistas que optaram por sigilo receberam um nome fictício. Os que não se importaram em ter a identidade revelada foram apresentados com nome e sobrenome. As entrevistas foram realizadas entre 10 de dezembro de 2013 e 21 de agosto de 2014. Os entrevistados para a pesquisa, em ordem cronológica de realização, foram: Antonio, 40 anos; Miguel, 39 anos; Priscilla Nery Rocha, 25 anos; Aureliano Biancarelli, 63 anos; Leonardo Sakamoto, 36 anos; Pedro, 32 anos; Ricardo Kotscho, 66 anos; Vivian de Oliveira Neves Fernandes, 27 anos; Fernanda Cirenza, 49 anos; Ivan Marsiglia, 43 anos; Clóvis Rossi, 71 anos; Paula Puliti, 50 anos; Alberto Dines, 82 anos; Bruno Torturra, 35 anos; Marilu Calo Cabañas, 51 anos; Audálio Dantas, 81 anos; Bob Fernandes, 58 anos; João, 27 anos; Aline Scarso, 27 anos; Maria, 33 anos; Lúcio Flávio Pinto, 65 anos.

melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade de provar-se a si mesma, de realizar-se. (DEJOURS, 2012, p. 33-34)

II. Sofrimento no trabalho

O sofrimento faz parte do trabalho, mas pode ser transformado em prazer, o que no jornalismo ocorre muito em razão do conteúdo significativo do trabalho e do sentido que o mesmo tem para os profissionais. Ele pode variar conforme a organização do trabalho (DEJOURS, 1992). No trabalho repetitivo, surge a insatisfação, que é a “porta de entrada para a doença” e podem ocorrer descompensações mentais ou doenças somáticas. Já as tarefas perigosas resultam no medo. Para lidar contra esse medo ou contra a insatisfação, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas, e o sofrimento é disfarçado.

Em relação aos efeitos do trabalho repetitivo sobre a atividade psíquica, Dejours (1992, p.43) explica que a atividade intelectual engajada, que era característica do operário-artesão, desaparece. Antes “o corpo obedecia ao pensamento”, o qual “era controlado pelo *aparelho psíquico*, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos”. Com o sistema de Taylor há uma “subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual”. Quebra-se, nesse contexto, a atuação coletiva.

Uma vez conseguida a desapropriação do know-how, uma vez desmantelada a coletividade operária uma vez quebrada a livre adaptação da organização do trabalho às necessidades do organismo, uma vez realizada a toda poderosa vigilância, não restam senão corpos isolados e dóceis, desprovidos de toda iniciativa. A última peça do sistema pode ser induzida sem obstáculos: é preciso adestrar, treinar, condicionar esta força potencial que não tem mais forma humana. (DEJOURS, 1992, p.42)

O indivíduo com uma “história *personalizada*” se chocava com a organização do trabalho “*despersonalizante*” e desse embate surgia uma vivência e um sofrimento a serem esclarecidos (Ibid., p.43). A organização do trabalho pode induzir uma paralisia mental e quando os trabalhadores enfrentam a monotonia das tarefas com possibilidades defensivas individuais menos eficazes, o sofrimento é agravado (Ibid., p.45).

O sofrimento do trabalhador dá lugar a uma semiologia que é chamada de “ideologia defensiva da profissão” na construção civil ou nas indústrias químicas, de “síndrome subjetiva da fadiga nervosa” ou de “síndrome de contaminação pelos comportamentos condicionados”, nas tarefas taylorizadas. (Ibid, p.134)

O sofrimento é um tema bastante analisado por Dejours (1992, p.48-62). Há “dois sofrimentos fundamentais organizados atrás de dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade”. No discurso dos trabalhadores, percebe-se um sentimento de vergonha de ser robotizado, de ser uma extensão da máquina, “de não ter mais inteligência ou imaginação, de estar despersonalizado”. Vivencia-se um sentimento de inutilidade e não se reconhece o significado do trabalho em relação ao todo da empresa. O cansaço não vem apenas dos esforços musculares. A vivência depressiva se alimenta da sensação de adormecimento intelectual. O sofrimento começa quando a evolução da formação da imagem de si em relação ao trabalho é bloqueada.

