

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES:  
UMA ANÁLISE SOBRE A PRECARIZAÇÃO  
DO TRABALHO E SUA ABORDAGEM MIDI-  
ÁTICA**

BRUNA PFEIFFER SALGADO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
JUIZ DE FORA, MINAS GERAIS, BRASIL  
BPFEIFFER924@GMAIL.COM

### **ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA ANÁLISE SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA ABORDAGEM MIDIÁTICA**

Resumo: Diante de um cenário social e político em que a sociedade está e focada apenas no lucro e nas questões objetivas da rotina profissional, faz-se necessário compreender como as organizações lidam com a saúde mental de sua força de trabalho. Surge, também, a importância de avaliar como a mídia aborda, veicula e discursa sobre esse tema com foco na acentuação da precarização das condições de trabalho.

Palavras Chave: Assédio Moral; Precarização; Mídia.

### **ACOSO MORAL EN LAS ORGANIZACIONES: UN ANÁLISIS SOBRE LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU ENFOQUE MEDIÁTICO**

Resumen: Ante un escenario social y político en el que la sociedad se centra sólo en el lucro y en las cuestiones objetivas de la rutina profesional, se hace necesario comprender cómo las organizaciones se ocupan de la salud mental de su fuerza de trabajo. También surge la importancia de evaluar cómo los medios de comunicación abordan, transmiten y discurren sobre este tema con foco en la acentuación de la precarización de las condiciones de trabajo.

Palabras Clave: Acoso moral; la precariedad; Los medios de comunicación.

### **HARASSMENT IN ORGANIZATIONS: AN ANALYSIS OF THE PRECARIOUSNESS OF WORK AND ITS MEDIATIC APPROACH**

Abstract: Faced with a social and political scenario in which society is focused on profit and the objective issues of professional routine, it is necessary to understand how organizations deal with the mental health of their workforce. The importance of evaluating how the media addresses, disseminates and addresses this issue is also important, with a focus on accentuating the precariousness of working conditions.

Key-word: Moral Harassment; Precariousness; Media.

## 1 INTRODUÇÃO

Além de analisar as circunstâncias do assédio moral na atualidade e sua abordagem midiática, também se faz necessário voltar ao passado e elucidar a sua origem. Assédio moral é um termo antigo de interesse recente, que só começou a ser difundido em meados da década de 90 (AGUIAR, 2008). Sua origem é concebida no passado histórico de nosso país, no período da escravidão, quando abusos e maus tratos eram infligidos aos escravos com a finalidade de aumentar a produção agrícola. Os que não resistiam ou não se adequavam eram punidos, humilhados e perseguidos. Com base nessa pequena análise histórico-evolutiva é que se costuma afirmar que o assédio é tão antigo quanto a própria atividade laboral (AGUIAR, 2008).

Todo esse cenário dialoga com as mais abrangentes formas de saúde mental no contexto organizacional do país. Não basta somente entender sua origem e seus desdobramentos. É preciso entender, também, o impacto que isso gera na sociedade como um todo. As consequências estão nos aumentos dos índices de trabalhadores com enxaquecas crônicas, estresse, distúrbios hormonais e mentais, como depressão ou síndrome do pânico<sup>1</sup> e até mesmo suicídio (FREIRE, 2009).

Num segundo momento, faz-se necessário atrelá-la ao adoecimento/assédio moral nas organizações. Como afirma Piarissi (2017), a precarização caracteriza-se pela falta de regulamentação, perda de direitos trabalhistas e sociais por meio do incentivo à legalização dos trabalhos temporários e pela informalização do trabalho.

Diante da questão apontada, a saúde mental não deve ser tratada pela mídia como um problema individual, mas sim de saúde pública, pois envolve todos os indivíduos em escala crescente. A causa desse adoecimento está pautada na convicção de que o capital segue suas próprias determinações férreas, elucidadas pela política das empresas, sem sequer se importar com a gravidade de suas implicações, e que é incapaz de respeitar os seres humanos. A abordagem dessa corrente, o impacto e suas consequências psíquicas e sociais é o que pretendemos desenvolver ao longo deste artigo,

---

1 Síndrome que acontece quando a desestabilização atual é levada a um tal ponto de exacerbação que se ultrapassa um limiar de suportabilidade. Esta experiência traz a ameaça imaginária de descontrole das forças, que parecem prestes a precipitar-se em qualquer direção, promovendo um caos psíquico, moral, social, e antes de tudo orgânico (ROLNIK, 1997, p. 22)

através de análise da revista VEJA.com.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesse momento em que passamos por um processo, dado contexto neoliberal de acentuação da precarização do trabalho, as questões relacionadas à saúde do trabalhador (física, psíquica) e os modos de violência contra este mesmo (sendo ela psíquica ou institucional) devem também fazer parte da preocupação de quem discute a relação entre comunicação e empresa. O que faz o diferencial de uma instituição é se manter firme e coeso no que diz respeito à saúde de seus trabalhadores, para atuar com sanidade em um mercado demasiadamente competitivo, principalmente no contexto atual em que estão inseridas.

