



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP)
FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN (FAAC)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO

RAFAEL DE JESUS GOMES

COMUNICAÇÃO E VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL EM AMBIENTES
RELACIONADOS ÀS ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO:
PESQUISA COM JORNALISTAS BRASILEIROS

Bauru
2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP)
FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN (FAAC)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO

RAFAEL DE JESUS GOMES

COMUNICAÇÃO E VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL EM AMBIENTES
RELACIONADOS ÀS ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO:
PESQUISA COM JORNALISTAS BRASILEIROS

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Comunicação, da Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação da Universidade Estadual Paulista – “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru, como requisito para obtenção do título de Doutor em Comunicação, sob a orientação da Profa. Dra. Raquel Cabral. Esta pesquisa foi financiada com Bolsa CAPES – DS - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior sob nº 88887.673510/2022-00

Bauru
2025

Gomes, Rafael de Jesus.

Comunicação e Violência organizacional em
ambientes relacionados às rotinas produtivas do
jornalismo: pesquisa com jornalistas Brasileiros
/ Rafael de Jesus Gomes. -- Bauru, 2025
230 f.: il.

Tese (Doutorado)- Universidade Estadual
Paulista (Unesp), Faculdade de Arquitetura,
Artes, Comunicação e Design, Bauru
Orientadora: Raquel Cabral

1. Jornalismo. 2. Cultura Profissional. 3.
Violência Organizacional. 4. Rotinas Produtivas

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA TESE DE DOUTORADO DE RAFAEL DE JESUS GOMES, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, DA FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 30 dias do mês de maio do ano de 2025, às 14h, no(a) Via Google Meet - meet.google.com/sfy-rbaa-qcs, realizou-se a defesa de TESE DE DOUTORADO de RAFAEL DE JESUS GOMES, intitulada **Comunicação e violência organizacional em ambientes relacionados às rotinas produtivas do jornalismo: pesquisa com jornalistas brasileiros**. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Professora Doutora RAQUEL CABRAL (Orientador(a) - Participação Virtual) do(a) Departamento de Audiovisual e Relações Públicas / Universidade Estadual Paulista - Faculdade de Arquitetura Artes Comunicação e Design, Professora Doutora CAROLINE KRAUS LUVIZOTTO (Participação Virtual) do(a) Departamento de Ciências Humanas / Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design de Bauru, Prof. Dr. JUAREZ TADEU DE PAULA XAVIER (Participação Virtual) do(a) Departamento de Jornalismo / Universidade Estadual Paulista - Faculdade de Arquitetura Artes Comunicação e Design - Câmpus de Bauru, Professor Doutor CARLOS EDUARDO FRANCISCATO (Participação Virtual) do(a) Programa de Pós-graduação em Comunicação / Universidade Federal de Sergipe, Professora Doutora JULIANA COLUSSI RIBEIRO (Participação Virtual) do(a) Cátedra Unesco de Investigación en Comunicación / Universidad Rey Juan Carlos. Após a exposição pelo doutorando e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, o discente recebeu o conceito final: APROVADO. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.

Professora Doutora RAQUEL CABRAL

Documento assinado digitalmente
 RAQUEL CABRAL
Data: 31/05/2025 19:13:27-0300
Verifique em <https://validar.br.gov.br>

RAFAEL DE JESUS GOMES

COMUNICAÇÃO E VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL EM AMBIENTES
RELACIONADOS ÀS ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO:
PESQUISA COM JORNALISTAS BRASILEIROS

Área de Concentração: Comunicação Midiática

Linha de Pesquisa: Processos Midiáticos e Práticas Socioculturais

Banca examinadora:

Prof.^a Dra. Raquel Cabral (orientadora)

Programa de Pós-graduação em Comunicação (PPGCom)
Universidade Estadual Paulista (Unesp)

Prof. Dr. Carlos Eduardo Franciscato

Programa de Pós-graduação em Comunicação (PPGCom)
Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Prof^a Dra. Caroline Kraus Luvizotto

Programa de Pós-graduação em Comunicação (PPGCom)
Universidade Estadual Paulista (Unesp)

Prof. Dr. Juarez Tadeu de Paula Xavier

Programa de Pós-graduação em Mídia e Tecnologia (PPGMit)
Universidade Estadual Paulista (Unesp)

Prof^a Dra. Juliana Colussi Ribeiro

Programa de Posgrado en Ciencias de la Comunicación
Universidad Rey Juan Carlos (URJC)
España

AGRADECIMENTOS

Ao longo de quatro anos desta jornada, muita coisa mudou. Vivemos uma pandemia, aprendemos a usar a máscara e álcool em gel, lutar pelo bem de se vacinar. São percursos muito sérios e seus efeitos ainda estão entre nós, mesmo desde o agora longe ano de 2020, ano em especial da seleção de doutorado no programa de pós-graduação da Unesp.

A oportunidade de cursar uma das melhores instituições na área de comunicação no país veio ao mesmo tempo de outra aprovação em outro programa de doutorado em comunicação na UERJ. Muito feliz em poder ter sido aprovado em dois programas ao mesmo tempo. Mas, o coração me trouxe para a Pós-Graduação na cidade de Bauru/SP.

É justo dizer que passar por um processo seletivo, ser aprovado, cursar o doutorado em um modelo síncrono não foi o desejo inicial, ainda que fosse a única forma de fazê-lo naquele momento. Por isso, sou muito grato aos meus professores que tanto se dispuseram nesse período. Foram tantas lições, aprendizados e por que não dizer: ricas vivências que nos possibilitaram chegar até aqui.

Quero agradecer enormemente ao programa de pós-graduação em Comunicação da Unesp, que criou todas as condições para que eu pudesse cursar e fazer todas as disciplinas que realizei no curso, com todo o empenho e todo o cuidado que a Unesp deposita em seus estudantes. De igual maneira, quero agradecer à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), instituição que me ofereceu a bolsa de doutorado durante o período, sem a qual as dificuldades seriam inúmeras. Por isso, meu mais sincero agradecimento.

Também externo meus agradecimentos à minha orientadora, Dr^a Raquel Cabral, a quem, com muita solidez, paz e afeto chega ao fim deste trabalho. A quem também pude confidenciar minhas angústias, meus medos, meus problemas e minhas dificuldades em um período que não foi dos mais tranquilos, mas que se encerra com a certeza de que foi o trabalho possível, com esforço e dedicação.

Da mesma forma, externo os agradecimentos à banca examinadora deste trabalho, as contribuições tanto em qualificação quanto em período de defesa foram de grande valia para melhorar a qualidade desta pesquisa.

Quero agradecer também aos meus pais, que me possibilitaram chegar aqui, investiram em meus estudos e me apoiaram nas decisões de estar aqui cursando o

doutorado e seguindo em frente em busca de novos desafios. Aos meus pais, os agradecimentos são sempre ternos.

De igual forma, agradeço ao meu sogro, sogra, cunhados, cunhadas e meus afilhados, afilhadas, amigos de tantos lugares desse Brasil, de norte à sul. Todos vocês serão sempre meu porto seguro, que mesmo de longe sempre guiaram a minha conduta e deram alegrias em momentos de tristeza, união em momentos de solidão, e acolhimento em momentos de agonia.

Em especial, deixo meu agradecimento à minha companheira de vida, minha esposa, Roscéli Kochhann, a quem com amor, carinho, abraços e cuidado soube contribuir, colaborar, corrigir e me acalmar em todos os momentos deste percurso. Meu mais sincero obrigado.

Termino este texto agradecendo em especial à minha irmã, *Fernanda de Jesus Gomes (1981-2023)*, que para sempre seja luz e alegria para mim e aos meus pais em todos os momentos de nossa breve estada por aqui.

Potencial Impacto Social da Tese

A partir do que indica a **Portaria Unesp 117/2022, de 21 de dezembro de 2022, e a Instrução Normativa AT/PROPG nº 02, de 22 de dezembro de 2022**, apresenta-se o potencial impacto social esperado pela tese aqui desenvolvida.

Sistemas de violência em ambientes organizacionais não são raros. O mundo do trabalho enfrenta essa realidade há muito tempo e as diferentes sociedades, ao redor do mundo, buscam formas, seja por meio de legislações ou de mudanças na educação e cultura, para mudar esse cenário. No âmbito das rotinas produtivas do jornalismo também são frequentes as situações de assédios, abusos morais, abusos sexuais e tantos outros tipos de violência organizacional, que podem ser legitimados pela cultura profissional.

Desse modo, esta tese busca discutir tipologias de violência organizacional, seu impacto nas rotinas produtivas de jornalistas e as percepções que estes profissionais possuem diante de tais situações, entendendo que essas conjunturas podem influenciar, inclusive, a própria produção jornalística, à medida que se gera um ciclo de violências que são reproduzidas socialmente.

Com os resultados desta pesquisa, espera-se identificar cenários e apontar caminhos possíveis para o enfrentamento dessas violências na rotina profissional, gerando bem-estar para os profissionais por meio de políticas institucionais voltadas para a inibição de práticas de violência nas organizações e na formação profissional em jornalismo.

Além disso, este trabalho alinha-se diretamente com as discussões promovidas pela Organização das Nações Unidas (ONU), no contexto dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. O ODS 10 – Redução das Desigualdades, a partir de sua meta 10.3 - *Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito*; além do ODS 8 – Trabalho decente e Crescimento econômico, por meio da meta 8.8 - *Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários*; ambos sinalizam a relevância social desta pesquisa, uma vez que ela evidencia a necessidade de ações que incentivem políticas de enfrentamento à discriminação e outras formas de violência, em especial no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, esta tese espera abrir caminho para o desenvolvimento de futuras pesquisas sobre tipologias e políticas de enfrentamento de violências organizacionais nas rotinas produtivas jornalísticas e, inclusive, protocolos para se analisar cenários de violências organizacionais nos ambientes de trabalho destes profissionais de comunicação.

Potential Social Impact of the Thesis

Based on what is indicated by Unesp Ordinance 117/2022, from December 21, 2022, and Normative Instruction AT/PROPG No. 02, from December 22, 2022, the expected potential social impact of the thesis developed here is presented.