O sujeito pode ter suas capacidades subempregadas na adaptação do conteúdo das tarefas às competências reais do trabalhador. O conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito abrange “a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão” e o estatuto social do posto de trabalho. Também há o conteúdo em relação ao objeto, “exterior e real por um lado”, interiorizado por outro. Toda atividade tem os dois termos, e o essencial da significação do trabalho é subjetivo. Vale ressaltar ainda que não há neutralidade dos trabalhadores sobre o que eles produzem. Ser colocado em um posto considerado duro, por exemplo, tem uma significação para ele e para os outros.

Quanto mais a organização do trabalho é rígida, e a divisão do trabalho é acentuada, o conteúdo significativo do trabalho e as possibilidades de mudá-lo são menores. Quando o conteúdo ergonômico da tarefa (exigências físicas, químicas e biológicas) não se adapta às necessidades da estrutura mental também ocorre insatisfação, sofrimento ou um forte estado de ansiedade. O sofrimento impacta primeiro sobre o corpo, e essa insatisfação é uma carga de trabalho psíquica. Já a insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa traz um sofrimento que impacta mentalmente, mas também pode levar às doenças somáticas. (Ibid., p.61-62)

Se a violência da organização do trabalho pode, mesmo na ausência de nocividade dos ambientes de trabalho (por exemplo nos empregos de escritórios), criar doenças somáticas e não apenas psíquicas é porque o aparelho mental não é um “compartimento do organismo, simplesmente justaposto à musculatura, aos órgãos sensoriais e às vísceras. A vida psíquica e, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute sobre a saúde física e sobre a saúde mental. (Ibid., p.134)

Para Dejours (2012, p. 25), “o real se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, aos saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele – o real”. O sujeito é confrontado pelo mundo real, de modo afetivo, e se depara com o fracasso. Ao provar a resistência do mundo, a afetividade se manifesta ao sujeito. “Assim, é nessa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo realiza a um só tempo a experiência do mundo e de si mesmo”. Mas esse não é o fim e sim o começo de uma ação que pode levar à ampliação da subjetividade:

O sofrimento é também um ponto de partida. Nesta experiência, concentra-se a subjetividade, o sofrimento torna-se um ponto de *origem* visto que esta condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de desdobramento, de reexpansão que lhe sucede. O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real, é ainda proteção da subjetividade rumo ao mundo em busca de meios para agir sobre o mundo, para transformar este sofrimento encontrando os meios de superação da resistência do real. Assim o sofrimento será ao mesmo tempo impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. O sofrimento, enquanto é afetividade absoluta, está na origem desta inteligência que parte em busca do mundo para experimentar-se a si próprio, para transformar-se, para ampliar-se. Neste movimento que parte do real do mundo como resistência à vontade ou ao desejo, para completar-se como inteligência e em poder de transformação do mundo, neste movimento, portanto a subjetividade transforma-se, amplia-se e revela-se a si mesma. (DEJOURS, 2012, p.26)

III. Conceituação de assédio moral

O assédio moral ocorre “quando a dignidade de alguém é atacada de modo repetitivo, sistemático e deliberado durante um período prolongado, geralmente de vários meses” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.502). Essa “prática desmoralizante recebe adesões dos demais e se propaga de modo a isolar cada vez mais a pessoa visada”. Segundo a autora, “o objetivo é excluir, desqualificar profissionalmente e desestabilizar emocionalmente alguém que, por motivos os mais diversos, tenha se tornado indesejável para o/a perpetrador/a do assédio” (Ibid., p. 503).

O rompimento de vínculos de relações fundamentais para a manutenção e fortalecimento da subjetividade humana atua de forma a desencadear o assédio moral, que tem sido compreendido, atualmente, como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho. Consequentemente, as relações ficam mais desumanas e antiéticas e nelas predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade desenfreada e os programas de Qualidade Total associados à produtividade e dissociados da QVT [Qualidade de Vida do Trabalho]. (HELOANI, 2003, p.14)

Magalhães (2006, p.83) define o assédio moral “como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”. Coloca ainda que ocorre “principalmente em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, de forma a desestabilizar o estado emocional da pessoa, fazendo com que ela se veja forçada a desistir de seu emprego”. No entanto, também “os funcionários subalternos de uma dada organização podem solapar a posição de um colega, pela desestabilização ostensiva de suas condições sociais de trabalho” (BIRMAN, 2006, p. 49).

Nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade. Esse poder pode ser real ou imaginário, mas ele incomoda o agressor, sendo que o atributo que o expressa pode ser sustentado em qualquer fonte, como conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência. Para Hirigoyen, o assédio pode ocorrer em todas as direções, ou seja, partindo tanto de chefes e colegas como vindo de subordinados. Não existe necessariamente um conflito entre o agressor e a vítima, podendo mesmo o assédio ocorrer de forma subterrânea, na qual o agressor vai minando aos poucos o ambiente da vítima sem que ela se dê conta. Aliás, os conflitos geralmente fazem emergir as divergências e as discórdias, possibilitando sua negociação ou resolução. Nos casos de assédio, contudo, a vítima pode ignorar o problema por bastante tempo, uma vez que, frequentemente, as pessoas à sua volta assistem em silêncio ao desenrolar da trama. Aliás, o agressor conta com o fato de que, geralmente, as pessoas evitam se envolver em situações desagradáveis e se posicionam sobre temas que possam redundar em prejuízos para si. Aqui as condições organizacionais exercem uma influência, podendo combater ou incentivar essas ocorrências... (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p.25-26)

Segundo Dejours (2010, p.12), o assédio moral não é uma questão nova no mundo do trabalho. O que mudou atualmente é a solidão. O assediado fica sozinho. “Ninguém se mexe, ninguém faz nada, ninguém fala, ninguém protesta. Não é só a questão do assédio, mas a questão da traição dos colegas também. Eles não falam, eles recusam o testemunho.” Mais uma vez o problema pode levar aos transtornos mentais e comportamentais. “Isso é extremamente perigoso psicologicamente, e o resultado é o aumento considerável das descompensações, ou seja, crises psicopatológicas ligadas ao assédio.”

Koubi (2006, p.21) também aponta que o assédio moral “não é um fenômeno recente” e “existiu em todos os tempos”, caracterizando-o “pela repetição, frequência ou persistência, pela sua sucessão e continuidade, pela obstinação e tenacidade, pela duração: ele é sempre o resultado de uma certa visão das relações sociais, é sempre produto de uma gradação, uma progressão...” (Ibid., p.19). Ainda destaca que “no plano das relações pessoais, não existe assédio individual de um sobre o outro sem a cumplicidade dos outros,

testemunhas silenciosas ou coniventes com o fenômeno e atores implícitos ou explícitos da dominação ou de seu agravamento....” (Ibid., p.29).

Fica claro o aspecto organizacional do assédio no trabalho. Se ele existe é porque a organização dá espaço ou até estimula esse tipo de situação. De Gaulejac (2006, p.72) aponta que a pressão pelo tempo, pelos resultados e pelo medo proporciona um estresse estrutural e “uma cultura do assédio da qual é difícil se defender, pois os sofrimentos provocados devem permanecer escondidos; se forem expressos corre-se o risco de se encontrar no olho da rua”. Diante disso, o autor destaca a importância de se focar nos processos que o geram e não focalizá-lo, como geralmente ocorre, como problema de comportamento das pessoas (Ibid., p.79).

Direcionar o sentimento de assédio sobre uma pessoa é tranquilizador, como se bastasse que esta pessoa mudasse seu comportamento para resolver o problema. Este procedimento oculta um fato maior: na empresa hipermoderna todo mundo é colocado sob pressão. Cada um sofre e exerce pressões no interior de uma cadeia sem fim onde cada elo pode se encontrar na posição de assediador ou assediado. (DE GAULEJAC, 2006, p. 80)

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 35-45), analisar essa violência como um problema das organizações “pode abrir espaço para o resgate de um ambiente mais colaborativo, mais honesto e mais saudável para as pessoas e os negócios”, pois a violência vista como normal pela organização, naturalizada, “desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade”.