### **2.1 Globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**

Os modelos de acumulação de capital tiveram sua origem no século passado, com o taylorismo e fordismo. Por meio deles, quanto mais o trabalhador for controlado e disciplinado, mais ele atenderá à empresa (PADILHA, 2015). Esses sistemas visavam à racionalização extrema da produção e, consequentemente, à maximização da produção e do lucro. O taylorismo surgiu como resposta para as necessidades de uma nova gestão de trabalho impostas pela Revolução Industrial. Taylor objetivava obter o maior rendimento e, portanto, maior eficiência produtiva. Ao operário cabia o entendimento apenas de uma parte da produção, devendo obedecer às ordens do gerente, sendo recompensado caso otimizasse suas atividades, numa suposta cooperação entre capital e trabalho (MOTTA e VASCONCELOS, 2006). O foco desse sistema era o trabalho individualizado. O trabalho em grupo é evitado para aumentar a eficiência e produção do funcionário. Já o fordismo, na mesma linha e proposto por Henry Ford, baseia-se na lógica da mecanização e na aplicação prática do modelo proposto por Taylor. Por meio da linha de montagem, os funcionários permaneciam em seu posto de trabalho, deslocando-se o mínimo possível, eliminando a maioria de movimentos desnecessários e otimizando tempo. O pagamento adotado por Ford incluía bônus e salários mais elevados para aqueles que fossem mais produtivos (MOTTA e VASCONCELOS, 2006). Ramalho e Santana definem o fordismo:

(...) esse sistema é identificado por suas características de "produ-

ção em massa", como estrutura macroeconômica, mas também como princípio geral de organização do trabalho (ou paradigma industrial), baseado em uma estreita especialização de postos de trabalho e competências e em uma gerência piramidal; e como modo de regulação, neste último caso, implicando uma contratualização a longo prazo da relação salarial, com limites rígidos às demissões, e uma programação do crescimento do salário indexado sobre os preços e sobre a produtividade geral (RAMALHO E SANTANA, 2003, p. 14-15)

Diante das características propostas pelos modelos supracitados, segundo Faria e Oliveira (1999), o controle psicológico do desempenho do trabalhador tornou-se um elemento paralelo importante nas práticas gerenciais. Para que o trabalhador seguisse à risca a lógica proposta, era preciso que estivesse psicologicamente saudável. Faria e Oliveira (1999) apontam que, apesar do avanço importante no que tange às condições de trabalho promovidas por essa escola, ela revelou um aspecto perverso em relação ao comportamento do indivíduo, o controle psicopolítico:

A Escola de Relações Humanas acredita que a cooperação espontânea seja a estratégia ideal para atingir os níveis desejados de produtividade e, ao mesmo tempo, satisfazer os trabalhadores. Extremamente idealista, esta concepção parte do pressuposto de que o indivíduo é naturalmente adequado ao sistema em que está inserido e, por meio da repetição e das relações informais, hegemônica, dentro da organização, os valores dominantes (FARIA e OLIVEIRA, 1999, p.4).

Assim, conforme colocado por Jost, Fernandes e Soboll (2014), o desenvolvimento do capitalismo está atrelado à criação de um “perfil de trabalhador” para atendê-lo. Nessa perspectiva, a disciplina e o controle exercidos pela gestão buscam o desenvolvimento de um trabalhador “obediente”, “dócil” e “útil”. As autoras apontam também a mudança em relação à maneira como o trabalhador é compreendido. Num primeiro momento, este é visto com reduzida capacidade mental, e, atualmente, é entendido como dotado de inteligência que deve ser canalizada a favor da organização.

Nesse contexto, o indivíduo encontra-se cercado de paradoxos que perduram desde o modelo taylorista-fordista até os dias de hoje. Apesar do desenvolvimento de tecnologias que auxiliam na produção, seu tempo está cada vez mais aprisionado no trabalho (ALVES, 2006). Além disso, as mesmas relações que criam possibilidades de crescimento profissional para uns

e ganhos para as organizações promovem precarização do trabalho e exclusão para outros (FERREIRA *et al*, 2016).

## 2.2 O assédio moral nas organizações

Diante de um cenário mercadológico competitivo, são exigidas do trabalhador características oriundas de um perfil agressivo e pouco acolhedor. Por consequência, podem surgir comportamentos desrespeitosos entre os indivíduos e por muitas vezes as organizações são condescendentes com essas práticas (HELOANI, 2011). Destarte, esta realidade empresarial desenfreada e muitas vezes sem limites éticos, a exigência de cumprimento de metas sem qualquer critério de razoabilidade, pelo excesso de oferta de mão de obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para disseminação do assédio moral (TEIXEIRA, 2013).

Na concepção de Soboll e Heloani (2008), é necessário cuidado ao tratar do termo “assédio moral”, visto que, para os autores, sua disseminação pode levar a perda de sua peculiaridade. Eles definem o assédio moral como:

É uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e malintencionada. Pode ter efeito de gestão disciplinar sobre o coletivo, como um resultado secundário e não como propósito final do processo de hostilização (SOBOLL e HELOANI, 2008, p.21).

