

MULHERES NA ASSESSORIA DE IMPRENSA: RELATOS DE ASSÉDIOS EM IMPERATRIZ (MA)

THAISA BUENO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
IMPERATRIZ, MARANHÃO, BRASIL
THAISABU@GMAIL.COM

MICHELLY SANTOS DE CARVALHO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
IMPERATRIZ, MARANHÃO, BRASIL
MICHELLY.CARVALHO@UFMA.BR

ISLENE SOUSA LIMA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
IMPERATRIZ, MARANHÃO, BRASIL
ISLENEJORNALISTA@GMAIL.COM

MULHERES NA ASSESSORIA DE IMPRENSA: RELATOS DE ASSÉDIOS EM IMPERATRIZ (MA)

Resumo: O presente estudo constitui uma pesquisa exploratória realizada com jornalistas de assessorias de comunicação públicas e privadas na segunda maior cidade do Maranhão, Imperatriz. A pesquisa confirmou o que outros estudos sobre o tema já mencionavam que há uma incidência muito elevada de casos de assédios entre jornalistas do sexo feminino. O silêncio e o medo de perder o emprego constitui uma característica recorrente. Pouquíssimas vezes elas denunciam e quando o fazem muitas vezes não são levadas a sério.

Palavras-chave: Assédio moral; assédio sexual; assessoria de comunicação; Imperatriz.

MUJERES EN LA PRENSA ADVERTENCIA: INFORMES DE ACOSO EN IMPERATRIZ (MA)

Resumen: Este trabajo constituye una investigación exploratoria realizada con periodistas de oficinas de comunicación públicas y privadas en la segunda ciudad más grande de Maranhão, Imperatriz. La investigación confirmó lo que ya han mencionado otros estudios sobre el tema, que existe una incidencia muy alta de casos de acoso entre mujeres periodistas. El silencio y el miedo a perder el trabajo es una característica recurrente. Muy pocas veces lo denuncian y cuando lo hacen, muchas veces no se les toma en serio.

Palabras clave: Acoso moral; el acoso sexual; asesoría de comunicación; Imperatriz.

WOMEN IN THE PRESS OFFICE: HARASSMENT REPORTS IN IMPERATRIZ (MA)

Abstract: This article constitutes an exploratory research carried out with journalists from public and private communication agencies in the second largest city in Maranhão, Imperatriz. The research confirmed what other studies on the topic have already mentioned that there is a very high incidence of harassment cases among female journalists. Silence and the fear of losing your job is a recurring feature. Very few times do they denounce it and when they do, they are often not taken seriously.

Keywords: Moral harassment; sexual harassment; communication advice; Imperatriz.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres são maioria entre os profissionais que atuam nas assessorias de Imperatriz (MA), representando 71% do total de profissionais da área (BUENO, FONSECA, 2020). Considerando que se tem uma quantidade maior de mulheres nesse nicho de mercado na cidade, mas também em outras cidades (GRUPO DE PLANEJAMENTO, INSTITUTO QUALIBEST, 2017), o número de relatos de assédio também é significativo neste segmento. Entretanto, o assunto ainda é pouco abordado na literatura sobre o tema.

Um mapeamento realizado por Bueno e Amorim (2020, p.166) sobre a temática do assédio moral e sexual a jornalistas no âmbito da pesquisa brasileira nos últimos 10 anos mostrou uma escassez de trabalhos nesta área. “As pesquisas que tratam do assédio moral e sexual no jornalismo ainda são bastante escassas, apesar do aumento de estudos sobre gênero”. As autoras chamam a atenção para a necessidade de fomentar mais pesquisas sobre o tema, já que essas práticas fazem parte da rotina das profissionais desta área em todo o território nacional. O levantamento do Coletivo de Mulheres Jornalistas do Distrito Federal (SJPDF) de 2018, realizado com 148 jornalistas mulheres de todo o país, apontou que 74,3% delas já sofreram assédio sexual enquanto trabalhavam. Desses casos, em 73% o assediador era uma pessoa superior na hierarquia profissional.

Neste sentido, a presente pesquisa busca compreender como o assédio manifesta-se nas rotinas produtivas das assessoras de comunicação da cidade de Imperatriz (segunda maior cidade do Maranhão). O objetivo do trabalho é analisar o cenário do assédio às jornalistas de assessorias de comunicação públicas e privadas, já que este é o nicho que mais emprega jornalista na cidade.

Assim, o trabalho constitui uma pesquisa exploratória de cunho qualitativo em que se entrevistou seis jornalistas que atuam em assessorias de comunicação da referida cidade. A coleta de dados foi realizada online, no período 20 de março a 10 de abril de 2020, por meio do aplicativo de troca de mensagens Whatsapp.

2 MULHERES NAS REDAÇÕES: ASSÉDIO CONSTANTE

A presente pesquisa se debruça sobre o assédio vivenciado por jornalistas que atuam em assessorias de comunicação, especificamente os assédios moral e sexual. Para Hirigoyen (2015, p. 65), o assédio no trabalho

é qualquer prática abusiva, que acarreta prejuízos “à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa” e, que, ainda coloca em risco o emprego do assediado. Além de causar mal-estar no ambiente de trabalho, é uma forma de violência, que pode se manifestar de várias maneiras e ter diversos desdobramentos.