Systems of violence within organizational environments are not uncommon. The world of work has faced this reality for a long time, and different societies around the world seek ways—whether through legislation or through changes in education and culture—to transform this scenario. In the context of journalism's productive routines, situations involving harassment, moral abuse, sexual abuse, and various other forms of organizational violence are also frequent, and may even be legitimized by professional culture.

Thus, this thesis aims to discuss typologies of organizational violence, their impact on journalists' productive routines, and the perceptions that these professionals hold regarding such situations, understanding that these circumstances may even influence journalistic production itself, as they generate a cycle of violence that is socially reproduced.

With the results of this research, the goal is to identify scenarios and suggest possible pathways for confronting such forms of violence in professional routines, fostering well-being among professionals through institutional policies aimed at preventing violent practices within organizations and in journalism training.

Furthermore, this work is directly aligned with the discussions promoted by the United Nations (UN) through the Sustainable Development Goals (SDGs) of the 2030 Agenda. SDG 10 – Reduced Inequalities, through target 10.3 – Ensure equal opportunity and reduce inequalities of outcome, including by eliminating discriminatory laws, policies, and practices and promoting appropriate legislation, policies, and actions in this regard; and SDG 8 – Decent Work and Economic Growth, through target 8.8 – Protect labor rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, particularly women migrants, and those in precarious employment—both signal the social relevance of this research, as it highlights the need for actions that encourage policies to confront discrimination and other forms of violence, especially in the workplace.

In this sense, this thesis aims to pave the way for the development of future research on typologies and policies for addressing organizational violence in journalistic productive routines, and even protocols for analyzing scenarios of organizational violence in the work environments of communication professionals.

RESUMO

Esta tese tem por **objetivo geral** investigar de que forma os sistemas de violência organizacional permeiam as rotinas produtivas jornalísticas, e se são percebidos pelos jornalistas na sua prática profissional. Para tanto, parte-se do **problema de pesquisa**: as estruturas de violência organizacional são legitimadas e reproduzidas nas rotinas produtivas do jornalismo e os jornalistas as percebem ou reconhecem? Para responder a esse questionamento, aprofunda-se a discussão sobre a noção de violência, que é um assunto trabalhado por pesquisadores em diversas áreas do conhecimento. Nesta pesquisa, trabalha-se com a conceituação de tipologias de violência proposta por Galtung (1969; 1971); Bourdieu (1989) e Han (2019). Elas auxiliam, sobretudo, a entender os cenários e suas representações no campo social, cultural e midiático, especialmente relacionado ao mundo do trabalho. Ajudam, também, a conhecer o seu aspecto estrutural e, por isso, palco para o exercício de poder. Mais recentemente, passa-se a compreender que os ambientes organizacionais estão imersos no contexto das plataformas sociais (Saad, 2020) por meio dos cenários de hipervisibilidade (Abreu, 2016) e das produções multiplataformas (Silva, 2015). Nesse sentido, entende-se que a rotina produtiva dos jornalistas produz diversos sistemas com potencial para a promoção de violências estruturais e culturais. Como aporte metodológico, trabalha-se com a pesquisa quali-quantitativa por meio de um formulário (*survey*) on-line aplicado a 15 profissionais de várias regiões do Brasil, entre dezembro de 2024 a janeiro de 2025, universo do qual são extraídas três entrevistas, a partir da técnica da história de vida (Chase, 2008), a fim de conhecer em profundidade suas percepções sobre violência nos ambientes organizacionais das rotinas produtivas do jornalismo. Para a análise das entrevistas, utiliza-se a análise de conteúdo (Bardin, 2011). Como resultado, observou-se que os profissionais percebem as diversas violências às quais estão submetidos. No entanto, na medida em que ocupam posições hierárquicas mais elevadas, percepções sobre cultura profissional e organizacional passam a ficar difusas nesse processo, muitas vezes, reiterando e reproduzindo um ciclo de violências que ficam naturalizadas na cultura profissional. Além disso, a partir das histórias de vida, verificou-se que os entrevistados acreditam que as novas gerações, que estão adentrando o ambiente das rotinas produtivas jornalísticas, podem ser o vetor da mudança que o jornalismo necessita para se reinventar.

Palavras-Chave: Jornalismo; Cultura Profissional; Violência Organizacional; Rotinas Produtivas.

ABSTRACT

The general objective of this thesis is to investigate how systems of organizational violence permeate journalistic production routines and whether they are perceived by journalists in their professional practice. To this end, we begin with the following research problem: are structures of organizational violence legitimized and reproduced in journalism production routines, and do journalists perceive or recognize them? To answer this question, we will deepen the discussion on the notion of violence, which is a subject studied by researchers in several areas of knowledge. This research works with the conceptualization of typologies of violence proposed by Galtung (1969; 1971); Bourdieu (1989) and Han (2019). Above all, they help to understand the scenarios and their representations in the social, cultural and media fields, especially related to the world of work. They also help to understand their structural aspect and, therefore, as a stage for the exercise of power. More recently, it has been understood that organizational environments are immersed in the context of social platforms (Saad, 2020) through hypervisibility scenarios (Abreu, 2016) and multiplatform productions (Silva, 2015). In this sense, it is understood that the productive routine of journalists produces several systems with the potential to promote structural and cultural violence. As a methodological contribution, we work with quali-quantitative research through an online form (survey) applied to 15 professionals from various regions of Brazil between December 2024 and January 2025, a universe from which three interviews are extracted using the life story technique (Chase, 2008) in order to gain in-depth knowledge of their perceptions of violence in the organizational environments of the productive routines of journalism. To analyze the interviews, we used content analysis (Bardin, 2011). As a result, it was observed that professionals perceive the various forms of violence to which they are subjected. However, as they occupy higher hierarchical positions, perceptions about professional and organizational culture become diffuse in this process, often reiterating and reproducing a cycle of violence that becomes naturalized in the professional culture. Furthermore, based on the life stories, it was found that the interviewees believe that the new generations that are entering the environment of journalistic production routines can be the vector of change that journalism needs to reinvent itself.

Keywords: Journalism; Professional Culture; Organizational Violence; Productive Routines

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 - Esquema sobre Hermenêutica de Profundidade	88
Imagem 2 - Respostas dos jornalistas sobre o que é violência	107

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Dados sobre a vinculação profissional das fontes.....	105
Figura 02 - Dados referentes às palavras lembradas pelas fontes sobre violência	109

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Faixa etária dos participantes da pesquisa.....	101
Gráfico 02 - Etnia dos participantes da pesquisa.....	102
Gráfico 03 - Dados referentes ao tempo de trabalho nas organizações...	105
Gráfico 04 - Dados sobre percepções de silenciamento contra os profissionais por parte da organização.....	116
Gráfico 05 - Dados sobre percepção da formação acadêmica quanto às violências.....	117

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Tipologias de Violência Organizacional.....	80
Quadro 02 - Relação entre os objetivos específicos da pesquisa e os respectivos métodos adotados para sua realização.....	85
Quadro 03 - Respostas sobre violências sofridas por jornalistas que se identificam como do gênero feminino	112
Quadro 04 - Respostas sobre violências sofridas por jornalistas que se identificam como do gênero masculino	113
Quadro 05 - Ordem de prioridade de ações de enfrentamento às violências nas organizações jornalísticas	119
Quadro 06 - Categorias analíticas da análise de conteúdo das entrevistas em profundidade	124
Quadro 07 - Categorizações, exemplos e frequência	143

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 DA NOÇÃO DE VIOLÊNCIA ÀS DIFERENTES FORMAS DE MANIFESTAÇÃO	27
2.1 As tipologias de violência de Johan Galtung.....	29
2.1.1 Violência direta.....	30
2.1.2 Violência estrutural.....	32
2.1.3 Violência Cultural.....	34
2.2 A violência simbólica de Bourdieu e as estruturas organizacionais do Jornalismo	36
2.3 A violência sistêmica de Byun-Chul Han e sua relação com as redações jornalísticas	43
3 ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO: DO BEM-ESTAR NO TRABALHO ÀS VIOLÊNCIAS ORGANIZACIONAIS.....	50
3.1 A cultura profissional do jornalista	55
3.2 As organizações do trabalho e dos processos de produção: os contextos trabalhistas jornalísticos	57
3.3 Dimensões contemporâneas do trabalho jornalístico	61
3.4 Do capitalismo cognitivo ao capitalismo de vigilância: onde fica o jornalista?	65
3.5 Por que falar em capitalismo de vigilância.....	67
3.6 Bem-estar no ambiente das redações jornalísticas	69
3.7 Violência Organizacional: do que se fala?	72
3.8 Tipologias de violência organizacional	75
- Enfraquecimento social	76
- Incivilidade	76
- Bullying.....	77
- Supervisão abusiva.....	77
- Conflito interpessoal	78
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	82
4.1 Princípios Teórico-Metodológicos	83
4.2 A Hermenêutica de Profundidade.....	86
4.3 A análise sócio-histórica da violência nas rotinas produtivas do jornalismo	89
4.4 Procedimentos ferramentais de coleta e técnica de análise	93
4.5 Técnica da Bola de Neve	93
4.6 O formulário (Survey)	95
4.7 Entrevista: histórias de vida.....	96
4.8 A análise de conteúdo das entrevistas	98
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS NAS ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO	100
5.1 Dados Gerais.....	100
5.2 Concepções de Violência.....	106
5.3 Perfil da organização em que trabalham.....	109

5.4 Percepção sobre a violência na comunicação e/ou discurso organizacional	114
5.5 Ações e propostas de enfrentamento da violência	118
5.6 Análise de conteúdo das entrevistas em profundidade por meio da técnica de história de vida.....	121
5.7 Histórias e Estórias: Relatos e Vivências	125
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	146
REFERÊNCIAS.....	153
APÊNDICE 01	166
APÊNDICE 02	176

1 INTRODUÇÃO

O universo do trabalho contemporâneo passa por diversas reconfigurações. Essas mudanças sempre fizeram parte da história humana e por conseguinte do que se entende por trabalho, desde os processos artesanais passando pelas estruturas fabris e chegando até a atualidade a partir do uso de diversas tecnologias e, mais recentemente de dispositivos sociotécnicos¹. Assim, podemos considerar que atualmente, a sociedade vive em um contexto de virtualidade.