Ademais, o assédio moral no trabalho não é facilmente identificado e combatido. É comum que a vítima se confunda a respeito do real culpado da situação. Essa prática provoca um sofrimento psicológico e individual que ocorre de maneira gradual, podendo ter como consequência a demissão, a doença, a depressão e até mesmo o suicídio (PADILHA, 2015). Nas palavras de Hirigoyen (2014), em locais onde essa prática ocorre, os assediadores usam de recursos que impossibilitam a vítima de reagir, como recusar a comunicação direta, desqualificar, desacreditar, isolar, vexar, induzir ao erro e até mesmo o assédio sexual.

Heloani (2004) ressalta que, geralmente, o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, levando-os na brincadeira; depois, propaga-se com força e a ví-



tima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto. Também aponta que as vítimas temem fazer denúncias formais, com medo da demissão ou do rebaixamento de cargo. Além disso, essas denúncias tornariam 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 01:** Efeitos do assédio moral

Efeitos negativos para as organizações	Efeitos psicológicos desenvolvidos pelos colaboradores
Baixa produtividade	Esquecimento
Alteração na qualidade do serviço/produto	Perda de sono
Menor eficiência	Pesadelos
Baixo índice de criatividade	Perda de senso de humor
Absenteísmo	Crises de choro
Doenças profissionais	Sentimentos 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)

Heloani (2004) reafirma que é certo 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. Mas, 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 traz tanto para a organização quanto para os trabalhadores.

### **2.3 A abordagem midiática sobre o assédio**

*Aquele chefe que já fez você chorar no banheiro pode ser mais prejudicial à sua saúde do que parece.* Assim a mídia escrita principia, no Brasil, por meio do jornal *Folha de São Paulo*, a abordagem do tema assédio moral. Nesses termos, pode-se dizer que, no Brasil, a mídia impressa de um dos principais jornais em circulação principia-se a abordagem do tema assédio moral. A sociedade civil e acadêmica, os sindicatos, os meios de comunicação e o po-

der judiciário, dentre outros atores sociais, deparam-se e também pautam o debate sobre esse tema (GARBIN E FISCHER, 2012).

No amplo cardápio de situações de violência relacionadas ao trabalho, a violência psicológica ganhou visibilidade e interesse de pesquisadores e estudiosos, dos sindicatos, dos trabalhadores e das empresas (GARBIN, 2009). A visibilidade alcançada pelo assédio moral 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 é antigo, e elementos antigos são reeditados com novas linguagens produtivas e estéticas. Sob o aspecto histórico, em 1976, foi publicado nos Estados Unidos um livro intitulado O trabalhador assediado, reconhecido como a primeira referência a abordar o assédio no local de trabalho. Já no Brasil, essa temática adquire relevância a partir de 2000, e tem sido alvo de debates nos meios acadêmicos, jornalísticos, sindicais, políticos, médicos e jurídicos (FREITAS, 2007). Os trabalhos publicados a partir da referida data têm como autores os estudos de Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008).

A relação entre o tema e sua abordagem pela mídia pode ter diversas angulações por conta da política editorial dos veículos e, conseqüentemente, 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). Ainda de acordo com o pensamento do mesmo autor, o poder simbólico,



poder subordinado, é uma forma transformada, quer dizer, irreconhecível, transfigurada e legitimada de outras formas de poder. Em outras palavras, é a capacidade de fazer existir em estado explícito, de publicar, de tornar público, objetivado, visível, dizível e até mesmo oficial, aquilo que, por não ter acedido à existência objetiva e coletiva, permanecia em estado de experiência individual.

### **3 ANÁLISE DA COBERTURA DA VEJA SOBRE ASSÉDIO MORAL**

A pesquisa aqui apresentada adotou um caráter documental e bibliográfico, a partir de matérias online coletadas da revista de informação *Veja*, já que consiste na revista com maior visibilidade no país. A análise desse veículo se prontifica a abranger reportagens, em suas materialidades textuais e não textuais, publicadas no período de fevereiro a outubro de 2017, a fim de identificar quais foram as mudanças na forma de abordagem da temática da violência institucional ao longo do ano e os discursos sobre a problemática.

Nosso recorte temporal se justifica pela necessidade de demonstrar como a mídia tem abordado a questão do assédio em um tempo mais recente, e ao mesmo por entender ser um período suficiente para trazer um resultado concreto sobre a análise.

É, portanto, através deste cenário que nos perguntamos: de que forma os veículos abordam a temática da saúde mental nas organizações? Qual é o papel da mídia ao se pronunciar sobre o assédio moral nas empresas? A aparição deste assunto na imprensa ajuda na conscientização da questão da saúde mental? É para responder a estes questionamentos que encaminharemos a análise de conteúdo da revista escolhida.

Assim, nosso objetivo geral é fazer um mapeamento das matérias que falam de assédio moral de acordo com a política da *Veja*, e dos sentidos atribuídos por ela a respeito da saúde mental. São objetivos específicos desse artigo enquanto categorias de análise: a) compreender quais os modos de evocação destas fontes assediadas, pela mídia; b) estudar as diferentes angulações dadas pela mídia acerca do tema (como é feita a abordagem através de reportagens, entrevistas, crônicas, etc.); c) qual espaço simbólico as fontes sobre o assédio ocupam e de que maneira repercutem suas falas.