A inserção de mulheres na produção jornalística brasileira ocorreu ainda no século XIX, principalmente no trabalho para o fortalecimento das lutas do gênero. De acordo com Rocha e Woitowicz (2018), no século seguinte nota-se a progressiva entrada das mulheres nos meios de comunicação e na formação da imprensa feminista. As autoras ressaltam que uma série de conquistas das mulheres contaram com o apoio dessa imprensa feminina e feminista, como é o caso da conquista do voto nos anos 30.

Mas a consolidação das mulheres no jornalismo ocorre especialmente na década de 1970, acompanhando uma abertura mais ampla, pois se estende também a outros setores como medicina, arquitetura, direito e pesquisa científica (ABREU; ROCHA, 2006). “Se antes a barreira que as mulheres enfrentavam nos jornais era para entrar, não há dúvidas que esse obstáculo foi vencido. A partir dos anos 70, elas se qualificam com diploma universitário de jornalismo ou comunicação e com isso tiveram o acesso ao emprego.” (idem, p. 11).

Atualmente elas ocupam as redações em vários segmentos e não apenas como repórteres. São secretarias de redação, chefes de sucursal e responsáveis renomadas colunas nos diversos meios. No entanto, ainda estão longe de atingir uma igualdade global já que raras são as vezes em que participam de conselhos editoriais das empresas jornalísticas, chegando ao posto de editora chefe (idem). As que conseguem enfrentam além da cobrança habitual, o machismo dos colegas e um menor respeito por suas ideias e decisões. Quando têm uma postura mais flexíveis não contam com tanto respeito, e ao contrário, quando atuam de forma mais rígida são chamadas de estressadas ou duronas (LEITE, 2015). Aí mora o assédio que nas redações é ainda mais comum do que se pensa.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode vir disfarçado de gentileza em que o chefe ou os próprios colegas usam do seu grau de autoridade para intimidar a vítima ou promover situações constrangedoras. No jornalismo essa realidade não é diferente, de acordo com uma reportagem feita pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, em 2011, os transtornos devido ao assédio dentro das redações cresceu, mo-

tivando a procura das jornalistas por orientações sobre o tema (REIMBERG, 2015).

Para Dejours (2010, p.12), o assédio moral é um assunto bem antigo no ambiente de trabalho. Ele explica que na atualidade o fator solidão pesa bastante já que o assediado na maioria das vezes fica sozinho nessa batalha. “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”.

Atualmente, o jornalismo brasileiro é composto em sua maioria por mulheres, sendo 64% delas nas redações de jornais em todo o país, segundo dados da pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro” (MICK, 2013). A pesquisa aponta ainda que a profissão de jornalista no Brasil é permeada pela violência de gênero, com assédio moral e/ou sexual, quase sempre realizado por superiores hierárquicos, colegas do próprio ambiente de trabalho ou por meio de fontes.

Na pesquisa realizada pelas organizações Gênero e Número e Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo (Abraji) com mais de 500 jornalistas brasileiras em 2017, constatou-se que 70,4% das respondentes já foram alvo de abordagens de homens durante o exercício da profissão que as deixam desconfortáveis¹. Ou seja, o assédio é uma triste realidade vivenciada pelas jornalistas, tanto dentro das redações como na cobertura dos eventos.

Outro ponto observado é que muitas das mulheres jornalistas participantes da investigação que já sofreram algum tipo de assédio não entenderam a profundidade do ato praticado contra elas, tendo muitas vezes que fazer pesquisas para saber sobre o tema e se de fato foi assédio.

Além do assédio moral, as jornalistas sofrem também com o assédio sexual e objetificação de seus corpos. Na pesquisa nacional da ABRAJI observou-se que na maioria das vezes são os próprios colegas de trabalho que mais assediam as jornalistas. Isso ocorre por meio de comentários referentes a roupas, corpo, aparência no geral e insinuações com segundas intenções, colocando em dúvida, inclusive, o trabalho exercido pela profissional. As jornalistas relatam que além de todas as agressões de cunho sexual e moral, os agressores insinuam que mulheres jornalistas obtêm vantagem em algumas pautas, cargos ou aumento de salário por conta de trocas sexuais ou ero-

1 GÊNERO E NÚMERO. Pesquisa inédita da Gênero e Número e da Abraji traz retrato do machismo no jornalismo brasileiro, 2017. Disponível em: <http://www.generonumero.media/pesquisa-da-genero-e-numero-e-da-abraji-traz-retrato-do-machismo-no-jornalismo-brasileiro/>. Acesso em 20 mai. 2020.

tização do corpo.

Além de todo transtorno dentro do ambiente de trabalho, o assédio é considerado também como um dos principais estresses dentro das redações, tanto na esfera pública como no âmbito privado (SOARES; OLIVEIRA, 2012), ocasionando ansiedade, dor de cabeça, isolamento social, doenças cardiovasculares, queda de autoestima, insatisfação e queda de rendimento na empresa (HANSEN, 2006).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

O presente artigo é fruto de uma pesquisa bibliográfica e da coleta de dados por meio de entrevista através de questionário, estruturado em dez perguntas para profissionais mulheres que atuam em assessorias de imprensa, em Imperatriz. No primeiro momento, foi realizado o mapeamento exploratório das assessoras de comunicação de vários setores da cidade. Em seguida, definiu-se o corpus da análise que se detém na observação do material enviado para seis jornalistas: três da assessoria pública e três de empresas privadas. As entrevistadas formam as que se dispuseram a participar do estudo. Atualmente são 32 jornalistas atuando em assessorias em Imperatriz. Com o material enviado em mãos e após uma leitura e análise prévia decidimos definir 10 variáveis de pesquisa (vide tópico a seguir) a partir das questões feitas às entrevistadas. Para preservar a identidade de cada uma das respondentes, o presente trabalho identificou as jornalistas com nomes de heroínas famosas do cinema mundial: *Mera*, *Tempestade*, *Merida*, *Alice*, *Mulan* e *Fênix*.