Nesse ínterim, essas transformações não só alteraram as nossas percepções sobre a vida social e sobre o campo laboral, mas também sobre diversas questões a partir da inserção das tecnologias nesses contextos. Assim, redes digitais e mídias sociais se amalgamaram com os espaços físicos. Como um exemplo disso, as aulas que anteriormente só ocorriam em ambientes físicos, agora podem ocorrer em espaços híbridos. Nessa perspectiva, o mesmo pode-se dizer também do mundo do trabalho.

O que de comum existe nas vidas que se entrelaçam dentro e fora dos espaços físicos e digitais é que ambos estão inseridos em um **contexto organizacional**. Kunsch (2009) já afirmava que a vida humana é circundada por organizações do início até o seu desfecho. Sendo assim, também é caro afirmar que os assuntos e informações que pautam a vida contemporânea transitam entre planos físicos e digitais por influência das organizações.

Em complemento, é preciso considerar que as relações sociais promovidas pelas instâncias sociotécnicas reconfiguraram as formas de vida atuais. Ensinaaram a relativizar questões envolvidas em um cenário virtual/real, mas também passaram a afetar a saúde das pessoas. Algumas das consequências disso são a ansiedade e a solidão. Os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), de 2023, são preocupantes, sobretudo no Brasil, o país tem o maior percentual de indivíduos sofrendo de ansiedade do mundo, chegando a praticamente 10% da população com algum transtorno psíquico².

¹ Para fins dessa pesquisa, o termo dispositivo sociotécnico se referirá às tecnologias móveis incorporadas no cotidiano social e profissional. Parte-se do conceito de dispositivo de Agamben (2006, p. 04) em que “dispositivo é qualquer coisa que tenha de algum modo a capacidade de determinar, as condutas e opiniões dos seres viventes”. E também da visão de dispositivo interacional de Braga (2006) ao considerar que a sociedade redefine em suas práticas sociais, usos de dispositivos em situações interacionais da sociedade mediatizada.

² Dados extraídos do site: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2971-27-04-live-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como->

Esses dados sinalizam a preocupante dimensão que envolve falar sobre transtornos e distúrbios mentais da população, em especial, no âmbito do trabalho, pois os indivíduos estão imersos em contextos reais/virtuais em suas atividades profissionais.

Pode-se citar como exemplo o jornalismo. Johan Galtung (1971) afirma que o discurso jornalístico é refém da polaridade, e essa relação se aprofundou ainda mais nos últimos tempos, já que, atualmente, circula em um contexto de plataformização³ das relações sociais (D'Andrea, 2017; Saad, 2020).

Sobre isso, cabe a observação de Saad (2020, p. 155-156) ao afirmar que é preciso superar a concepção de que plataformas sociais são apenas redes sociais digitais nas quais circulam dados e conteúdo. São dispositivos que se entrelaçam ao tecido social contemporâneo imerso nas redes digitais em que o que é público, privado e bem público comum entram em constante rota de colisão graças à dimensão e funcionalidade que essas redes oferecem em alcance global, como é o caso de empresas como *Google*, *Facebook* e *Amazon*.

O jornalista, por exemplo, precisa levar em conta na contemporaneidade que seu trabalho não se encerra dentro da organização. Na realidade, transborda para as redes digitais e determinados tensionamentos passam a fazer parte da rotina profissional.

Tendo por base esse breve contexto, apresenta-se o **problema de pesquisa** desta tese: as estruturas de violência organizacional são legitimadas e reproduzidas nas rotinas produtivas do jornalismo e os jornalistas as percebem ou reconhecem?

Partindo desse questionamento, defende-se que a violência organizacional nas rotinas produtivas do jornalismo contemporâneo é frequentemente invisibilizada ou travestida de cultura profissional para os jornalistas, dada a sutileza com que pode se manifestar, o que define nossa **hipótese de pesquisa**.

Nesse sentido, compreende-se que o **objetivo geral** que se descortina é o de **investigar de que forma os sistemas de violência organizacional permeiam as rotinas produtivas jornalísticas, e se são percebidos pelos jornalistas na sua prática profissional.**

enfrentar#:~:text=Dados%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de,mental%20ao%20longo%20da%20vida. Acesso em: 14 abr. 2024.

³ Entende-se o conceito de plataformização, por D'Andrea (2017), como um conjunto emergente de plataformas que definem e consolidam um modelo econômico e estrutural, sobretudo, nas redes sociais digitais como cenário para a circulação de conteúdos e informações. Dessa forma, ao referir sobre plataformização das relações, considera-se como ambientes contextuais de relações sociais e profissionais da sociedade contemporânea.

Partindo deste objetivo geral, apresentam-se os **objetivos específicos** desta investigação: (1) Reunir referencial teórico sobre violência no mundo do trabalho, em especial, nas rotinas produtivas jornalísticas; (2) Analisar a percepção dos jornalistas sobre a violência organizacional; e (3) Identificar e caracterizar as dinâmicas de violência organizacional, e suas consequências para as rotinas produtivas jornalísticas

De fato, parte-se do entendimento de que os profissionais de jornalismo, possivelmente, percebam-se nesses contextos de violência, porém, algumas vezes, podem não encontrar meios para seu enfrentamento, o que gera o silenciamento organizacional. E essa percepção sobre violências sofridas e outras que podem ser reproduzidas na sua prática profissional, é um aspecto fundamental para a produção jornalística, já que a comunicação é um processo mediado por diversas subjetividades, o que tensiona a crença sobre a objetividade na comunicação jornalística.

Compreender as concepções sobre violência torna-se relevante no contexto das rotinas produtivas do jornalismo, tendo em vista que os profissionais que produzem comunicação jornalística são, portanto, sujeitos inseridos em dinâmicas que expressam a representação social da realidade. Sendo assim, são trabalhadores que, assim como outros profissionais, estão submetidos a lógicas do mundo do trabalho, porém, no contexto comunicacional podem reproduzir ou desconstruir lógicas de violência em sua comunicação jornalística. Nesse sentido, seu potencial de percepção sobre tais violências sofridas por eles próprios ou vivenciadas por colegas se torna essencial para o refinamento da atividade profissional no jornalismo e em outras atividades da comunicação, uma vez que a identificação de violências é um passo fundamental para sua desnaturalização, especialmente na dimensão cultural, tal como reflete Galtung (2003).

É imperativo discutir de que forma a violência, em suas mais variadas perspectivas, torna-se presente tanto no cotidiano social quanto em relação aos ambientes profissionais de jornalistas. Para além da violência institucionalizada nas rotinas produtivas do jornalismo, há também as violências diretas às quais esses profissionais podem estar submetidos, dada a natureza de sua atividade profissional.

Assim, cabe observar os dados trazidos pela Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ) de 2024. Ao contrário dos eventos que culminaram com a eleição do ex-presidente Jair Messias Bolsonaro durante os anos de 2018 a 2022 em que foi recorde os ataques contra os jornalistas, no ano de 2024, os dados referentes à violência contra os

profissionais de imprensa foram ao todo 144 casos, relativamente menor se comparado ao ano de 2023 com um total de 181⁴.

Isso, no entanto, não quer dizer que essa redução no número de casos tenha criado um ambiente menos violento. Muito pelo contrário, o mesmo relatório da FENAJ de 2024 ainda afirma que outros cenários de violência passaram a fazer parte da rotina profissional dos jornalistas. Aqui, o assédio judicial e a violência virtual mostram como as violências vão se complexificando contra os profissionais de imprensa.

Além desses fatores, vale lembrar também que a Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo (ABRAJI) aponta que, só em 2022, o número de atentados violentos contra jornalistas no Brasil deu um salto de 69,2%⁵ em comparação ao mesmo período do ano de 2021. Ainda que esta violência se refira aos contextos sociopolíticos nos quais os jornalistas estão inseridos, observa-se que este profissional pode ser vítima da violência dentro e fora dos ambientes organizacionais da empresa jornalística, o que reforça o tensionamento em relação às opressões às quais pode estar submetido e, ao mesmo tempo, às violências que têm potencial para serem reproduzidas na sua comunicação.

Aqui é preciso considerar o contexto em que se encontram os profissionais de imprensa no Brasil, desde as condições de trabalho até mesmo por onde circulam a produção noticiosa nos grandes centros urbanos. Fatores que ajudam, entre outras coisas, a explicar por que há uma crise no jornalismo desde a confiança até no seu modelo de negócio.

Christofolletti (2019) aponta fatores como crise de financiamento, questões éticas, problemas referentes à concentração midiática, a disseminação de notícias falsas promovendo a desinformação e que, constantemente, põem em xeque a credibilidade da instituição e de sua viabilidade econômica. Para o autor, cabe à sociedade entender o que se quer desse processo, mas é inegável que esses fatores ajudam a aumentar o clima de insegurança e hostilidade envolvendo jornalistas.

Ao longo da história do jornalismo no Brasil, há registros de abuso de poder, restrição do acesso aos fatos e às fontes. Além disso, casos graves envolvendo violência

⁴ Dados extraídos do site da FENAJ: <https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2025/05/Relatorio-da-Violencia-2024.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2025.

⁵ Dados extraídos do site ABRAJI: <https://www.abraji.org.br/noticias/violencia-grave-contra-jornalistas-aumentou-69-2-em-2022>. Acesso em: 06 abr. 2024.

direta, como ferimentos, lesões e atentados contra a vida, infelizmente, são frequentes envolvendo esses profissionais em determinados contextos políticos no país e no mundo⁶.

De fato, na perspectiva de Han (2019), a violência como fenômeno social é um sintoma característico de sociedades que clamam por desempenho o tempo todo. Desenvolver uma performance que torne o indivíduo competitivo em um cenário de disputas de poder para a melhor posição profissional é uma realidade comum no mundo do trabalho atual, principalmente ao considerarmos os espaços digitais das empresas jornalísticas para os quais o jornalismo migrou intensamente nos últimos tempos.