#### **3.1 Análise da abordagem da *Veja* sobre notícias de assédio moral no trabalho**

O enquadramento apresenta um avanço significativo nas aná-

lises de conteúdo das mensagens da mídia, que, segundo Porto (2004), tem sido definido tanto como alternativa a paradigmas em declínio, como também um complemento importante para cobrir lacunas de teorias existentes. Para que ocorra a aplicação correta da metodologia, Porto (2004) enfatiza a necessidade de identificar os principais enquadramentos presentes nas notícias, com o intuito de averiguar qual a angulação dada a cada uma delas, já que é imprescindível, segundo o mesmo autor (2004, p. 94), explicitar, quando possível, “as razões que levam ao predomínio de certos enquadramentos, em detrimento de outros”.

Para compreender o conteúdo veiculado pela narrativa jornalística, recorreremos à análise de conteúdo de Bardin (2011) e às três etapas que compõem essa metodologia. Segundo a autora, a primeira fase possui três etapas, a saber: a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final.

Na primeira etapa foram selecionadas as notícias que retratam ocorrências de assédio moral especificamente no ambiente laboral na *VEJA.com*. Para formulação da hipótese, tem-se como pressuposto que o jornal enquadra predominantemente o assédio moral vertical descendente, aquele que é feito por superior hierárquico para com seus subordinados. Para a formulação de indicadores, verificam-se três ocorrências principais de práticas enquadramento, a saber: seleção, ênfase e exclusão temática dos discursos. Porto (2004) aponta que a seleção envolve dados que são priorizados na cobertura jornalística, a ênfase diz respeito a elementos que estão situados em destaque na matéria e a exclusão refere-se às informações que não foram mencionadas no texto, mas que seriam relevantes para ampliar o entendimento do conteúdo.

Além disso, a pesquisa adotará como categorias de análise: (a) as escolhas lexicais e campo semântico, evidenciando quais as palavras que mais aparecem e qual o sentido a que são atribuídas nas notícias; (b) o sentido e o enquadramento jurídico ou psicológico construído nas narrativas sobre assédio moral; (c) as fontes acionadas para falar sobre o assunto e (d) a dimensão espetacular, ou seja, se há espetacularização e dramatização de personagens para gerar identificação com o público.

Na terceira e última etapa, os resultados obtidos serão interpretados e comparados às luzes do contexto da notícia e do referencial teórico do

enquadramento.

### 3.2 Resultados da análise de conteúdo

Em meio ao método escolhido, Vergara (2005, p.15) analisa que a análise de conteúdo “visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”. Para a autora, este tipo de análise permite verificar as mensagens transmitidas pelas obras literárias e entrevistas, analisando o seu discurso, o que implica em processos e técnicas relativamente concisos, tornando a pesquisa mais precisa sobre o tema. Foram analisadas sete notícias encontradas a respeito da temática do assédio moral. Muitas vezes ele não aparece como objeto central da matéria, mas está presente em seu conteúdo, como um gancho. Os principais resultados e discussões teóricas destes artigos serão apresentados na sequência deste estudo, com base em oito notícias analisadas.

**Quadro 02:** Análise de conteúdo das matérias da VEJA.com

	<b>1 - Escolhas lexicais e campo semântico (palavras mais utilizadas)</b>	<b>2 - Tipo de enquadramento (jurídico ou psicológico)</b>	<b>3 - Tipos de fontes acionadas</b>	<b>4 - Dimensão espetacular/dramatização</b>	<b>Título/Link para acesso</b>
1	Democracia; Conceito; Desmoralizar; Mídia	Jurídico	Tarso Genro (ex ministro)	Não houve espetacularização, apenas a exposição dos argumentos da fonte.	"Tarso Genro tenta intimidar o Supremo. Que os ministros resistam ao assédio moral!" (1)

2	Assédio moral; Ameaça	Jurídico	Luiz Inácio Adams (advogado-geral da União)	Existe espetacularização quando a matéria veicula depoimento de Adams: “O que está havendo é ameaça. Me causa espécie perceber que os membros do Ministério Público usam o instrumento da recomendação para causar constrangimento”. “Se eu digo a um advogado da União: ‘Ou você adota determinado entendimento ou eu te demito’, o que é isso? É assédio moral. E se um procurador diz: ‘Ou você adota tal medida ou eu entro com uma ação para demitir você’? Isso é assédio moral também”, afirmou. “Eles simplesmente são contra Belo Monte por princípio.”	"Inédito! Governo diz sofrer assédio moral de procuradoria em caso Belo Monte" (2)
---	--------------------------	----------	---	--	--

3	Assédio; Elogios; Processo; Vítima; Pena	Psicológico	Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros (advogado trabalhista especialista em assédio moral e sexual em ambientes de trabalho)	Houve espetacularização quando a matéria aborda trechos do que Mayer disse à vítima: "Fico olhando sua bundinha e imaginando seu peitinho", e também quando veiculam trechos da carta do ator, se redimindo: "(Sou) fruto de uma geração que aprendeu, erradamente, que atitudes machistas, invasivas e abusivas podem ser disfarçadas de brincadeiras ou piadas. Não podem. Não são."	"Caso José Mayer: assédio sexual tem pena de até 2 anos de prisão" (3)
---	--	-------------	---	--	--