O contato com as jornalistas e os dados foram obtidos por meio da rede social whatsapp. As questões foram enviadas no aplicativo e respondidas por meio de texto ou áudio de acordo com a disponibilidade de cada jornalista. A recolha do material de forma online se deu principalmente em razão das medidas de isolamento social para o enfrentamento da epidemia do novo Coronavírus (Covid-19) pois a pesquisa foi realizada no auge da pandemia, entre 20 de março e 10 abril de 2020.

No que se refere à escolaridade das seis entrevistadas, todas possuem formação no Curso Superior de Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo. Abaixo, segue-se uma curta apresentação de cada uma.

- Mera - 30 anos, parda, trabalha no meio privado;
- Tempestade - 55 anos, branca, trabalha no meio público;
- Merida - 27 anos, parda, trabalha no meio privado;

- Alice - 27 anos, parda, trabalha no meio privado;
- Mulan - 24 anos, preta, trabalha no meio público;
- Fênix - 27 anos, branca, trabalha no meio público.

4 APONTAMENTOS SOBRE ASSÉDIO NAS ASSESSORIAS

Questionamos às jornalistas sobre: a) o conceito de assédio; b) se existe diferença no ambiente de trabalho quando o chefe é homem; c) os tipos de assédio; d) se já se sentiram assediadas no trabalho; e) qual foi a reação diante do assédio; f) as consequências jurídicas do assédio no trabalho; g) quem normalmente pratica o assédio; h) o que normalmente atrapalha na hora de denunciar. i) situações de assédio que já passaram ou presenciaram; e por fim, j) através de que meios normalmente ocorre assédio. A partir das respostas às questões, trabalhamos e transformamos as questões em dez variáveis de pesquisa para melhor categorizar e organizar os dados obtidos.

Na variável 1 abordamos o conceito de assédio para com as inquiridas. Aqui, as jornalistas relataram sobre o assunto de acordo com suas experiências e bagagem cultural. A jornalista Mera definiu assédio como “um comportamento do outro comigo que eu não permitiria de forma alguma, que me importuna e me deixa **constrangida**” (MERA, 2020, grifo nosso). Já a jornalista Tempestade, referiu-se ao assédio como “uma **insistência**, importunação para obtenção de algo” (TEMPESTADE, 2020, grifo nosso). Nessas duas primeiras respostas nota-se que as jornalistas veem o assédio como algo constrangedor por meio de comentários invasivos. Para o alemão Heinz Leymann (1990), assédio é tudo aquilo que coloca uma ou um grupo de pessoas em situação de constrangimento por meio de comentários fora do contexto no ambiente de trabalho.

(...) o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990, p. 121).

Considerando tal perspectiva, o assédio pode ser considerado algo que pode vir a prejudicar o ambiente de trabalho e até mesmo acarretar na de-

sistência do exercício profissional pelo indivíduo. Para a jornalista Merida, assédio são “várias formas de tratamento no ambiente de trabalho que têm como finalidade **constranger**, humilhar ou expor os colaboradores” (MERIDA, 2020, grifo nosso). Com o pensamento parecido, a jornalista Alice discorre sobre o assunto intitulado assédio como “Atitudes verbais ou físicas, ofensivas ou discriminatórias, que geram situações humilhantes e **constrangedoras** às vítimas” (ALICE, 2020, grifo nosso).

Apesar do assédio ocorrer nas mais diversas esferas, dentro ou fora do trabalho, a percepção das jornalistas está muito voltada para seu ciclo profissional, especialmente em relação aos chefes e colegas de trabalho, reforçando o machismo estrutural existente nas corporações. Relacionado a esta questão a jornalista Mulan afirma que o assédio constitui:

(...) aquelas investidas inconvenientes, insistentes e sistemáticas, que ultrapassam os limites da liberdade imposta na relação, seja numa relação de amizade, trabalho ou familiar, ou seja, em relações sem vínculos afetivos de fato. O assédio também é uma maneira usada para tentar estabelecer uma **dominação** de um sobre o outro, é quase como se essa pessoa que pratica assédio, estivesse avisando que está acima, que quer algo e vai conseguir. (MULAN, 2020, grifo nosso)

Não muito diferente, a jornalista Fênix descreveu o assédio como uma “uma prática mais comum do que parece”. O assédio é a invasão deliberada ao contexto de vida do outro (...). O assédio, compreende-se também, pela insistência **desrespeitosa** com relação ao próximo” (FÊNIX, 2020, grifo nosso).

A partir dos relatos, fica evidente que as seis entrevistadas têm um posicionamento coeso com relação ao conceito de assédio. Dentre os termos mais evidenciados destaca-se: constrangimento, dominação e conduta desrespeitosa. Sobre esse assunto, Freitas, Heloani e Barreto (2008) destacam que é preciso considerar o assédio como um problema organizacional.