Abreu (2016) explica que, em tempos de hipervisibilidade, há uma tendência ao consumo de informações via dispositivos digitais, o que tem feito com que muitos profissionais do jornalismo assumam esses espaços como “locais de trabalho”. Nesse contexto, o ciberespaço, na atualidade, é território em que cenários de violência têm potencial para serem reverberados. Han (2017) explica que a sociedade se rendeu a um excesso de positividade nas redes digitais e isso tem consequências para o mundo do trabalho.

No jornalismo, isso se coloca como um desafio a mais, visto que a informação precisa concorrer em um cenário de compartilhamento via plataformas sociais. Dessa forma, esse é um dos aspectos da sociedade atual calcada na plataformização das relações sociais. Saad (2020), Alves (2021) e Van Djick, Poell & De Wall (2018) apontam que se vive de modo atrelado a um monopólio (Valente, 2019) que é cancelado por todos, por meio dos algoritmos que sugerem e referendam diversos conteúdos a partir do manuseio de dispositivos sociotécnicos.

Compreende-se, então, que a vida social entre o que é real/virtual está entrelaçada às expectativas criadas por perfis e como isso é compartilhado entre seguidores e/ou aparece a partir das engenharias das plataformas. Em complemento, Valente (2019) reflete que a recompensa é ser “premiado” com visibilidade nesse ambiente. É também nesse momento que se amplia um dos grandes problemas, sobretudo, na função jornalística: a carga excessiva de trabalho.

Assim, cabe observar que é no cenário de plataformas que os algoritmos têm potencial para promover visibilidade a um determinado conteúdo. Mas, ao mesmo tempo, têm o mesmo potencial para produzir narrativas que legitimam e naturalizam violências,

⁶ Matéria disponível em G1: <https://g1.globo.com/profissao-reporter/noticia/2022/06/22/assassinato-de-bruno-pereira-e-dom-phillips-profissao-reporter-acompanhou-buscas-no-vale-do-javari.ghtml>. Acesso em: 14 abr. 2024.

influenciando ideias, comportamentos e atitudes. De acordo com Ferreira (2019), o ser humano midiático se construiu culturalmente em um ambiente em que o consumo desenfreado de narrativas, histórias e produções culturais com temáticas que envolvem a violência tendem a fazer com que se considere mais o aspecto negativo do que positivo dos contextos e fatos narrados, favorecendo a oferta desse tipo de conteúdo⁷.

Por isso, entender a violência a partir dos contextos em que ela se apresenta e pelas motivações que a provocam é mais significativo do que apenas reduzi-la aos atos praticados, o que colabora para o entendimento da complexidade desse fenômeno, especialmente no mundo do trabalho da prática jornalística.

Cabral (2022)⁸ lembra que o desejo por uma sociedade justa precisa ser calcado também na compreensão de que, de certa forma e desde muito cedo, violências são reproduzidas por meio de produtos culturais. Fomos educados ao longo do tempo numa cultura de violência, o que historicamente e com o passar do tempo, leva-se a acreditar que este é o estado natural das sociedades. Mas, poucas vezes, se questiona se a relevância jornalística que se dá ao que é considerado notícia, efetivamente deve estar relacionada aos aspectos negativos e contextos de violência.

Partindo dessa reflexão, o jornalismo coloca-se, também, como um promotor de violências nesses cenários, naturalizando determinadas narrativas de violência e invisibilizando determinadas pautas. Aliás, Ferreira (2019) explica que, desde 2001, já existem estudos comprovando a relação entre a exposição a conteúdos violentos nos noticiários e o desenvolvimento de futuros comportamentos violentos por parte de seus espectadores⁹.

A prática da rotina profissional do jornalista também reproduz contextos de violência vividos pelo próprio jornalista. Nesses ambientes, muitas vezes, estes profissionais reproduzem práticas de violência às quais estão inseridos e pode existir um potencial para influenciar a maneira como os conteúdos são apresentados à opinião pública.

De fato, é possível inferir que a cultura organizacional pode reiterar e naturalizar práticas institucionalizadas de violência, o que é amplificado em contextos digitais e

⁷ Mais informações em: <https://www.paznamidia.com.br/debate/por-uma-dieta-de-midia/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

⁸ Palestra proferida em Modalidade Remota no evento: América Latina: que paz queremos? Que paz podemos? Do Centro Internacional Interdisciplinar de Estudos e Pesquisa – CIEP - Direitos Humanos da Universidade Estácio de Sá – UNISA, em 21 out. 2022.

⁹ Mais informações em: <https://www.paznamidia.com.br/debate/como-a-midia-reproduz-a-violencia/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

plataformizados. Acredita-se que esse cenário não é simplesmente um mero acompanhamento profissional que a prática exige ou enfrenta (Temer; Zamorra, 2017). A rotina do jornalista, aliada ao contexto sociotécnico contemporâneo demandando um profissional adaptado aos múltiplos ambientes de trabalho e a atuação em diversas atividades concomitantemente, interfere na produtividade do profissional e pode ser pensada a partir das tipologias de violência discutidas por Galtung (1969).

Mais ainda: acredita-se que há um cenário de risco envolvendo as práticas organizacionais delimitadas pela infraestrutura da empresa jornalística. As rotinas de produção nos espaços físicos e os conteúdos transbordados para os ambientes digitais situam os profissionais em dois locais de trabalho distintos. Isso faz com que os profissionais tornem-se reféns duplamente afetados por essas condições (Han, 2019).

É possível apontar algumas razões que, em conjunto, atuam em igual força para que esse ambiente se perpetue e persista ativamente ao longo do tempo, tais como: as relações econômicas e comerciais, que ditam as rotinas de produção de notícias nas redações e com a cultura organizacional peculiar de cada organização, que hierarquiza o poder sobre a dinâmica de trabalho, até mesmo mais recentemente o capitalismo de vigilância (Zubboff, 2020) permeando essas estruturas.

As estruturas organizacionais que interferem nos contextos de produção das empresas jornalísticas são pequenos sistemas que reverberam violências e influenciam a produção de conteúdo. Assim, as narrativas jornalísticas, as construções identitárias produzidas e, sobretudo, a comunicação interna das organizações, também têm potencial para institucionalizar sistemas de violências organizacionais contra os(as) próprios(as) jornalistas.

De fato, para além dos espaços digitais, é preciso entender como esses sistemas são engendrados nas rotinas profissionais dos jornalistas, pois podem existir diferentes formas de manifestação da violência organizacional. Segundo Traquina (2012), entende-se que o ambiente hierarquizado em que jornalistas novos e mais experientes trabalham, podem, por vezes, inibir o profissional mais jovem de galgar outros caminhos e, não raro, o surgimento do assédio profissional pode ser uma realidade.

Além disso, também se pode citar como exemplo o *bullying* no ambiente de trabalho, questionando a autoridade entre os jornalistas acerca de quem tem domínio sobre determinado assunto, ou o desrespeito entre gêneros. Nesse sentido, ao reconhecer que esses sistemas representam relações de poder em um cenário de disputa organizacional, cabe questionar: como eles ocorrem? Será que se mostram de forma

explícita nas rotinas produtivas do jornalismo? Os profissionais percebem essas violências?

Esta investigação busca entender como essas relações entre profissionais acontecem a partir da cultura organizacional, e reconhecer se esse contexto denuncia ou silencia os sistemas de violência nas rotinas produtivas do jornalismo. Em complemento, os resultados desta pesquisa podem colaborar para o entendimento deste cenário, ou seja, compreender se essas violências podem gerar consequências na cultura profissional. A partir desse contexto, identificam-se possíveis estratégias de mitigação de tais violências.

Nesse sentido, esta pesquisa estrutura-se em torno de cinco capítulos. Parte-se da discussão mais conceitual sobre violência e suas diferentes formas de manifestação e tipologias. Com isso, mobiliza-se uma discussão mais objetiva sobre os temas e suas relações com o cenário do profissional de jornalismo.

De início, o capítulo 1 trata-se desta introdução, que busca situar o leitor sobre o motivo deste percurso de investigação, apresentando o problema de pesquisa, os objetivos, a hipótese e a justificativa desta tese.

Em seguida, no capítulo 2, que se intitula: “*Da noção de violência às diferentes formas de manifestação*”, o propósito é apresentar as conceituações e definições sobre violência, a partir das tipologias apresentadas por Galtung (1969; 1984; 1990), além da concepção de violência simbólica de Bourdieu (1989) e a violência sistêmica de Han (2019).

Dessa forma, as reflexões da referida seção estruturam-se com base nas seguintes propostas: a) apresentar um panorama sobre as concepções de violência direta, estrutural e cultural proposta por Johan Galtung (1969; 2003); b) discutir de que forma a violência simbólica (Bourdieu, 1989) é operacionalizada nas instituições jornalísticas travestidas de cultura profissional e c) explicar de que forma a violência neuronal proposta por Han (2017) coloca-se como um novo contexto de violência levando os profissionais à frustração mediante as jornadas de trabalho que agora extrapolaram também para outros cenários digitais.

Já o capítulo 3 intitula-se: “*Rotinas produtivas do jornalismo: do bem-estar no trabalho às violências organizacionais*”, e discute de que forma as rotinas profissionais do jornalismo são permeadas por instâncias que têm potencial para reverberar contextos sistêmicos de violência.

Para tanto, busca-se, na seção mencionada, situar o leitor sobre a compreensão de termos como bem-estar no trabalho (Amazarray, 2010), assédios organizacionais e, por

fim, violência organizacional (Cabral; Salhani; Gonçalves, 2018; Hershcovis, 2011; Mendonça *et al.*, 2018).

Em complemento, sugerem-se também uma espécie de tipologias comportamentais, que podem ser reconhecidas como predecessoras de cenários de violência e demais assédios organizacionais. O propósito é compreender alguns padrões que podem se consolidar como violências institucionalizadas nas organizações.

O capítulo 4 trata dos “*Procedimentos Metodológicos da Pesquisa*”. Nesse espaço, apresentam-se os pressupostos teórico-metodológicos adotados neste trabalho.