4	Constrangimento; Abuso; Defesa; Mulheres; Assédio sexual e moral; Brincadeiras	Psicológico	Luiza Brunet (atriz que aderiu ao movimento "Mexeu com uma mexeu com todas"	Houve espetacularização ao expor trechos da fala de Luiza que exemplificam brincadeiras de cunho abusivo: "Muitas vezes, as brincadeiras parecem inocentes, porém com um pouco de abuso. Por exemplo, quando alguém toca no corpo de uma mulher para salientar os seus contornos. Ou quando se fazem comentários do tipo 'Sua filha está com uma bunda...' ou 'Se fosse mais velha, eu pegava, mas ela só tem 12 anos'. Ou ainda 'Prenha sua cabrita que meu bode está solto'. São palavras e comentários de constrangimento, que para mim é um assédio moral e sexual".	"Luiza Brunet sobre José Mayer: 'abuso e constrangimento'" (4)
5	Mentiroso e mau-caráter; Afastamento; Justiça; Reintegração; Clube	Psicológico	Não há	Não houve espetacularização, apenas exposição dos fatos.	"Reunião nesta segunda definirá futuro de Felipe Melo no Palmeiras" (5)



6	Assédio moral; Leis trabalhistas	Psicológico	Não há	Não houve espetacularização, apenas exposição dos fatos.	"Felipe Melo é reintegrado ao elenco do Palmeiras" (6)
7	Funcionário; Atrasado; Humilhante; Chacota; Lei; Punir	Psicológico	Brito Pereira (ministro relator), testemunha e nota enviada pela empresa assediadora, a 3 corações.	Houve espetacularização quando em um trecho da matéria expõe-se a situação vexatória a que o funcionário foi submetido, segundo testemunha: "O auxiliar de vendedor considerava humilhante cantar o hino perante os colegas e disse que era motivo de chacota quando errava a letra. Enquanto uma das testemunhas afirmou que o viu cantar junto a outro colega, também atrasado, outra pessoa alegou que a prática, já suspensa, foi instituída por um supervisor e "admirador do hino", que escolhia os mais atrasados ou com menor desempenho para 'puxar' o canto".	"Funcionário obrigado a cantar hino nacional será indenizado" (7)

**Fonte:** elaboração própria

(1)<https://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/tarso-genro-tenta-intimidar-o-supremo->

-que-os-ministros-resistam-ao-assedio-moral/

(2) <https://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/inedito-governo-diz-sofrer-assedio-moral-de-procuradoria-em-caso-belo-monte/>

(3) <https://veja.abril.com.br/brasil/caso-jose-mayer-assedio-sexual-tem-pena-de-ate-2-anos-de-prisao/>

(4) <https://veja.abril.com.br/blog/veja-gente/luiza-brunet-sobre-jose-mayer-abuso-e-constrangimento/>

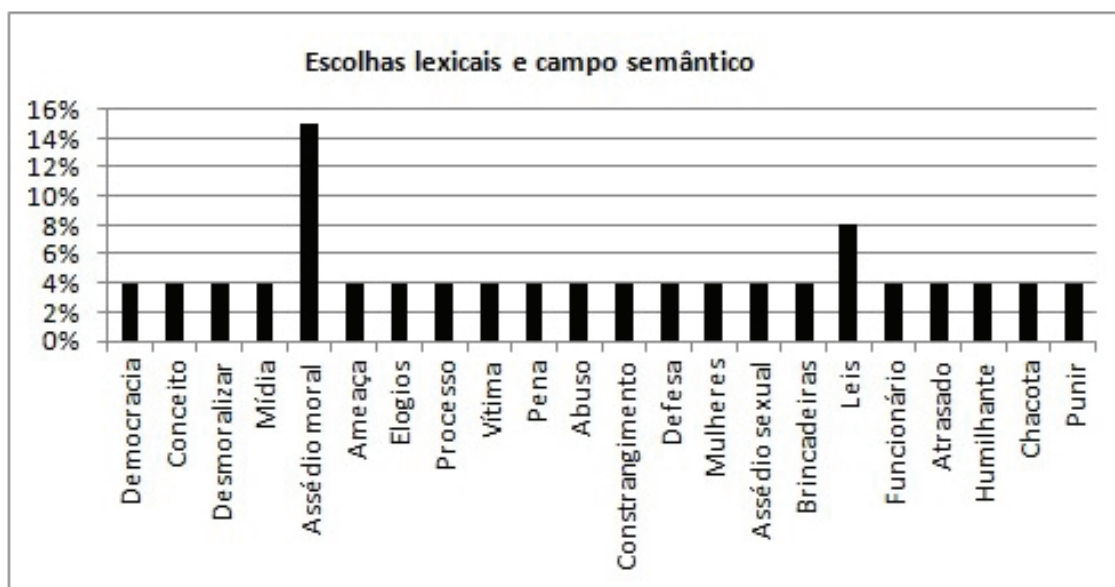
(5) <https://veja.abril.com.br/placar/reuniao-nesta-segunda-definira-futuro-de-felipe-melo-no-palmeiras/>

(6) <https://veja.abril.com.br/placar/felipe-melo-e-reintegrado-ao-elenco-do-palmeiras/>

(7) <https://veja.abril.com.br/economia/funcionario-obrigado-a-cantar-hino-nacional-sera-indenizado/>

Em seguida, foram transferidos os números absolutos para escalas de 0 a 100%, para se ter noção da dimensão da pesquisa. Os resultados atribuídos a cada categoria de análise estão demonstrados nas figuras a seguir.