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 psiquicamente 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)

A variável 2 trata a questão da diferença quando se tem homens ou mulheres na escala hierárquica. Conforme algumas entrevistadas, há uma diferença significativa quando se tem chefes do sexo masculino. Eles se utilizam da posição para serem autoritários e às vezes fazer insinuações machistas.

As vezes sim, **com mulher me sinto até mais à vontade** para corrigir quando essa abusa do poder comigo. (MERA, 2020, grifo nosso)

Com certeza. **Eles costumam ser autoritários**. Não no sentido de "autoridade de cargo", mas no que se refere à grosseria no tom de voz, na forma de tratar e conversar com o colaborador. (MERIDA, 2020, grifo nosso)

Sim! Totalmente. Todos os **chefes homens** que já tive, eles se sentem superiores intelectualmente e pessoalmente [em relação] às funcionárias. Diminuem as necessidades femininas, principalmente **quando se é mãe, eles acham que a capacidade delas é diminuída**. (ALICE, 2020, grifo nosso)

Esse é meu primeiro emprego, mas acredito que sim, que **sempre existe uma diferença quando o chefe é homem**, até por conta do machismo impregnado na sociedade. (MULAN, 2020, grifo nosso)

Diferenças sempre existirão dependendo do contexto de trabalho em que você é inserido. Talvez isso não seja, de fato, por ser homem ou mulher, e sim de caráter pessoal. Mas é inegável, que **muitos chefes homens, ainda, se utilizam de seus cargos para exercerem um viés mais machista**, dentre outras problemáticas. (FÊNIX, 2020, grifo nosso)

Observe que mesmo que as entrevistadas tentem esconder o problema estrutural do machismo elas acabam evidenciando mesmo que de forma sutil. É possível verificar através dos relatos que a cultura machista, muito forte em nossa sociedade, faz com que diversas vezes a opinião da mulher nem sempre seja levada à sério, já que para a estrutura patriarcal a mulher é inferior cultural e intelectualmente. Neste caso, a chefia do homem acaba interferindo mesmo que indiretamente no exercício profissional da jornalista.

Conforme as informações colhidas pela pesquisa *Relações de gênero na rotina de trabalho de mulheres jornalistas: um estudo de Imperatriz e Balsas, no Maranhão* “a prática de cantadas e piadas é majoritariamente masculina, sendo que 59% das mulheres já ouviram cantadas de colegas de trabalho e 54% já ouviram piadas” (LIMA, SANTOS, TAVARES, 2020, p. 313). Em seguida tem-se as fontes masculinas responsáveis por 51% das cantadas e 32% das piadas que as jornalistas mulheres. Esses dados vão ao encontro das informações dadas pelas jornalistas das assessorias consultadas por nossa pesquisa e mostram que a situação é muito semelhante às vivenciadas também em outras cidades, como é o caso da investigação realizada pelo Grupo de Planejamento (GP) e Instituto Qualibest com jornalistas, publicitários e relações públicas de São Paulo, intitulada *Hostilidade, silêncio e omissão: O retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo* (2017)². Conforme a investigação, 90% das mulheres funcionárias em agências de publicidade, relações públicas e jornalismo relataram já ter sofrido algum tipo de assédio, sexual ou moral.

Segundo Regiane Oliveira (2016)³, autora da reportagem do *El País* *Machismo alimenta desigualdade social e traz prejuízo à economia*, “o machismo tira oportunidades e viola direitos fundamentais das mulheres” (OLIVEIRA, 2016, s/p). A jornalista traz em sua reportagem a pesquisa de Renato Meirelles, presidente do Instituto Locomotiva, o qual entrevistou 1.024 mulheres e 858 homens no Brasil a fim de traçar o panorama atual da posição social da

2 GRUPO DE PLANEJAMENTO (GP); INSTITUTO QUALIBEST. *Hostilidade, silêncio e omissão: O retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo*, 2017. Disponível em: <https://grupodeplanejamentotemp.files.wordpress.com/2017/11/gp-pesquisa-assedio-report-v-20171127-2236.pdf>. Acesso em 20 mai. 2020.

3 OLIVEIRA, R. *Machismo alimenta desigualdade social e traz prejuízo à economia*. *El País*, 2016. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/03/politica/1480721292_567932.html. Acesso em 20 mai. 2020.

mulher brasileira e seus diversos papéis na sociedade. Conforme a pesquisa, sete em cada dez brasileiras conhecem alguma mulher que já sofreu preconceito ou violência no trabalho. Três em cada dez trabalhadoras já sofreram assédio de um superior no ambiente profissional. O autor da pesquisa destaca que este dado se refere a quase doze milhões de mulheres, ou seja, a população da Dinamarca.

A variável 3 da presente pesquisa aborda os tipos de assédio. Questionamos às entrevistadas se elas poderiam citar alguns tipos de assédio. Elas destacaram:

Sexual, moral, verbal e psicológica. (MERA, 2020)..

Existem assédios morais (hostilidades repetidas com palavras ou gestos) e sexuais (às vezes libidinosas, com gestos e palavras), sem necessariamente haver o ato. (TEMPESTADE, 2020).

Assédio moral, sexual, psicológico. (MERIDA, 2020).

Conheço o assédio Moral e assédio sexual. (ALICE, 2020).

Conheço o moral e sexual. (MULAN, 2020).

Os que eu conheço, e mais difundidos são: assédio moral, sexual e psicológico. (FÊNIX, 2020).