Num primeiro momento, apresenta-se uma abordagem quanti-qualitativa, visto que se desenvolveu o estudo utilizando a hermenêutica de profundidade (Thompson, 2011), considerando suas três etapas: a análise sócio-histórica, a análise formal e a reinterpretação. Na análise sócio-histórica, busca-se analisar o jornalismo brasileiro, a partir do referencial teórico mobilizado para esta pesquisa, desde o fim do séc. XIX e início do séc. XX, identificando determinadas práticas de violências que permaneceram nas rotinas produtivas do jornalismo até os dias de hoje.

Já em relação à etapa da análise formal, aplicou-se um *survey*, a partir da abordagem da técnica da Bola de Neve, como forma de se chegar até os profissionais de jornalismo. Para isso, desenvolveu-se um formulário on-line, contendo 26 perguntas ao todo, no qual se buscou conhecer desde o perfil do respondente às suas percepções sobre violência, violência organizacional, sobre suas vivências nos contextos das rotinas produtivas do jornalismo, além de apontar possíveis políticas de enfrentamento a essas violências.

Após a aplicação do *survey*, foi realizada uma entrevista a partir da técnica da história de vida com 03 (três) jornalistas respondentes do questionário. Por fim, empregou-se a técnica da análise de conteúdo (Bardin, 2009), a partir da criação de categorias analíticas previamente criadas a partir do referencial teórico desta pesquisa.

Já em relação à última etapa da hermenêutica de profundidade, a reinterpretação, é então apresentada no capítulo 5, intitulada “*Discussão dos resultados nas rotinas produtivas do jornalismo*”, momento no qual se discutem os resultados obtidos a partir da realização do *survey* e também dos relatos por meio da técnica das histórias de vida.

Por último, apresentam-se as considerações finais desta pesquisa. Acredita-se, ao fim deste percurso, que conhecer e reconhecer como os profissionais de imprensa percebem e se percebem em relação aos sistemas de violências engendrados nos contextos organizacionais da rotina produtiva do jornalismo foi fundamental para alertar, mas

também entender quais caminhos podem ser trilhados para seu enfrentamento pelos próprios profissionais e pelas empresas jornalísticas.

Ao mesmo tempo, também nos é caro reconhecer que as respostas produzidas ao longo do percurso metodológico deste estudo podem indicar alguns cenários que, potencialmente, não representam a totalidade do campo da violência organizacional como um todo, mas um recorte específico e possível durante a produção empírica da pesquisa.

Também, igualmente, espera-se que esse estudo possa, no futuro, incentivar a realização de novas pesquisas que busquem apontar alguns caminhos e soluções no âmbito do bem-estar organizacional e seu impacto na produção comunicacional. Entende-se que esse movimento pode auxiliar na construção de ambientes organizacionais mais saudáveis para profissionais de diversas áreas, principalmente para o jornalismo, e, consequentemente, para uma comunicação jornalística mais humana e menos reprodutora de violências.

2 DA NOÇÃO DE VIOLÊNCIA ÀS DIFERENTES FORMAS DE MANIFESTAÇÃO

O conceito de violência pode ser diverso a partir de diferentes correntes teóricas e autores(as). Assumindo que se trata de uma expressão da cultura humana, que não se encontra em outras espécies animais (Manifesto de Sevilha, 1989)¹⁰, entende-se que a violência produz marcas profundas na sociedade, mas não deve ser entendida como algo inerente à natureza humana.

Partindo de tais reflexões iniciais, podemos discutir os conceitos e visões em torno do entendimento sobre a violência, mobilizada por autores como Galtung (1969; 1984; 1971; 1989), Bourdieu (1989) e Byun Chul Han (2017; 2019).

A partir do pensamento desses autores, entende-se ser possível relacionar tais concepções em relação à cultura profissional do jornalista. Isso porque parte-se do entendimento de que a violência é um contexto e que há uma relação ou uma série de relações e circunstâncias que corroboram para que determinado fato tenha potencial para gerar situações de conflitos.

Nesse sentido, entende-se que é relevante abordar a concepção multidimensional da violência, pois ela pode se manifestar de diferentes formas. Assim, apresentam-se algumas tipologias, segundo Galtung (1969) e Han (2019). Elas (as tipologias) ajudam a compreender aspectos multidimensionais da violência e suas distintas formas de manifestação.

Compreender o fenômeno da violência é uma preocupação que acompanha o ser humano desde longa data. Ao longo do tempo, o estudo da violência permaneceu em grande parte no limbo de sua própria obriedade. Afinal, é corriqueiro falar em violência, tanto que não é estranho que se torne óbvio.

Nesse sentido, esta pesquisa vale-se da reflexão para a compreensão da violência por meio da fenomenologia. Hegel (1908 *apud* Merleau-Ponty, 1994) explica que a tomada de consciência do ser humano só é possível a partir do momento em que se reconhece o mundo ao seu redor, ou seja, quando há a percepção de sentido.

Acionando essa concepção no contexto da discussão ora apresentada, o ser humano percebe-se em contexto de violência quando ela manifesta-se, seja mediante um

¹⁰ A Declaração de Sevilha foi adotada pela 25ª Conferência Geral da UNESCO em 1989. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/data/files/08/C5/46/01/A4A9C71030F448C7860849A8/Declaracao%20de%20Sevilha%20sobre%20a%20Violencia.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

atentado ou um conflito. Entretanto, nem sempre a consciência de que se está em um cenário de violência é perceptível e, por isso mesmo, pode variar mediante a dimensão em que ela se manifesta. É por isso que há, rotineiramente, uma semelhança no uso das palavras “violência” e “poder”, sem que se percebam necessariamente a manifestação ou consequência de um ou de outro.

Rodrigo Souza (2015) explica, por meio de Hannah Arendt (1906-1975), sobre as concepções de violência e poder. Para o autor, há uma semelhança entre as visões de Arendt e de Sorel (1847-1922¹¹) na medida em que toda questão que envolve a violência como justificativa para a expressão de poder sobre o outro reside no significado da palavra domínio.

Assim, as palavras: poder, influência, hierarquia, vigor, força, entre outras, só incorporam contextos de violência quando esta precede ou enaltece um sentido de dominação de x sobre y. Ou seja, nunca é um fato completamente isolado porque compreender palavras como poder só é possível a partir de um movimento coletivo, tal como explica Souza (2015):

Para ela (Hannah Arendt), o poder é uma capacidade humana para agir em conjunto, em comunidade. É, então, uma habilidade humana, mas nunca uma propriedade individual; o poder somente pertence e permanece em um grupo, se o mesmo estiver unido. Se tal grupo se desintegra, o poder desaparece e oportuniza o aparecimento da violência (Souza, 2015, p. 69).

Nesse sentido, analisar a concepção de violência é fundamental, pois nos auxilia na compreensão de como elementos que envolvem a força e o poder, quando empreendidos por um sentido de dominação, tornam-se a mesma coisa.

Assim, pode-se considerar que a relação entre violência *versus* poder adquire outras nuances quando se fala, sobretudo, no universo do trabalho. Vieira (2023) lembra que a relação entre violência *versus* trabalho é tão antiga quanto a própria concepção de violência e que poderia inclusive ter iniciado antes mesmo da escravidão. Porém, o autor considera que é a partir dos estudos de Karl Marx e Friedrich Engels durante o século XIX que a relação mediante as horas de trabalho, exploração do capital e dos recursos

¹¹ Segundo Cruz (2016), Sorel foi um engenheiro francês e teórico do sindicalismo revolucionário, de cunho marxista. Considerava que a justificativa da violência não dependia só do desvio moral de um indivíduo, mas que outros fatores deveriam ser considerados, entre eles, a noção de poder que, para o autor, justificava a violência como recurso para que o exercício do poder fosse mantido.

naturais que a concepção sistêmica de violência passa a se tornar mais presente e os seus efeitos impactaram o campo do trabalho.

Nessa dimensão, é preciso considerar algumas diferenças quando se considera a violência *do* trabalho e a violência *no* trabalho. Sobre isso, Santos Júnior & Dias (2004) esclarecem que enquanto a violência do trabalho se refere às condições de trabalho aos quais os trabalhadores estão expostos de forma insalubre e com risco à sua segurança física, a violência no trabalho consiste em comportamentos violentos que circundam a dinâmica e a cultura profissional do trabalhador.

Essas concepções são importantes na medida em que ajudam a identificar os cenários nos quais os trabalhadores estão expostos. Ao mesmo tempo, também identificam os ambientes em que as estruturas organizacionais nas quais os trabalhadores estão inseridos operam diretamente a lógica do capital e exercem poder, reproduzindo diversos contextos sistêmicos de violências¹².

Além de considerar os efeitos e consequências devastadoras da violência, Souza (2015) e Santos Júnior e Dias (2004) chamam a atenção para o caráter discursivo que a palavra *violência* é empregada no cotidiano, pois é por meio dele (o discurso) que o poder é institucionalizado e seus efeitos são reverberados tanto no contexto social quanto organizacional. Nesse sentido, cabe compreender as distintas formas de manifestação da violência, reconhecendo sua complexidade para além da violência direta.

2.1 As tipologias de violência de Johan Galtung

A perspectiva teórico-metodológica de Johan Galtung (1969; 1984; 1990), no contexto dos Estudos para a Paz (ou *Peace Studies*), ajudam a entender como a violência estrutura-se em sociedade.

Galtung (1984) entende que, conforme as sociedades humanas vão superando alguns dogmas sobre sua própria existência, o faz também a respeito das relações sociais desenvolvidas entre o ambiente e os sujeitos. Nessa direção, Galtung (1996) propõe um tripé para compreensão do fenômeno da violência: *diagnóstico* (entender o problema que envolve a causa do conflito/violência), *prognóstico* (discutir qual a forma de resolver o dissídio do qual decorre o conflito/violência) e a *terapia* (aplicar o método empiricamente que propicia e evita o surgimento do conflito/violência).

¹² Essa discussão é retomada, em maior profundidade, na próxima seção desta tese.

Duran (2021) lembra que Galtung (1984) explica que uma realidade social, concebida anteriormente como violenta, pode deixar de ser considerada assim por meio do desenvolvimento social. Por exemplo, no século XV, era comum que as pessoas acabassem adoecendo e perecessem, com o tempo, pela falta de tecnologia e inovação na produção de medicamentos. Contemporaneamente, com o avanço tecnológico e a disponibilidade de recursos, a vacina torna-se um direito de todo cidadão. Contudo, quando negado o acesso à vacina mesmo sabendo de sua disponibilidade, então pode-se reconhecer como uma violência contra os indivíduos.