Entendemos que é preciso ter em mente que o assédio moral é em si um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte da estrutura organizacional. O assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior. Explicitando aqui o conceito de que, para nós, *o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa 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.* (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p.37)

Já Birman (2006, p.48) destaca que quando o assédio moral ocorre, a pessoa tem sua segurança identitária prejudicada e é esvaziada “nas suas potencialidades sociais e psíquicas de ser”. O assédio leva a uma “condição de paralisia mental e à impossibilidade de agir, na

medida em que suas reações são esvaziadas de qualquer sentido pelos demais participantes da trama” (Ibid., p.50).

IV. Assédio moral e jornalismo

O assédio moral foi abordado pelo jornal *Unidade*, do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, de maio de 2011, em reportagem de Ana Paula Carrion. Um dos casos apresentados é de um jornalista que sofreu assédio moral e teve uma síndrome depressiva, seguida de problemas no intestino e próstata. Um processo movido pelo sindicato contra o empregador, a Federação Espírita de São Paulo, seria julgado em última instância.

A reportagem ainda afirma ter aumentado a procura por orientações sobre assédio moral no sindicato e apresenta entrevistas com especialistas no formato pingue-pongue. Um *box* é dedicado à médica do trabalho e doutora em psicologia social, Margarida Barreto, que destaca alguns problemas vivenciados pelos jornalista como a alta demanda, “jornadas prolongadas, a carga excessiva de trabalho, em ritmo intenso, baixos salários, com pouco tempo para o lazer e convívio com a família e amigos”. Também afirma que os jornalistas adoecem mais atualmente e que se queixam de “dores difusas, de ansiedade e angústias”, além de trabalharem mesmo quando estão “doentes, cansados, esgotados mental/fisicamente”. O outro entrevistado, o desembargador Valdir Florindo, falou sobre processos em caso de assédio moral.

Koshiyama (2005) aponta que há uma rotina de assédio moral no jornalismo ao retratar o assassinato da jornalista Sandra Gomide, editora de economia de O Estado de S. Paulo, pelo seu ex-namorado, Antonio Pimenta Neves, diretor de redação do mesmo jornal, em agosto de 2000. A pesquisadora avalia que na época alguns veículos, como a *Folha*, tentaram preservá-lo “como um homem culto, viajado e competente executivo de jornais. E que fora tomado de uma paixão por uma mulher mais jovem, sua subordinada na empresa, que o estava deixando” (Ibid., p.5). Já o Estado colocava o fato como uma tragédia, e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, em um primeiro momento, como problema privado, o que era defendido por alguns jornalistas. Por outro lado, ela cita aqueles que promoveram um debate como os sites Observatório da Imprensa e Profissão Repórter do jornalista Luiz Maklouf, que divulgou um abaixo-assinado, que descreve o crime, organizado por grupos feministas e de jornalistas mulheres.

Neste debate, provocado pela morte de Sandra Gomide, apareceram precisas descrições sobre rotinas de trabalho em jornalismo nos textos dos jornalistas Nivaldo Manzano e Cláudia Rodrigues. Ambos abordam o campo de arbitrariedades vigentes e do qual é parte o caso de Sandra. É o ângulo dos profissionais que aproveitaram o momento para desmistificar a lenda do grande e competente chefe, Pimenta Neves, organizando o campo das redações.

Nivaldo Manzano, em “Por que medram Pimentas”, condena a cultura organizacional que avaliza o autoritarismo e arbitrariedade e propunha criar mecanismos para limitar o poder dos chefes de redação. Observava que há dois anos atrás, o *Observatório da Imprensa* publicou um artigo dele intitulado “Carta aberta aos jornalistas – Os novos bárbaros”, no qual chamava atenção para “a expansão avassaladora do poder imperial, por parte dos chefes, no ambiente das redações.” O que o levou a sugerir “a criação de critérios explícitos e de instrumentos de decisão que removam o poder absoluto dos chefes.” (KOSHIYAMA, 2005, p.7-8)

A autora defende, assim, a hipótese, de que na redação chefiada por Pimenta Neves, trabalhadores e trabalhadoras vivenciavam situações de assédio moral e não o coloca como uma exceção. “Faz parte da cultura das organizações jornalísticas modernas conviver com chefias arbitrárias e centralizadoras, algumas vezes com poderes ilimitados sobre a vida profissional dos subordinados” (Ibid., p.9).