É possível observar que no geral elas conhecem ou ouviram falar principalmente do assédio sexual e moral. Apesar de conhecerem o assunto pouco denunciam. Isso pode ser verificado pelo estudo do Grupo de Planejamento (GP) e Instituto Qualibest (2017) (mencionado anteriormente), realizado em São Paulo, em que apenas 12% das mulheres participantes da investigação fizeram denúncia formal ao RH das empresas onde trabalham. Sendo que apenas 1% das mulheres alega ter feito uma denúncia anônima ao hotline (linha direta) da empresa. Esse silêncio que envolve o assédio traz consequências dolorosas para quem o vive. É considerado um dos principais

estressores das organizações públicas e privadas (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

As jornalistas também foram questionadas nesta pesquisa se já tinham sofrido assédio (variável 4). A resposta foi unânime, todas já se sentiram assediadas no trabalho. Essa confirmação reitera os dados da pesquisa realizada em São Paulo, mencionada anteriormente, e os dados do DataFolha (2018) o qual destacou que 42% das brasileiras com 16 anos ou mais já sofreram assédio.

Com esses dados fica nítido que o assédio pode acontecer com qualquer mulher independente de idade e nos mais variados ambientes. Assim, o local de trabalho é apenas mais um ambiente onde essa violência ocorre.

Sobre as reações diante do assédio (variável 5) obtivemos as seguintes respostas:

Não acreditei no que estava acontecendo comigo, e **na primeira vez não tive nenhuma reação** para me defender, fiquei muito **constrangida e evitei a pessoa** durante dias. (MERA, 2020, grifo nosso)

À época, os assédios **passavam até despercebidos**, mas sempre estavam presentes. Lembro-me de ter de ficar **irritada** de conversar com a pessoa e exigir respeito, no caso do assédio com conotação sexual. Foi complicado, mas, consegui me impor. No caso do assédio moral, eu pedi demissão. (TEMPESTADE, 2020, grifo nosso)

Conversei com meu superior para esclarecer a situação e por fim ao que vinha acontecendo. (MERIDA, 2020, grifo nosso)

Apenas consegui sentir **constrangimento**. Não consegui ter reação verbal ou qualquer outra que deixasse transparecer minha reprovação no momento. (ALICE, 2020, grifo nosso).

Assédio Moral, **a primeira reação é não ter reação**. A gente **fica sem voz**, se sente diminuído. Você começa a duvidar da sua capacidade devido ao apontamento. E só depois você percebe que foi vítima e não consegue mais reagir. A não ser ficar extremamente decepcionada e triste com a situação e a pessoa. E a vontade é de ir embora daquele ambiente. Na última empresa da agência de publicidade em que trabalhei **fui obrigada a ir ao Ministério do**

Trabalho para conseguir os meus Direitos Trabalhistas que estavam atrasados. E na frente do conciliador, a representante da empresa apenas diz que um dos meus direitos não seriam pagos. **O sentimento é de humilhação e inferioridade** (MULAN, 2020, grifo nosso).

Observa-se que todas em algum momento da vida sofreram algum tipo de assédio e que na maior parte das vezes não existe reação imediata, nem denúncia. Este aspecto está relacionado especialmente ao fato de que a cultura patriarcal ditou e ensinou às mulheres a se calarem diante das opressões sofridas. Isso porque por muito tempo e, até hoje, prevalece a ideia de que a culpa do assédio é da mulher que não soube se portar decentemente ou teve atitudes que levaram o assediador a achar que tinha liberdade para fazer o que quisesse.

No artigo *Você tentou fechar as pernas? – a cultura machista impregnada nas práticas sociais*, de Oliveira e Maio (2016) os autores fazem uma análise bibliográfica a partir de conceitos foucaultianos, feministas e com algumas contribuições dos Estudos Culturais de coisas de machismo divulgados pela mídia são eles: o praticado juíza María del Carmen Molina Mansilia, de uma corte em Vitoria, no País Basco, que questionou à vítima: ‘Você fechou as pernas e todos os seus órgãos femininos?’” (UOL, 2016, apud OLIVEIRA; MAIO, 2016, p. 2) e outro caso, ocorrido no Brasil, praticado pelo delegado Alessandro Thiers (titular da Delegacia de Repressão aos Crimes de Informática), responsável por uma investigação de estupro coletivo que teria culpabilizado a vítima pela agressão sofrida.

A análise dos autores destacou que o machismo constitui ainda recorrente na formação social das pessoas, e que o discurso sobre o modo de se comportar seja virtualmente (no caso da brasileira) ou fisicamente (caso da espanhola) tem estado presente em inúmeros discursos sobre o ser/estar tanto no ambiente público quanto privado. Conforme os autores, é necessário elaborar mecanismos e políticas públicas para combater a violência contra as mulheres nos mais distintos ambientes. E que para além das leis, é urgente uma mudança de paradigma no sentido do reconhecimento das diferenças, bem como a atenção às práticas sociais de modo a abolir o machismo das relações sociais.

Mesmo com leis que punem o assediador, a mulher não se sente amparada para seguir com a denúncia. A partir da fala das entrevistadas é possível observar que o assédio, seja ele onde for, é visto como algo cultural,

ou mesmo normal, e que a mulher consciente ou inconscientemente deve “aceitar”.