Portanto, Galtung (1969) propõe-se a pesquisar sobre o impacto que a violência exerce em sociedade e propõe uma conceituação sobre tipologias de violência, pois entende que elas são diversificadas em natureza e forma. Nesse sentido, o autor apresenta três ramificações sobre a concepção de violência: direta, estrutural e cultural.

2.1.1 Violência direta

Por violência direta, Galtung (1969) entende que é aquela na qual se identifica quem é a vítima e o seu agressor, portanto, pode ser mais rapidamente reconhecível. Conti (2019) lembra que a violência direta pode ser empregada de diversas formas sem que haja, por exemplo, o uso de recursos a fim de ferir fisicamente uma pessoa, como uma violência verbal, por exemplo.

Para continuar no exemplo, propõe-se observar como a violência pode ser retratada no contexto midiático. Quando há a veiculação de uma notícia sobre a agressão física, envolvendo X e Y, é possível reconhecer o autor, a vítima e o elemento que propiciou o ato. Entretanto, em outros setores da vida humana, como no âmbito organizacional, presencia-se diretamente quando ocorre a violência direta a partir do momento em que casos de assédio moral, por exemplo, ocorrem entre os integrantes de uma organização e suas consequências ultrapassam os danos físicos, podendo ser, inclusive, psicológicos (Palhares; Schwartz, 2015, p. 08).

Nesse contexto, que envolve abordar violências físicas e psicológicas, é preciso considerar o espaço/tempo em que os trabalhos de Galtung foram elaborados. Ferreira (2019, p. 66) lembra que Galtung produziu essas reflexões, em geral, nos anos 1960 e 1980, em um contexto de recém saído das Duas Grandes Guerras, num período histórico marcado por memórias vivas da guerra e por outros conflitos violentos.

Cabe também explicar que a violência direta pode se subdividir em três âmbitos. De acordo com Conti (2019), elas seriam: a intencionalidade, o poder e a ênfase nas consequências esperadas. Sobre a intencionalidade, o autor lembra que é preciso distinguir, por exemplo, a violência promovida por um latrocínio e por um acidente. Embora ambos possam ser facilmente reconhecíveis como violência direta, a intenção pela promoção do resultado é desproporcional em cada uma das situações.

Neste caso, ocorre o que Galtung trabalhou durante os anos 1960 como violência manifesta, ou seja, aquela em que houve o uso ou não da força para a produção de um resultado. Em um caso de latrocínio, houve a intenção, gerando uma consequência (morte), enquanto que, quando X ameaça Y, há um potencial para a produção da violência, caso quem esteja ameaçando concretize o ato. A essa forma de violência, Galtung (1969, p. 91) denomina violência latente.

Já no segundo âmbito, Conti (2019) refere-se ao poder. A presença de uma relação de poder já denota a existência de uma desigualdade, com o risco de existir alguém que tem mais poder que outro, maior acúmulo de conhecimento e maior força. Em outras palavras, é a violência latente que, embora não seja manifestada, pode se concretizar mediante a intimidação, a ameaça, o insulto, o assédio. Nas palavras de Krug *et al.* (2002):

O “uso do poder” também serve para incluir a negligência ou atos de omissão, em adição a mais óbvias ordens de ação violenta. Assim, “o uso da força física ou poder” deve ser entendido como incluindo a negligência e todos os tipos de abuso físico, sexual e psicológico, assim como o suicídio e outros atos de auto abuso (Krug *et al.*, 2002, p. 05).

De certa forma, Krug *et al* (2002) e Conti (2019, p. 92) buscam mostrar que a relação que se apresenta entre poder e violência tem potencial para causar danos de pelo menos cinco tipos: sexual, psicológico, físico, de privação e de negligência. Pode-se perceber que as relações que ocorrem no âmbito da violência latente são perfeitamente condizentes com as manifestações de violência que se encontram em muitos casos dentro das instâncias organizacionais.

O terceiro âmbito que Conti (2019) propõe-se a discutir é sobre a ênfase nas consequências esperadas. Consiste na relação cultural que envolve considerar um ato como violento ou não. Um exemplo disso era o castigo escolar, frequente até meados do séc. XX. Havia a ideia de que era um recurso necessário para se disciplinar as crianças.

Nesse exemplo, é possível identificar certa semelhança com a concepção de violência cultural¹³ proposta por Galtung (1969), mas com algumas distinções: a) é preciso considerar o espaço/tempo em que determinados atos eram considerados violentos para a promoção de um resultado; e b) compreender o momento em que a consequência do ato gera danos graves. Um exemplo disso é quando um caso de violência doméstica tem potencial para se tornar um feminicídio.

Ainda sobre o terceiro âmbito, Conti (2019) lembra que é preciso fazer uma distinção entre violência e crime. Embora sejam tratados como semelhantes, essa relação não é tão evidente. De acordo com Conti (2019, p. 93), as sociedades podem considerar e definir que um ato seja considerado como crime, ele gerando violência ou não.

O autor cita a corrupção como um exemplo, que é concebida como crime em algumas sociedades e, em outras, há certa tolerância, impossibilidade de ação ou omissão por parte dos organismos de controle social. No entanto, pondera ainda que as definições de violência direta precisam considerar, pelo menos, dois elementos: 1) a restrição sobre o que significa se o ato violento for intencional ou não; e 2) a dimensão cultural ser fator determinante para definir e/ou classificar cada ato como violência (Conti, 2019, p. 102).

2.1.2 Violência estrutural

O segundo tipo de violência que Galtung (1984) discorre é sobre a violência estrutural, também denominada como indireta ou sistêmica. De acordo com o autor, ocorre sobretudo quando uma estrutura social, organização, instituição imbuída e/ou revestida de autoridade socialmente constituída tem potencial para prejudicar ou produzir algum tipo de dano ou sofrimento às pessoas. Nesse tipo de violência, é possível reconhecer as vítimas, mas não de forma explícita seus agressores. Isso torna opaca a responsabilidade moral que os verdadeiros agressores têm diante de decisões que resultam em violência para algumas pessoas e/ou a natureza.

Minayo (2006) entende que a violência estrutural é caracterizada pelos processos sociais que contribuem para a acentuação da fome, da miséria e de outras desigualdades. Em geral, ela é perpetrada por meio de movimentos sócio-históricos e, como resultado, estabelece uma relação entre dominantes e dominados.

Ainda, de acordo com Coelho, Grüdtner e Lindtner (2014, p. 14):

¹³ A concepção de Violência Cultural é detalhada na seção 2.1.3, localizada na p. 29 desta tese.

Esse tipo de violência é entendido como aquele que oferece um marco à violência do comportamento e aplica-se tanto às estruturas organizadas e institucionalizadas da família como aos sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão de grupos, classes, nações e indivíduos, aos quais são negadas conquistas da sociedade, tornando-os mais vulneráveis que outros ao sofrimento e à morte.

Nessa perspectiva, Galtung (1984) entende que a violência estrutural é difícil de ser reconhecida. Para o autor, é complexa a relação entre os atores envolvidos num contexto de violência estrutural, porque ela é baseada, sobretudo, nas relações que envolvem domínio e poder. Lopes (2013) explica que a violência estrutural é um dos estudos mais importantes da obra do autor norueguês e ainda afirma que há outras implicações que ajudam a compreender a complexidade dessa tipologia de violência. Desse modo,

afirmar que a relação sujeito-ação-objeto não é clara não significa, necessariamente, afirmar que ela não exista, como se a referida violência fosse um acontecimento de tipo permanente, natural e atemporal. Mas significa afirmar que a (enorme) diversidade de fatores que a influenciam não pode (e não deve) ser facilmente domesticada em um esquema simplificador de causalidade direta, sob o risco de se perder de vista a complexidade do fenômeno (Lopes, 2013, p. 172).

Para melhor compreender essa relação, é possível refletir sobre o contexto histórico da escravidão de negros no Brasil. Se, por um lado, a violência direta tinha por objetivo punir os escravos por meio de maus tratos, espancamentos e torturas, por outro, a estrutura social que vigorava também representava uma relação de violência. O indivíduo escravizado (negro ou indígena, povos originários) não era considerado cidadão. Por conta disso, todo e quaisquer meios que visassem a concessão de dignidade ou direito ao escravizado não se efetivavam.

Conti (2019) explica que uma das causas da dificuldade em se reconhecer a violência estrutural deve-se ao seu caráter impessoal. Ou seja, possui a potencialidade de atingir a várias vítimas com igual força sem que se perceba explicitamente quem são os verdadeiros agressores. Isso ocorre porque esse tipo de violência pode levar muitos anos até ser reconhecida como tal. Para se ter um exemplo, em pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023, o valor do rendimento-hora de trabalho da população branca é 61% maior do que o da população preta/parda. O

homem branco no Brasil fatura em média R\$ 20 (vinte reais) enquanto o homem preto, R\$ 12,40 (doze reais e quarenta centavos)¹⁴.

Mais de 130 anos após a abolição da escravidão no Brasil, percebe-se que a violência estrutural permanece nos sistemas socioeconômicos, culturais e políticos. Duran (2021) explica que a violência estrutural ocorre sem que os atores sejam identificáveis, mas são operacionalizados indistintamente e, por isso mesmo, imperceptíveis pelos interagentes afetados por ela.

Dessa forma, vale retomar o pensamento de Galtung (1969), ao explicar que a violência estrutural também considera os contextos em que ela ocorre. Acionando novamente como exemplo o caso da escravidão, no Brasil, do século XV até o século XIX, a escravidão era institucionalizada. Mesmo com a assinatura da Lei Áurea, em 1888, permaneceram crenças culturais enraizadas na cultura brasileira.

Em março de 2023, casos análogos aos da escravidão ocorridos no estado do Rio Grande do Sul foram noticiados na mídia brasileira¹⁵. De acordo com o site da Câmara Legislativa, de 1995 até 2022, o Governo Brasileiro encontrou aproximadamente 60 mil pessoas nessas condições¹⁶. Nesse sentido, as afirmações de Galtung (1971) sobre os contextos e os entornos que circundam a vida dos indivíduos ainda reverberam violências institucionalizadas.