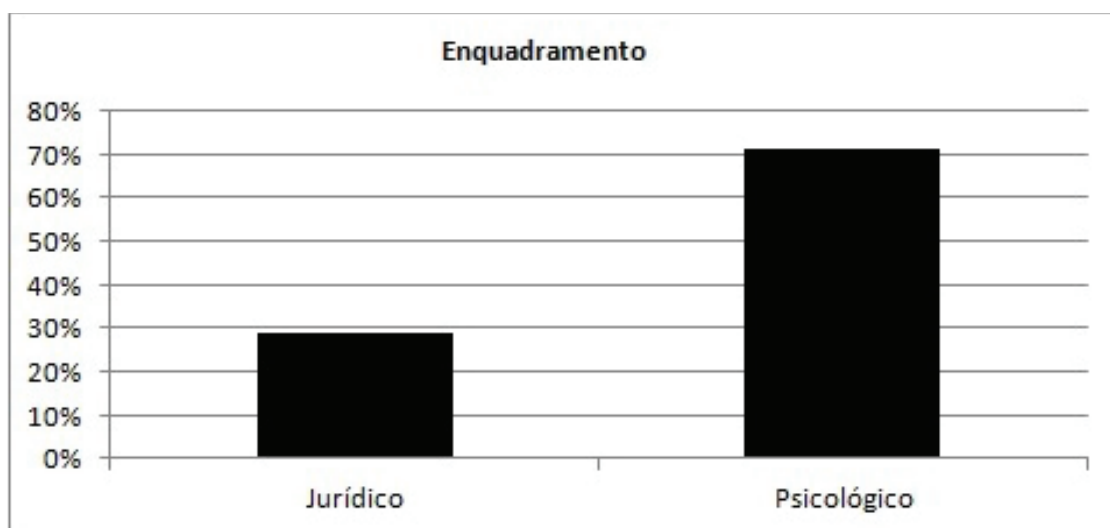
**Figura 01:** Índice da constância das palavras aparecidas nas matérias filtradas



Podemos perceber, portanto, que na categoria mencionada as palavras cuja constância é mais significativa são "assédio moral", representando em média 15%, e "leis", representando 8% aproximadamente.

Em relação à categoria "enquadramento", temos:

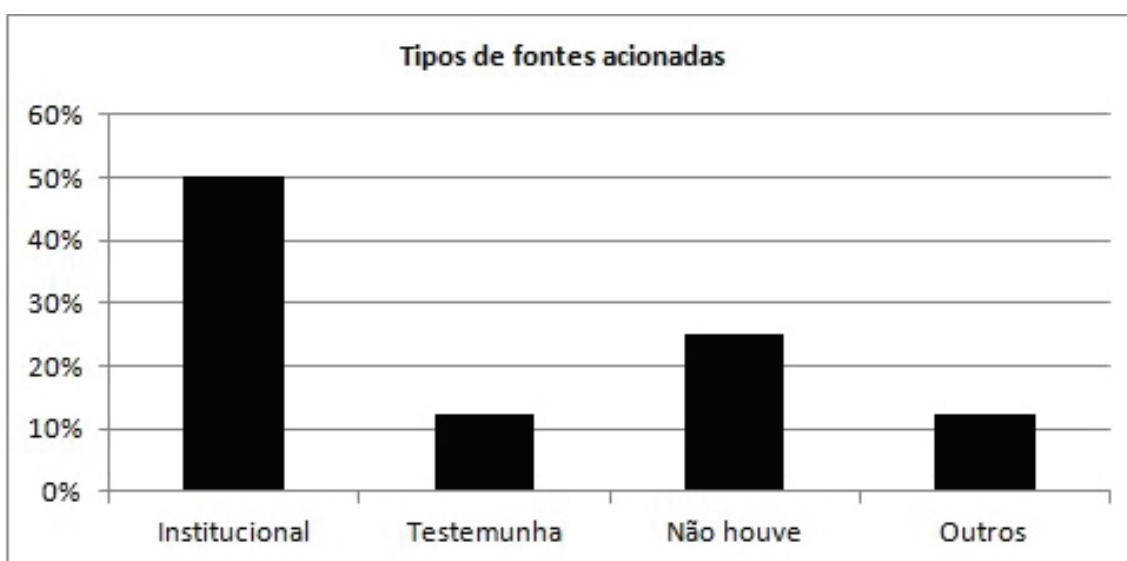
**Figura 02:** Índice do enquadramento característico das notícias



O alto índice do enquadramento que se refere ao fator psicológico (71%), ao passo em que o jurídico alcançou apenas 29%. Pode se evidenciar pela apropriação das subjetividades nos casos de assédio moral, uma vez em que a maior parte das ocorrências atribuídas são direcionadas a uma ou mais pessoas específicas, e não a um órgão institucional objetivo. Por assim dizer, apesar da legislação trabalhista, o assédio ainda é um problema de caráter individualista no ambiente de trabalho, atribuindo sua ocorrência aos trabalhadores, ao desconsiderar as condições de trabalho e ao isentar, muitas vezes, as responsabilidades das empresas.