Em algum artigo do Código Penal que conceitua o que viria a ser assédio. A pena seria detenção de até 2 anos. (MERA, 2020)

Acredito que rende processo e punição para quem cometeu o ato. Mas acho que o colaborador pode ficar totalmente desprotegido e correr riscos no mercado, principalmente quando o alvo é o próprio dono da empresa. (MERIDA, 2020)

Sinceramente, não. Até onde eu sei, preciso provar. E para o trabalhador essa é uma questão difícil. A gente sente medo. E trabalhar com provas, “bater de frente” com patrão, empresário, é muito difícil e doloroso, pois você sempre se sente diminuída. (ALICE, 2020)

Se não me engano, a pessoa que assedia pode sofrer algum tipo de processo referente na justiça e pode perder o emprego. Mas não saberia dizer mais detalhes a respeito. (MULAN, 2020)

O que ficou mais nítido nas respostas das seis jornalistas é que apenas uma sabe ao certo as consequências de um assédio para o assediador (variável 6). Todas as outras tentaram responder, porém sem conhecimento concretamente da lei que assegura a denúncia.

Em seguida, questionamos sobre quem costuma praticar o assédio (se colegas, chefes ou outras pessoas), variável 7. Não muito diferente das respostas anteriores, a hierarquia é citada em todas as respostas.

Em sua maioria **chefes**. (MERA, 2020)

Ambos, **colegas e chefes**. (TEMPESTADE, 2020)

Acredito que rende processo e punição para quem cometeu o ato. Mas acho que o colaborador pode ficar totalmente desprotegido e correr riscos no mercado, principalmente quando o alvo é o próprio **dono da empresa**. (MERIDA, 2020)

Acredito que os **chefes** se sintam mais a vontade para praticar assédio. Claro que **colegas** também podem cometer, mas a questão do cargo de chefia e da dominação que vem junto. (MULAN, 2020)

Falo por minha experiência, talvez, os colegas são mais invasivos com determinadas “brincadeiras” que acabam trazendo ao fundo uma estampa de assédio e inconveniência. (FÊNIX, 2020)

No geral, as entrevistadas citam os chefes, porém os colegas de trabalhos também foram mencionados. Ligada a esta questão, as entrevistadas relatam que esse comportamento inadequado para com elas pode levar a consequências graves não só na vida profissional, mas também em outras áreas da vida. Por isso, muitas deixam de denunciar, algo que se revela na variável 8 que trata da denúncia.

A vítima está numa condição hierárquica abaixo do assediador, o que causa insegurança se aquele assédio terá punições. Ou até mesmo a vítima achar será perseguida depois. (MERA, 2020)

Nunca pensei em denunciar, porque, como disse anteriormente, assédio sempre foi prática comum. Hoje, consciente da gravidade, oriento quem precisa a fazer a denúncia. Imagino que, o que mais atrapalha a denúncia seja a retaliação depois, como a demissão, por exemplo. (TEMPESTADE, 2020)

Eu nunca denunciei para algum órgão. Mas acredito que a maioria pode ter medo de perder o emprego ou acreditam que a denúncia pode não dar em nada. (MERIDA, 2020)

A falta de credibilidade que o trabalhador tem. E a dificuldade e a demora de um retorno da justiça. (ALICE, 2020)

No trabalho, acredito que seja medo de perder o emprego e a questão da credibilidade também. Acho que no geral, muitas pessoas se perguntam se vão ser levadas a sério, se vai valer a pena aquele embate. (MULAN, 2020)

Talvez a imposição de hierarquia, o medo, a vergonha e o receio dos constrangimentos e consequências. (FÊNIX, 2020)

Como apresentado acima, denunciar requer não apenas coragem, mas também apoio dos órgãos responsáveis para que de fato a voz da mulher seja validada. Mas o que se verifica é que esse apoio não é evidente ou facilitado principalmente porque, como já disse uma das entrevistadas, é muito difícil provar e, acima da violência está o medo de perder o emprego.

Questionamos às jornalistas quais as principais situações de assédio (variável 9) elas vivenciaram no ambiente profissional. As respostas foram as seguintes:

Já fui **silenciada várias vezes**. Trabalhava com um colega homem, e nossos superiores queriam ouvir nossa opinião sobre um determinado assunto. Eu disse a mesma coisa que meu colega tinha pontuado, mas **só levaram em consideração a fala dele**. Fiquei super constrangida. Meu colega reconheceu que nossos superiores tinham sido machistas e só levaram em conta o que ele tinha falado por ele ser homem.

Nunca presenciei. (MERA, 2020, grifo nosso)

Ser "ensinada" por colaboradores homens a fazer algo que eu já tinha pleno conhecimento; Ser interrompida na hora de falar em um dado momento de conversa com o chefe; Ouvir grosserias por causa de trabalhos que ainda não estavam finalizados; **Ver outras colaboradoras mulheres sendo minimizadas e difamadas** por homens no ambiente de trabalho; **Receber cantadas de outros homens enquanto trabalhava em cobertura de eventos**. (TEMPESTADE, 2020, grifo nosso)

Já presenciei o chefe, **dono da empresa gritar com a minha colega de trabalho na frente de todos**, no meio do ambiente de trabalho, apenas por duvidar do trabalho da mesma. Nessa mesma empresa **já sofri assédio vindas do chefe e coordenador**. Situações em que você escuta e ver seu nome em conversas em que não está presente para se defender ou se impor. (MERIDA, 2020, grifo nosso)