Conti (2019, p. 107) lembra também, que um dos fatores que ainda permitem a existência de trabalhos análogos à escravidão deve-se à capacidade da lei enfrentar esse comportamento muito mais como uma mudança na mentalidade social. O mesmo pode ser dito em respeito às estruturas organizacionais quando, não raro, homens e mulheres, mesmo em suas mais diversas competências, ainda recebem tratamento desigual em relação à salários, etarismos, entre outros.

2.1.3 Violência Cultural

Partindo da definição de violência cultural proposta por Galtung (1989), pode-se inferir que sua forma de manifestação é a mais sutil entre as demais, pois tem potencial

¹⁴ Mais informações em: <https://www.metropoles.com/brasil/ibge-trabalhadores-brancos-ganham-614-a-mais-que-pretos-e-pardos>. Acesso em: 30 mar. 2024.

¹⁵ Esses dados estão disponíveis em: <https://www.dw.com/pt-br/o-que-se-sabe-sobre-caso-de-trabalho-an%C3%A1logo-%C3%A0-escravid%C3%A3o-no-rs/a-64865707>. Acesso em: 08 maio 2024.

¹⁶ Mais informações em: <https://www.camara.leg.br/noticias/949504-BRASIL-BATE-RECORDE-DE-TRABALHO-ESCRAVO-E-DEPUTADOS-SUGEREM-PROPOSTAS-FORCA-TAREFA-E-ATE-CPI>. Acesso em: 08 maio 2024.

para legitimar ou naturalizar as demais violências, tornando-as “mais toleráveis”, tal como explica o autor:

Por violência cultural queremos dizer aqueles aspectos da cultura, do âmbito simbólico de nossa existência (materializado na religião e ideologia, língua e arte, ciências empíricas e ciências formais – lógica, matemáticas-), que podem utilizar-se para justificar ou legitimar a violência direta ou estrutural (Galtung, 1989, p. 09).¹⁷

Duran (2021) afirma que a ideia de violência cultural e de violência indireta ou estrutural estão interligadas. Para melhor exemplificar essa relação, pensemos no papel de um crucifixo pregado na parede de uma escola ou repartição pública no Brasil. O país, sendo um estado laico, manifesta sua religiosidade em um ambiente público em que, possivelmente, pessoas de outras religiões possam se sentir desconfortáveis com isso.

Além disso, Duran (2021, p. 07-08) explica que não só religião, mas também, arte, língua, ciência, saúde possuem potencial para promoção de violências culturais.

Conti (2019), por sua vez, explica que a violência cultural pode ocorrer tanto antes da violência estrutural e direta quanto depois, justamente pelo fato de que é legitimadora e, por isso mesmo, sua reprodução é constante. Como exemplo, é possível citar o fato de que as relações de trabalho envolvendo homens e mulheres, com as mesmas funções e mesmas qualificações, ainda se manifestam em menores salários para as mulheres.

Ferreira (2019, p. 79), por sua vez, lembra que as definições de violência propostas por Galtung assemelham-se a um triângulo em que cada uma delas são retroalimentadas entre si. Um caso de violência direta pode ser desencadeado por uma violência cultural, assim como uma violência estrutural pode ser resultado da reprodução de uma violência cultural, gerando um ato direto de violência. É por isso que o autor explica que superar a violência cultural é desafiador justamente em razão de questões interseccionais que se sobrepõem aos indivíduos.

¹⁷ Tradução nossa para: “Por violencia cultural queremos decir aquellos aspectos de la cultura, el ámbito simbólico de nuestra existencia (materializado en religión e ideología, lengua y arte, ciencias empíricas y ciencias formales —lógica, matemáticas—), que puede utilizarse para justificar o legitimar violencia directa o estructural” (Galtung, 1989, p. 09).

2.2 A violência simbólica de Bourdieu e as estruturas organizacionais do Jornalismo

Ao compreender as tipologias propostas por Galtung, o direcionamento desta pesquisa parte para a concepção de violência simbólica. Quando Galtung propõe-se a discutir sobre violência cultural, entende-se que se trata de algo mais complexo, sofisticado e de difícil percepção por parte das vítimas, pois implica em consciência individual sobre as relações de opressão, poder e outras violências que se impõem culturalmente. Nesse sentido, pode ocorrer por meio de instâncias simbólicas.

Nessa perspectiva, a definição de violência cultural de Galtung alinha-se com Bourdieu (1989), na medida em que a violência simbólica se refere a uma “violência invisível”, de difícil percepção social.

Conti (2019) explica que a manifestação da violência deriva diretamente do uso do poder de um sobre o outro, produzindo um resultado por meio da violência latente. Esse poder, segundo o autor, ocorre de diversas formas e pode ser manifestado sem que se conheça diretamente quem exerce esse poder.

Nesse sentido, Bourdieu (1989, p. 7) considera que há diversas dimensões e instâncias em que o poder é exercido, resultando em violências que são “aceitas” e naturalizadas sem que se altere o “*status quo*”.

Por sua vez, Rosa (2017, p. 4) afirma que, para Bourdieu, a violência simbólica é suave, imperceptível graças à sua impessoalidade e, por isso mesmo, facilmente trabalhada por vias simbólicas da comunicação. Nas palavras de Bourdieu (1989), é um poder de construção da realidade, porque utiliza de meios necessários para legitimar a sua estrutura, hierarquização e valores.

Nesse momento, Bourdieu (1989) aproxima-se da concepção de domínio porque, para o autor, o exercício da violência simbólica concretiza-se quando o domínio é exercido. Então, não existe mais resistência e os elementos culturais tornam-se invisibilizados. Ainda que, para o autor, quando isso ocorre, é porque os meios de comunicação são utilizados como agentes de legitimação do poder simbólico (Moraes, 2009).

Dessa forma, para explicar melhor como a manifestação da violência simbólica ocorre nos meios de comunicação e, em especial no Jornalismo, reflete-se sobre como essas relações de poder explicam as condutas, práticas e rotinas do jornalista no ambiente organizacional. Essas relações ajudam a entender, por exemplo, de que forma a hierarquização na redação torna-se um limite entre profissionais mais novos e mais

antigos (Wolf, 2009) e tem potencial para reverberar contextos de violência, entre outras formas de violência simbólica.

Assim, convém salientar que a notícia é um produto gerado mediante relações sociais desenvolvidas pelo jornalista no ambiente da redação (Wolf, 2009). Os aspectos que envolvem os relacionamentos entre os jornalistas em seu ambiente de trabalho são uma das preocupações de que trata, em especial, a teoria organizacional do Jornalismo.

Nelson Traquina (1999) é o autor que apresenta o estudo do pesquisador americano Warren Breed (1955 *apud* Traquina, 1999) intitulado: *Controle social na redação: uma análise funcional*. Nesta obra, ele analisa o clima e as tensões vivenciadas pelos jornalistas na redação, as relações sociais construídas pelos choques de gestão entre a direção e o trabalho jornalístico, pela política editorial e pela relação direta entre investimento e concorrência.

De início, é importante apontar que a teoria organizacional no Jornalismo permite que os pesquisadores compreendam não só a lógica por trás do desenvolvimento da rotina produtiva jornalística, mas, também, possibilita enxergar na prática como essas relações criam todo um ambiente estrutural que silencia violências.

Isso ocorre, em grande parte, porque o ambiente em que o jornalista se encontra na redação é fruto de um acordo entre os profissionais que se incumbem diretamente da produção da informação e a diretoria, responsável por dar aval ao conteúdo que possa ir de encontro ou não com a linha editorial da empresa. Por isso, Breed (1999) explica que, no negócio jornalístico, os proprietários das instituições devem criar instrumentos que garantam o conformismo entre a política editorial da empresa e os jornalistas.

A partir do momento em que, nas redações, é estratégico criar um elemento apaziguador entre os profissionais, essas estruturas são estanques e, por isso, não podem ser rompidas tão facilmente. O poder invisível (Bourdieu, 1989) passa a ser considerado, então, como basilar para a manutenção da estrutura da empresa jornalística, pois é preciso que o(s) proprietário(s) mantenham um controle das atividades. Isso pode ser exercido de diversas formas, desde recusando a publicação de determinado conteúdo que possa ir de encontro aos interesses da empresa, até sanções sobre a conduta dos profissionais, remanejamento de funções e demissões.

Assim, observa-se que a lógica da profissão do jornalista é constituída de contextos simbólicos e de exercícios de poder, sejam estes por parte de quem detém a propriedade do negócio, seja da direção da organização, de quem exerce uma hierarquia maior na estrutura da empresa, ou, ainda, de quem é o maior patrocinador (anunciante ou

financiador) para a manutenção do processo produtivo. De certa forma, isso também configura mais um exemplo de exercício de poder, mediando as pautas na redação.

É por isso que Mauro Wolf (2009) entende que as práticas e condutas apreendidas pelos jornalistas não são explícitas entre eles, mas assimiladas, de modo que:

[...] analisando os mecanismos com os quais é mantida a linha editorial-política dos jornais – assegura que ela (raramente explicitada e discutida) é aprendida por “osmose” e imposta, sobretudo, mediante o processo de socialização dos jornalistas dentro da redação. A principal fonte de expectativas, orientações e valores profissionais não é o público, mas o grupo de referência, constituído pelos colegas ou superiores [...] (Wolf, 2009, p. 187).

Se por um lado, reconhece-se que, para integrar os profissionais no ambiente de redação, é preciso que as práticas organizacionais sejam apreendidas e assimiladas o mais rapidamente possível, por outro, os profissionais podem não se reconhecer em contextos de violências por entenderem que essas estruturas são assim delimitadas e naturalizadas.

É por isso que Breed (1999, p. 155) afirma que aprender a política editorial é um processo que o profissional mais recente na redação precisa interiorizar rapidamente, além de antever o que se espera dele, a fim de não só obter recompensas, mas também de evitar sanções e penalidades. Em outras palavras, Breed (1999) já previa que as pressões sistêmicas que ocorrem no ambiente corporativo evoluem para a prática de violência organizacional (Cabral; Gonçalves; Salhani, 2018) e sistêmica (Galtung, 1984).