Em seguida, apresentamos:

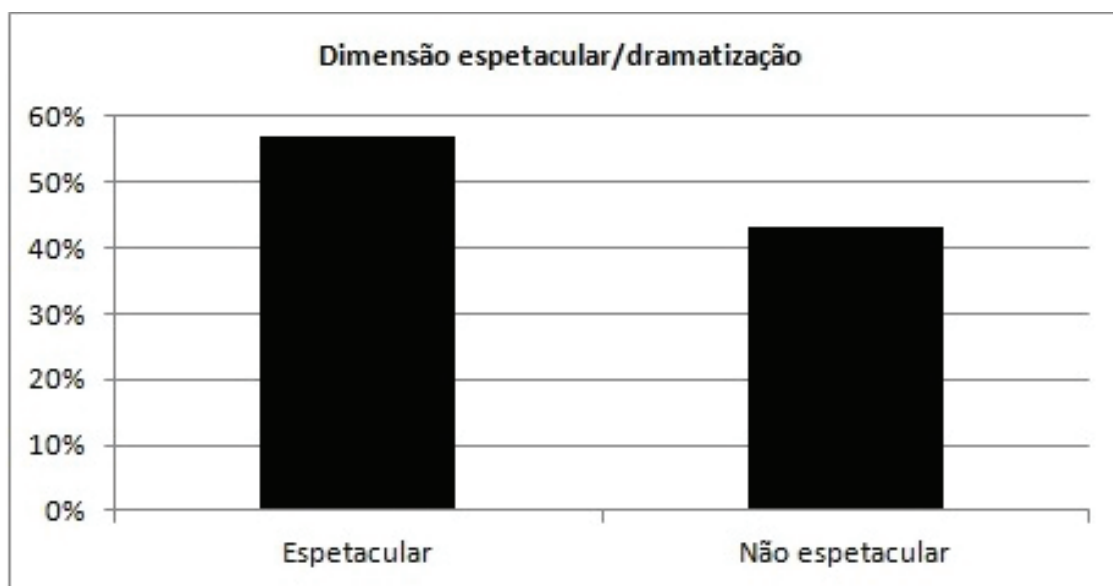
**Figura 03:** Índice das tipologias das fontes



Nota-se que 50% das fontes das matérias estudadas são institucionais, ao passo que 12,5% é testemunha do ocorrido, falando provavelmente para evitar exposição direta do assediado, 25% não mencionam a fonte, somente relatando, em nota, o ocorrido, e 12,5% na categoria "outros", representada pela atriz Luiza Brunet, na matéria "Luiza Brunet sobre José Mayer: 'abuso e constrangimento'". Ela não é a fonte principal, mas depõe como ativista da campanha "Mexeu com uma, mexeu com todas", devido ao seu histórico passado de vítima do assédio (sexual) por parte do seu ex-marido.

E por último, temos:

**Figura 04:** Índice do grau de espetacularização implícita



Nota-se que a maioria das notícias que relatam o assédio moral são pautadas dentro do quesito "espetacularização" (57%), contra 43%. Apenas relatar a negatividade assédio em sua forma genuína não ofereceria ao leitor, hipoteticamente falando, um critério de noticiabilidade forte o suficiente para um acontecimento virar notícia. Já munida de um discurso dramático, ela se torna mais interessante e de certa forma, mais próxima do leitor enquanto consumidor do produto jornalístico.

#### **4 CONSIDERAÇÕES**

A produção discursiva em torno do assédio moral contribui para naturalizar a ocorrência deste por meio da circulação de notícias que o caracterizam como um fenômeno particular e subjetivo. Por meio deste estudo, pôde-se compreender que os discursos em que permeiam o assédio no com-

portamento dos envolvidos desconsideram que a experiência comum opera na constituição dos modos de sentir e perceber. É atribuída uma responsabilidade de ordem pessoal aos sujeitos envolvidos, de modo a estigmatizá-los.

A partir dos resultados obtidos dentro do recorte temporal que fizemos, pôde-se perceber que as notícias cujas temáticas abordam a questão do assédio moral possuem caráter predominantemente psicológico, o que reafirma a questão individualista e subjetiva dessa problemática; grande predominância do uso de fontes institucionais, para talvez demonstrarem o encaminhamento de resolução para o problema, e não apenas exposição do fato; e espetacularização dos fatos em grande parte, para somar-se aos critérios de noticiabilidade e fazerem o factual virar notícia.