Você apenas carrega a culpa dos trabalhos que não são feitos a

gosto do cliente, porque o dono não gosta ou não concorda e ao receber reclamações vindas dos clientes, a culpa é sempre do funcionário. (ALICE, 2020, grifo nosso)

Fui assediada pelo chefe. Primeiro começou com **mensagens que não tratavam sobre trabalho**, tentando estabelecer algum nível de amizade que não se concretizou, pois não houve resposta da minha parte. Depois disso evoluiu para uma situação de **comentário sobre minha vida amorosa**, dentro do ambiente de trabalho, e por fim houve a ocorrência de **um comentário sobre minha vida sexual**. (MULAN, 2020, grifo nosso)

Por mim mesma, os **telefonemas e mensagens fora de expediente**, que evidenciasse uma aproximação além do trabalho. (FÊNIX, 2020, grifo nosso)

Silenciamento, humilhação, *mansplaining* (constante desejo de corrigir as mulheres), comentários de cunho sexual, telefonemas e mensagens fora do expediente. Essas são as principais ocorrências de assédio entre as mulheres entrevistadas.

No que toca aos meios através dos quais ocorrem o assédio (variável 10), no geral, conforme os relatos, ocorre presencialmente ou por meio da internet em aplicativos de mensagens. Na internet, a segurança do anonimato e, conseqüentemente, da impunidade, leva a que esse meio seja também bastante utilizado.

No meu caso, **presencialmente e pelos aplicativos de mensagens**. (MERA, 2020)

Antes da era digital, o assédio era apenas presencial. Hoje, ele acontece pela **internet** também, por meio dos diversos **aplicativos**. Inclusive ele se acentua ainda mais pela internet, com a suposta segurança do anonimato. (TEMPESTADE, 2020)

Na maioria das vezes é **presencialmente**. (MERIDA, 2020)

Já presenciei de todas as formas, mas a frequência maior foi pre-

sencialmente, porém nem sempre **diretamente**. (ALICE, 2020)

Não sei bem, não consigo pensar que um meio seja mais recorrente que o outro. Talvez assediadores se sintam mais confiantes **presencialmente**, pela questão das provas que deixam quando usam um meio eletrônico. (MULAN, 2020)

Presencialmente, não eximindo também o uso da **internet** para tal. Mas de forma geral, acredito que mais presencialmente. (FÊNIX, 2020)

Sobre esse assunto, Bueno, Amorim e Carvalho (2020, p. 14) destacam que “as ferramentas digitais amplificaram os casos de assédio e facilitaram as investidas”. A pesquisa realizada em redações da cidade Imperatriz (MA) indica que as ferramentas online não conceberam o assédio, mas estão presentes na maioria dos relatos feitos durante a investigação, mesmo quando as perguntas do estudo não tratavam especificamente sobre o uso dos instrumentos de comunicação digital. Entre as plataformas onde ocorre mais casos de assédio moral e sexual o whatsapp está primeiro lugar (BUENO; AMORIM; CARVALHO, 2020). Para as autoras isso pode ter associação com o fato das redações terem quadros reduzidos de jornalistas (entre 6 e 10). Desta forma “(...) como as redações têm estrutura precárias, as jornalistas acabam tendo de precisar usar mais a ferramenta e divulgar também seu WhatsApp para fazer a apuração das notícias”. (idem, p.11)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos anos, a sociedade foi mudando suas concepções com relação a mulher no ambiente de trabalho, bem como a sua representação enquanto profissional. Entretanto, mesmo diante de várias conquistas, o machismo estruturado no meio ainda é um grande problema. O assédio, machismo, importunação e até violência contra a mulher nesse ambiente é comum e o protagonismo masculino neste problema mostra o quanto a sociedade é historicamente conservadora e preconceituosa.

Nesse contexto, o presente trabalho apresenta uma análise ao posicionamento de seis jornalistas de assessoras de imprensa de três instituições públicas e três privadas sobre o assédio no ambiente de trabalho. Por meio de entrevistas elas relataram suas experiências, contextualizaram sobre o

tema, falaram sobre assédios vivenciados, de como se sentiam, leis que as protejam, entre outros assuntos. Imperatriz é uma cidade média, a segunda mais importante do Maranhão e o setor da assessoria é o que mais emprega jornalista mulheres. Mesmo esses predicativos não impedem que essas profissionais vivam situações de assédio todos os dias e se sintam impossibilitadas a denunciar. Ou seja, uma realidade que reforça outros estudos nacionais e em outros setores da comunicação, ratificando a violência contra a mulher na profissão independentemente do lugar, do veículo e do cargo que ocupam. Foi possível observar que mesmo em meio a tantas mudanças, a mulher ainda se sente insegura quando o assunto é assédio, visto que não há amparo necessário que resguarde tanto a integridade física, emocional e profissional delas, mesmo diante da legislação criada para esse fim. Um ponto que se destaca é que o assédio está nas assessorias públicas e privadas e não há distinções, ratificando um comportamento estrutural.

Constatou-se também por meio das respostas, que todas acreditam que o assédio inicia por conta do machismo culturalmente exercido na sociedade. Para elas, tudo começa a partir do momento em que a mulher é vista como um ser que deve ser submisso, ou seja, independentemente do cargo, sempre os padrões irão inferiorizar ou duvidar da capacidade delas de estarem ali. Sejam com comentários ofensivos, piadas, insinuações por conta da estética ou simplesmente pelo fato de conseguir se destacar no meio profissional em relação à outras pessoas, o assédio se manifesta e atrapalha a vida dessas profissionais que na maioria das vezes têm medo de denunciar com receio de perderem seus postos de trabalho.