Relembrar esse caso é importante para refletir sobre a prática de assédio moral, muitas vezes, naturalizada nas redações. As histórias viram lendas e servem de exemplo para que outros profissionais não ousem e sejam submissos. Em estudo concluído em 2012, foram encontrados casos significativos de assédios moral e sexual entre jornalistas (HELOANI, 2013, p.6).

V. Os resultados da pesquisa

Nesta pesquisa, perguntamos: Você já vivenciou ou presenciou alguma situação de assédio moral? Dos 21 entrevistados, seis vivenciaram e presenciaram casos de assédio moral, três apenas presenciaram, três não usam o termo, mas relatam situações que podem ser assediadoras, e três ouviram histórias de amigos ou no local em que trabalhavam. Também ouvimos três relatos de assédio sexual.

Entre os jornalistas com mais de 60 anos, não houve nenhum relato de assédio moral, mas houve três falas que podem indicar posições assediadoras. Audálio Dantas falou em cobrança excessiva e que ouviu histórias de mulheres que saíam da redação chorando. Aureliano relatou ter visto chefes gritarem com repórteres e humilhações, mas que isso era comum no passado: “Já foi mais comum. Na Folha, por exemplo, a gente teve editores

chefes que tinham um perfil bastante agressivo, não diria agressivo, mas que expunham as pessoas, que não se importavam, colocavam até humilhações em algumas pessoas”. Já Ricardo Kotscho afirma que antes não existia essa palavra, mas havia “chefes que não gostavam de determinadas pessoas e sacaneavam”. Também fala em autoritarismo de alguns antigos chefes de redação.

Dos que vivenciaram, Marilu Cabañas conta o caso mais emblemático, que mostra como realmente o assédio moral é uma questão organizacional. Em uma das gestões da rádio Cultura, houve perseguição aos profissionais e um direcionamento de pautas. Em uma das reuniões, ela chegou a ouvir: “Eu quero deixar claro uma coisa, matéria com pobre e sobre pobre é uma bobagem”. O então chefe falou isso olhando para ela. Prezava-se a quantidade em vez da qualidade, fazia-se um direcionamento político das matérias e se perseguiam as pessoas que já trabalhavam no local e não faziam parte da equipe contratada por ele.

Era tão aterrorizante, porque ele provocava assédio moral coletivo, pegava um para cristo e ficava torturando as pessoas. Tanto que quando ele saiu, a turma dele saiu, fizemos uma festa com todos da rádio, técnicos, apresentadores. E faltou a gente fazer um processo de assédio moral coletivo. Ninguém fez. Para você ter ideia do nível que era, a gente tinha tanto pavor desse cara, que, por exemplo, eu, para não cruzar, porque se você fosse embora e passasse por ali, ele te chamava, te torturava, era um horror, tinha uma janela na redação, e eu pulava a janela para ir embora. Outro colega jogava a mochila, porque só podia sair por uma porta, e se ele visse a mochila sabia que estava indo embora, então ele jogava a mochila e saía como se fosse voltar. Todo mundo tinha um esquema para fugir desse cara. Era um horror, ele ficava pegando no pé de uma forma que eu nunca vi na minha vida. Ali havia profissionais de ponta, gente, o que é isso, foi um período muito, muito triste – Marilu Cabañas.

A equipe contratada por ele também costumava perseguir os outros profissionais. Após o desentendimento com uma dessas pessoas e afirmar que iria até o superintendente da época, outro profissional da equipe dele chegou a agarrá-la pelo braço como intimidação. “Eu falei – Larga meu braço. Larga meu braço. Assim, nesse nível. Quer conversar vamos, mas não encosta no meu braço. Ele saiu, me intimidando.”

Em um período de eleições presidenciais, não passavam matéria para Marilu fazer. Em outra situação, ela chegou a se negar a fazer uma matéria de educação. “Fiquei com tanto trauma dele, eu me neguei a fazer, porque ele ia ver a matéria, ia me encher o saco, me torturar, eu não quis.” Marilu preferia devido à situação fazer matérias culturais. Ela se sentia muito mal, e o prazer no trabalho, quando existia, era sua defesa: “Eu ia trabalhar com medo, ansiedade, porque já não era mais prazeroso. Às vezes era prazeroso pelo tipo

de matéria e você fugia daquela realidade. Ali você se envolvia com a matéria e se sentia melhor”. Essa violência durou entre dois e três anos, dos 16 anos que Marilu trabalhou na rádio Cultura, atingindo outros colegas que já atuavam na rádio antes da chegada desse chefe.