Vale ressaltar que o assédio moral ganhou espaço e visibilidade na imprensa, migrou das editorias de assuntos gerais e de saúde para os cadernos de economia, fazendo com que os discursos de natureza indenizatória e de precaução são altamente difundidos. A análise das matérias veiculadas na VEJA.com reflete o cotidiano da sociedade como um todo. Aponta-se, no entanto, como uma limitação metodológica desta pesquisa, não realizar estudos de imagens interligadas aos textos e de outras modalidades jornalísticas. Os recortes extraídos reconfiguram a subjetividade dos assediados no contexto em que estão inseridos.

Por fim, pode-se dizer que muito além de pesquisar a questão do assédio e sua abordagem, o estudo visa a dar maior visibilidade a esse problema de causa social. É imprescindível, então, que ele não seja ocultado nem banalizado, mas sim compreendido com a gravidade que possui e com as consequências que ocasiona. Somente através de uma exata noção da sua dimensão é que será possível dar origem a um diagnóstico concreto e promover medidas mais profundas sobre o que deve ser mudado nas relações interpessoais no ambiente organizacional. Espera-se, portanto, que este trabalho possa contribuir na defesa de um trabalho digno e humanizado.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. Santa Catarina, 2008. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf>> Acesso em 03 ago. 2017.
- ALVES, Giovanni. **Toyotismo e Subjetividade**: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. Revista Org & Demo, v.7, n. 1/2, p.89-108. Jan.- Jun./ Jul. – Dez. 2006.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BORDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.
- FARIA, José Henrique de; OLIVEIRA, Sidney Nilton de. **Gestão da qualidade**: a dimensão político-cognitiva-afetiva do desempenho organizacional. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23º, 1999, Foz do Iguaçu: Anpad, 1999.
- FERREIRA, Victor Cláudio Paradela, et al. **Gestão de pessoas na sociedade do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.
- FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Marília, 2009. Disponível em <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0473.pdf>> Acesso em 26 jul. 2017.
- FREITAS, Maria Ester de. **Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho?** RAE - eletrônica, v. 6, n. 1, jan.-jun. 2007.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO; Margarida. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GARBIN, Andreia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**, 2009. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n3/3400.pdf>> Acesso em 11 dez. 2017.
- GARBIN, Andreia de Conto; FISCHER, Frida Marina. Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística, 2012. Disponível em <<https://www.scielosp.org/article/rsp/2012.v46n3/417-424/>> Acesso em 11 dez. 2017.
- HELOANI, José Roberto. **A Dança da Garrafa**: Assédio Moral nas Organizações. GVexecutivo, v. 10, n. 1, jan.-jun., 2011.
- HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho, 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>> Acesso em 04 dez. 2017.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano (6ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand, 2003.
- HOWARTH, D. **Discourse**. Buckingham: Open University Press, 2000.
- JOST, Rossana; FERNANDES, Bruna; SOBOLL, Lis Andrea. A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. In: SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luisa da Silva (orgs). **Gestão de Pessoas**: Armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014. p. 48-66.
- MOTTA, Fernando Claudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Gouveia. **Teoria Geral da Ad-**



**ministração**. 3 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2006.

OLIVEIRA, Denise Hasselmann et al. **Assédio moral nas organizações e seus efeitos para os trabalhadores**, 2017. Disponível em < <https://even3storage.blob.core.windows.net/anais/48806.pdf>> Acesso em 12 dez. 2017.

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

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

PIALARISSI, Renata. **Precarização do Trabalho**. Revista Adm. Saúde V. 17, N° 66, Jan. – Mar. São Paulo, 2017. Disponível em <<http://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/11/22>> Acesso em 27 jul. 2017.

PINHO, J.B. **Publicidade e vendas na internet: técnicas e estratégias**. São Paulo, Summus Editorial, 2000.

PORTO, Mauro. Agendamento da política. In: RUBIM, Antonio A. Canelas (Org.). **Comunicação e política: conceitos e abordagens**. Salvador: Edufba, 2004. p. 73-104.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo, Boitempo, 2003.

ROLNIK, Suely. **Toxicômanos de identidade**. Subjetividade em tempo de globalização. Revista Cultura e subjetividade, p.19-24. Disponível em <[http://caosmose.net/suelyrolnik/pdf/viciados\\_em\\_identidade.pdf](http://caosmose.net/suelyrolnik/pdf/viciados_em_identidade.pdf)> Acesso em 26 jul. 2017.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: casa do Psicólogo, 2008, p.17-24.

TEIXEIRA, Cristiane Coutinho Salgado. **O assédio moral no trabalho**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em < [http://www.apmeducacao.com.br/arquivos/artigo\\_cientifico/glioche/cristiane\\_coutinho.pdf](http://www.apmeducacao.com.br/arquivos/artigo_cientifico/glioche/cristiane_coutinho.pdf)> Acesso em 04 dez. 2017.

THOMPSON, John. **A mídia e a modernidade: uma teoria social da mídia**. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Método de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

## **Bruna Pfeiffer Salgado**

Graduada em Comunicação Social, Pós-Graduada em Gestão Estratégica de Pessoas e Mestranda em Comunicação - Linha Mídias e Processos Sociais, pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

E-mail: [bpfeiffer924@gmail.com](mailto:bpfeiffer924@gmail.com)