A assessoria é um ramo do jornalismo que em tese poderia expor menos a profissional, já que limita o número de fontes e a temática da cobertura, bem como não é focada, na sua maioria, ao grande público. Mesmo assim, todas as jornalistas vivenciam cotidianamente, situações de assédio de chefes e de colegas. Não há distinções, a jornalista mulher é assediada sempre.

Vale ressaltar que a pesquisa não pretende encerrar por aqui, há muito outros delineamentos que podem ser abordados em outros estudos, como o outro lado da moeda. A representação dos homens sobre o trabalho das jornalistas nas redações e se eles têm consciência do que se passa com elas. Além disso, o presente estudo pode ser aplicado também nas redações de outras cidades a fim de traçar um panorama do assédio. O atlas da violência preparado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública poderia incorporar também o assédio com uma das variáveis de análise, já que se trata de pro-

blema sério que atinge mulheres e homens nos mais diversos segmentos profissionais e provoca diversos problemas emocionais, distúrbios psicológicos e outras doenças (SOARES, OLIVEIRA, , 2012).

REFERÊNCIAS

ABREU, A. (org); ROCHA, D. (org). **Elas ocupam as redações: depoimentos ao CPDOC**. Rio de Janeiro, Rj: Fgv, 2006.

AMORIM, J. L. de.; BUENO, T. Mulheres jornalistas em pauta: Estado da Arte sobre assédio moral e sexual no Brasil. **Pauta Geral-Estudos em Jornalismo**, v. 6, n. 2, p. 153-170, 2019. Disponível em: <https://www.revistas2.uepg.br/index.php/pauta/article/view/14715/209209212698>. Acesso em 27 mai. 2020.

BUENO, T. AMORIM, J. CARVALHO, M. Assédio nas plataformas digitais: um estudo sobre as relações de trabalho das jornalistas na segunda maior cidade do Maranhão. **Revista Esferas** (no prelo), 2020.

BUENO, T; FONSECA, J. Carreira e Trabalho: Quem é o assessor de imprensa em Imperatriz (MA)?. **Revista Intexto**, 2019. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/intexto/article/download/82353/54521>. Acesso em 27 mai. 2020.

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

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GONSALES, T.; KUTZKE, L. Mudanças na rotina profissional de mulheres jornalistas devido ao assédio sexual, verbal e moral. **Revista Paradoxos**, v. 4, p. 38-52, 2019.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed., Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2015.

KOUBI, G. Variáveis da noção de assédio. In: BRESCIANI, M. S.; SEIXAS, J. (org.). **Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas**. Uberlândia: EDUFU, 2006.

LIMA, D. S.; SANTOS, W. O.; TAVARES, C. Q. Relações de gênero na rotina de trabalho de mulheres jornalistas: um estudo de Imperatriz e Balsas, no Maranhão. **Revista Latino-americana de Jornalismo**. João Pessoa, Brasil, ano 6, v. 6, n. 2, jul./dez. 2019, p. 300 a 32. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ancora/article/view/49585/28792>. Acesso em 27 mai. 2020.

OLIVEIRA M.; MAIO, E. (2016). Você tentou fechar as pernas? ” – a cultura machista impregnada nas práticas sociais. **Polêmica**, v. 16, n.3, p. 01-18, julho, agosto e setembro 2016.

REIMBERG, C. O. **Quando o trabalho do jornalista é cenário para o assédio moral**. In: XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2015, Rio de Janeiro. Anais do XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. São Paulo: Intercom, 2015. p. 1-15.

WOITOWICZ, K. J.; ROCHA, P. M. As mulheres na conquista de espaços no jornalismo paraense: invisibilidade, lutas históricas e o processo de feminização da profissão. In: BIAN-

CHI, G.; WOITOWICZ, K. J.; ROCHA, P. M. (Org.). **Gênero, mídia & lutas sociais: percepções críticas e experiências emancipatórias**. 1ed. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2018, v. 1, p. 28-43.

Thaisa Bueno

Doutora em Comunicação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), mestre em Letras pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Jornalista. Coordena o grupo de pesquisa em Comunicação e Cibercultura (Gciber), na Universidade Federal do Maranhão; e integra o grupo de pesquisa em Ciberjornalismo, numa parceria com a UFMS. Atualmente é coordenadora do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Comunicação na UFMA de Imperatriz. E-mail: thaisabu@gmail.com

Michelly Santos de Carvalho

Jornalista, Socióloga, Doutora em Ciências da Comunicação pela Universidade do Minho (Portugal), Professora do Curso de Comunicação Social /Jornalismo da Universidade Federal do Maranhão (Imperatriz – MA), coordenadora do Núcleo Interdisciplinar de Estudo, Pesquisa e Extensão em Comunicação, Gênero e Feminismos – Maria Firmina dos Reis, membro da coordenação colegiada da Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça (RIPVG – Brasil). E-mail: michelly.carvalho@ufma.br

Islene Sousa Lima

Graduada em Comunicação Social pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Especialista em Assessoria de Comunicação Empresarial e Institucional pela UFMA. E-mail: islenejornalista@gmail.com