Outro jornalista a vivenciar o assédio moral foi Antonio. “Quando querem colocar pra fora, seu texto não serve mais, sua apuração tem problemas, seu texto tem problema, isso é rotineiramente.” Ele conta que o mesmo já aconteceu com um amigo que trabalhou na Veja. “Era tudo uma maravilha. Quando eles queriam colocar pra fora, o texto dele começou a ter problemas..., de coisas que não eram apontadas até então. É clássico, humilhações públicas.” Para ele, esse é um modelo que vai sendo reproduzido, e as chefias escolhidas são aquelas que as empresas acham que manterão o perfil exigido.

Fernanda Cirenza também vivenciou como presenciou situações de assédio moral. Em certa ocasião, teve uma chefia que pedia para ela fazer vários textos, os quais não eram publicados. “Essa pessoa quis me fritar naquela equipe... Eu levei essa situação pra pessoa acima dessa pessoa que fazia isso comigo. Também vi colegas serem humilhados na frente da equipe toda e já fui humilhada na frente dos outros.” Ela conta ainda que no início da carreira na Folha havia “uma chefia bastante barulhenta”, mas que devido ao seu temperamento forte conseguiu manter certa distância. Fernanda avalia que depois as relações nas redações melhoraram.

Leonardo Sakamoto é outro profissional que viu e viveu o assédio moral. “É super comum, só que jornalista não considera que está sendo assediado, ele acha que é normal, faz parte da profissão. Não, não faz parte da profissão gritar com uma pessoa...” O jornalista também afirmou saber de casos de mulheres jornalistas que sofreram assédio sexual. “É uma coisa que dá pra ser combatida com conversa, com penalização, com demissão...”

Miguel vivenciou e presenciou o assédio moral no início da carreira em uma agência de notícias. Havia um chefe que tratava alguns jornalistas com ironia, sarcasmo, menosprezo e desrespeito. Um colega, que era mais questionador, passou a ser perseguido até ser demitido.

Já Aline Scarso vivenciou uma situação no passado em que não lhe passavam o trabalho ou faziam isso no final do dia ou lhe cobravam por algo que não tinham passado. “Eu já chegava nervosa no trabalho porque eu sabia o que eu ia passar. Foi um período horrível da minha vida, que eu entrei em depressão, eu engordei, eu fiquei muito mal, eu

pensei até em voltar pra minha cidade natal e recomeçar de novo.” No trabalho atual, presenciou colegas serem “colocados na geladeira”.

Maria conta que ouve muitos relatos de assédio moral, por fazer parte da Comissão de Funcionários da EBC. Muitos casos relatados ocorreram na TV Brasil de São Paulo e abrangem desde intimidação por cobrança de folga até chefes xingarem funcionários.

Isso é uma coisa que a Comissão de Funcionários briga muito, que a empresa ignora absolutamente, acha que são todos uns “reclamões” e não capacita os gestores. Tem muito gestor que é da velha guarda do jornalismo, do autoritarismo... Açam que seguram seus funcionários na base da ameaça, da advertência, dessas coisas... - Maria

Bruno Torturra também já acompanhou um caso de uma redação vizinha a que ele trabalhava. “Já ouvi gritaria, você é burra, só fala merda, fora daqui, tipo demissão sumária humilhando a pessoa e era claramente por uma diferença pessoal, não tinha nada a ver com o trabalho, mesmo se tivesse, não era justo que se fizesse isso.”

Bob Fernandes é outro jornalista que já viu cenas de assédio moral, mas em poucas ocasiões, já que sempre buscou trabalhar em ambientes com melhor convivência. “Mesmo lá no jornal que tinha quarenta e tantas pessoas contando repórter e fotógrafo, o Jornal do Brasil, tinha confusão, mas era tudo na boa.” Em outras ocasiões viu humilhação coletiva, não relativa ao trabalho de uma pessoa especificamente, mas no geral. Para ele, o pior constrangimento é o corporativo estabelecido como regra e que deve ser enfrentado.

Entre os jornalistas que já ouviram histórias sobre assédio moral está Ivan Marsiglia. “Acho que tem ambientes de grandes redações que são muito duros com os repórteres, o que eu mais ouvi durante minha época na Abril, não sei como é hoje, é a revista Veja, por exemplo, em que é muito duro.” Ele fala sobre “um ambiente competitivo, exigente no mal sentido”, em “pressões o tempo inteiro sobre o repórter”.

Pedro não viveu ou viu nenhum episódio na Folha. “Na equipe que eu estava a gente tinha na medida do possível uma relação mais saudável. Mas no jornal eu escutei histórias de um editor gritando muito e xingando, e o repórter sair chorando de lá.” Já Vivian Fernandes ouviu a história de amigos, por exemplo, ser xingado no meio de toda redação de retardado.

Já o assédio sexual, que acabou aparecendo nos relatos de três pessoas entrevistadas, é juridicamente compreendido no Brasil, segundo Magalhães (2006, p. 83), “como o ato de ‘constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função’.”

Um dos casos relatados nesta pesquisa se enquadra nesta definição, pois o chefe assediava a jornalista subordinada e a demitiu por não querer nada com ele. A pessoa relata que se sentia muito nervosa e pressionada com a situação. Os outros dois casos não se encaixam diretamente na definição, mas tanto na nossa percepção quanto das pessoas que relataram pode ser visto como um tipo de assédio sexual. Em um deles, o entrevistado tentou abraçar a jornalista, a qual saiu e desistiu da entrevista. No outro, um colega de trabalho piscava e fazia gestos para a profissional.

Os depoimentos mostram que assédio moral e assédio sexual podem fazer parte das rotinas de trabalho do jornalista. Alguns jornalistas apontaram que se deve enfrentar a situação e tentar se impor. Por outro lado, o que se percebe é que quando a situação acontece a pessoa se vê sem força para reagir ou as relações são naturalizadas a tal ponto que se impede a reação, pois há a conveniência organizacional. Algumas situações de humilhação parecem ser usadas no jornalismo como uma forma de extrair produtividade ou como forma de controle para limitar as ações do outro e o fazer obedecer. A humilhação também serve para controlar o outro, que passa a se vigiar e a se submeter para não ser o próximo.

Referências bibliográficas

BIRMAN, Joel. O assédio em questão. In: **Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas**. Uberlândia: EDUFU, 2006.

CARRION, Ana Paula. Cresce número de assédio moral contra jornalistas. **Unidade: Jornal dos Jornalistas**, São Paulo, v. 338, p. 6-7, maio 2011.

DE GAULEJAC, Vincent. Do assédio moral ao assédio social. In: **Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas**. Uberlândia: EDUFU, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Entrevista Christophe Dejourns. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, nº 122, p.8-14, junho/2010.

_____. **Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DUARTE, Jorge. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (org.). **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. São Paulo: Editora Atlas, 2005. p.62-83.

FREITAS, Maria Esther de, HELOANI, José Roberto, BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HELOANI, José Roberto. Entrevista José Roberto Heloani. **Unidade**. Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, n.357, p.6-7, abril/2013.

_____. **Mudanças no Mundo do Trabalho e Impacto na Qualidade de Vida do Jornalista**. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, NPP – Série Relatórios de Pesquisa – Relatório nº 12/2003.

KOSHIYAMA, Alice Mitika. O assassinato da jornalista Sandra Gomide: violência de gênero em uma rotina de assédio moral no trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 28, 2005. Rio de Janeiro. **Anais...** São Paulo: Intercom, 2005. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2005/resumos/R1597-2.pdf>> Acesso em: 15 nov. 2011

KOUBI, Geneviève. Variáveis da noção de assédio. In: BRESCIANI, Maria Stella; SEIXAS, Jacy (org.). **Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas**. Uberlândia: EDUFU, 2006.

MAGALHÃES, Marion Brepoh de. Ascensão social e figuras do assédio na política institucional In: **Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas**. Uberlândia: EDUFU, 2006.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.