Entretanto, como Breed (1999) ressalta, as informações não são repassadas diretamente ao jornalista recém-chegado à empresa, ainda que todos os outros companheiros saibam qual seja a linha editorial seguida. Desse modo, o desafio de assimilar tanto a cultura profissional (ritos e condutas adquiridos no exercício da profissão), quanto a cultura organizacional (quando a estrutura empresarial precisa ser compreendida pelo profissional), passa a ser objeto de tensão vivenciado pelos novos jornalistas.

Campos (2008, p. 15) afirma que o fator econômico é o principal interesse da organização jornalística como uma questão de “subserviência às leis de mercado”. Nesse contexto, tornam as empresas jornalísticas “ventríloquos” na reprodução de assuntos superficiais e frívolos, redefinindo as políticas editoriais à dinâmica dos fluxos de capital.

Além disso, a dimensão econômica reflete-se diretamente nas escolhas dos editores sobre determinado assunto, conforme sua conveniência. Por exemplo, se um editor não deixa um assunto passar ou se a opinião política é contrária à de um jornal, o

jornalista pode ir de encontro à linha editorial do jornal, mas também aos interesses dos anunciantes. Por isso, Tuchman (1999, p. 78) alerta:

Em suma, cada notícia acarreta perigos para o corpo redactorial e para a organização jornalística. Cada notícia afecta potencialmente a capacidade dos jornalistas no cumprimento de suas tarefas diárias, afecta a sua reputação perante os seus superiores e têm influência nos lucros da organização. Dado que o jornal é composto de muitas notícias, esses perigos são múltiplos e omnipresentes.

Dessa forma é compreensível que o ambiente da redação se torne estressante ao jornalista, por conta de uma série de fatores que cerceiam a sua atividade e que ameaçam constantemente uma promoção futura ou o seu futuro na empresa, levando ao conformismo do jornalista, muitas vezes. Breed (1999) destaca pelo menos seis fatores para que esse conformismo ocorra: a) “autoridade institucional e sanções”; b) “sentimentos de obrigação e de estima para com os superiores”; c) “aspirações de mobilidade”; d) “ausência de grupos de lealdade em conflito”; e) “o prazer da atividade” e f) “a notícia torna-se um valor”.

O primeiro fator ao qual Breed (1999, p. 157) refere-se diz respeito ao medo que os jornalistas encontram na redação de serem punidos, seja por meio do remanejamento de cargos para posições inferiores (por exemplo: quando o diretor de jornalismo é rebaixado para repórter, entre outros) ou demissão. O autor afirma, em seu estudo, realizado no fim da década de 1950, nos Estados Unidos, que as empresas jornalísticas dificilmente demitiam os jornalistas, salvo em ocasiões como embriaguez ou abusos sexuais.

Na atualidade, esse medo evoluiu para outros contextos. Com a era da plataforma das relações sociais (Saad, 2020; Van Djick, Poell, De Wall, 2017) e da hipervisibilidade promovida pelo uso das redes sociais digitais¹⁸ (Recuero, 2009), a ameaça da demissão não precisa vir direto das estruturas físicas da organização, pois pode ocorrer mesmo no âmbito pessoal do jornalista.

O segundo fator que Breed (1999, p. 158) destaca é sobre a estima e o respeito aos jornalistas mais experientes. Para o autor, o jornalista novato deve respeito aos mais antigos dentro da redação, o que favorece o fortalecimento de laços de amizade. Ao mesmo tempo, o respeito aos jornalistas antigos também facilita o “aliciamento para o conformismo”.

¹⁸ De acordo com Recuero (2009), refere-se às relações sociais promovidas em um contexto virtual por meio de aplicativos e/ou redes de troca de informações on-line.

O terceiro fator corresponde à mobilidade dentro da empresa em que trabalha. Para se alcançar a mobilidade, o jornalista não deve ir de encontro à linha editorial e política da empresa. Em tese, isso aumentaria as chances de maiores promoções na carreira levando o profissional ao conformismo.

A natureza da violência simbólica, caracterizada pela demonstração do poder simbólico (Bourdieu, 1989), às vezes, não se manifesta de forma visível e, por isso, depende da cumplicidade de muitos para se manter dessa forma. O jornalista que se recusa a denunciar ou a pedir um aumento de salário por entender a postura que envolve as alas superiores da redação indiretamente, por exemplo, entende que ao fazê-lo pode ter seu emprego ameaçado. Ao mesmo tempo, silenciando-se, as chances de manutenção podem até aumentar advindo de outras benesses (como promoção do cargo ou chefia, por exemplo).

É por isso que a comunicação sempre é baseada nas trocas de poder. Um poder exercido em seu “*habitus*”¹⁹, validado diretamente pelo discurso midiático e que reverbera sistemas de violência simbólica. Assim, essas trocas de poder ocorrem também nos contextos que envolvem tanto a cultura organizacional quanto a cultura profissional. Os tensionamentos que acontecem no ambiente da redação são a mera reprodução dessas relações.

O quarto fator diz respeito à não-interferência das organizações de proteção aos direitos dos jornalistas em possíveis conflitos com as empresas. Esse ponto é importante, sobretudo, no Brasil atual. Com o fim da obrigatoriedade do diploma em 2009, a desproporção na relação discursiva entre sindicatos e entidades patronais é flagrante e demonstra, mais uma vez, que os sistemas simbólicos com fins à manutenção das relações de poder mantêm-se entre os que detém o poder em detrimento dos profissionais.

O quinto fator proposto por Breed (1999) é o prazer da atividade. Segundo o autor, o jornalista encontra um clima de cooperação nas redações em que não há hierarquias verticalizadas de superior e subalterno. São tratados pelo nome e as discussões sobre as pautas podem ocorrer com a participação dos executivos, o que faz com que a função do jornalista não seja um fardo, mesmo para situações mais rotineiras como a verificação ortográfica ou a checagem de fontes antes da veiculação.

¹⁹ Bourdieu (1989) refere-se ao “*habitus*” como um sistema de códigos e repertório instrumental que são herdados de grupos sociais, como a família, e reforçados em outros grupos, como escola, trabalho, entre outros. Para o autor, é tanto individual como coletivo e referendado por um sistema de mediação entre a sociedade e o indivíduo, no caso, a comunicação.

Além disso, Breed (1999, p. 159) destaca que, em sua maioria, os jornalistas gostam do que fazem, mesmo que financeiramente não seja tão interessante para eles. A variedade de experiências, o testemunho pessoal dos acontecimentos, os acessos à informação em primeira mão, entre outros fatores, contribuem para a sensação de prazer do trabalho do profissional. Estes tornam-se fatores que se relacionam ao prestígio de serem e de se sentirem como jornalistas.

Entretanto, deve-se considerar o tempo em que as pesquisas mencionadas foram realizadas. No ano da publicação, em 1955, Warren Breed não conheceu um mundo em que contextos como inteligência artificial, algoritmos e redes sociais digitais faziam parte da rotina dos profissionais.

Todavia, uma pesquisa mais recente, que levantou o perfil do jornalista brasileiro, produzida pelo Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), publicada em 2021²⁰, mostrou que pouco mais de 44% dos profissionais que responderam ao *survey* dizem estarem insatisfeitos com a profissão.

Entre os fatores que podem gerar essa insatisfação, e que são denunciados pela pesquisa, destacam-se o constrangimento sofrido nas redações, a falta de profissionalismo das corporações para com os seus funcionários e a desvalorização financeira do trabalho do jornalista.

O último fator ao qual Breed (1999) faz referência é o reconhecimento da notícia como um valor obstinado. A emergência de estar sempre buscando o próximo assunto a ganhar destaque e prestígio entre os colegas é uma necessidade de superação a todo o momento.

Esse é um cenário que ganha outros contextos com a digitalização das redações e com a atualização constante (Fígaro; Marques, 2020). Todos estes fatores mostram que, em vários momentos, o jornalista exerce sua atividade sob o clima do medo. Entretanto, em suas pesquisas, Breed (1999) descobriu pelo menos cinco formas pelas quais os jornalistas podem burlar o controle que envolve o ambiente da redação, ainda que o risco de outras consequências esteja sempre presente.

A primeira refere-se às normas da redação que, por não serem explicadas aos jornalistas, podem ser vagas e carecerem de estruturação, o que dificultaria até mesmo os jornalistas veteranos a compreenderem como funcionam e quais seriam estas normas, o

²⁰ Os detalhes à respeito da pesquisa que mediu o perfil do jornalista podem ser encontrados no link: <https://perfildojornalista.paginas.ufsc.br/files/2022/06/RelatorioPesquisaPerfilJornalistas2022x2.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2024.

que não impede, todavia, que situações de assédio entre os colegas ocorram (Breed, 1999).

A segunda é que o diretor pode ter o controle dentro da redação, mas, em campo, é o jornalista quem tem o poder de decidir qual fonte deve entrevistar, quais perguntas fazer, o tempo e qual deve ser o tom que a matéria demande. Entretanto, o medo de não ir ao encontro da linha editorial ou à linha comercial da empresa é sempre uma constante (Breed, 1999).

A terceira diz respeito ao clima de amizade que existe entre os jornalistas de empresas diferentes, que podem se ajudar na publicação de matérias de linhas editoriais distintas (Breed, 1999). Por exemplo, se o jornalista de um jornal X realizou uma matéria que a sua empresa não divulgou, ele pode fazer com que o jornal Y, da concorrência, publique por meio do contato de um amigo e mostrar depois à equipe a importância do assunto. Traquina (2012) denomina essa prática de “prova forjada”.

A quarta afirma que o jornalista tem autonomia para a produção da matéria, ou seja, não pode sofrer a intervenção do editor durante a produção da notícia, podendo até indicar de que forma seguir, adicionar ou suprimir determinado assunto, se assim julgar relevante. Ainda que as figuras do chefe de redação e da direção possam estar sempre presentes, minando essa autonomia, é relevante considerar a autonomia do profissional (Breed, 1999).

A quinta forma que Breed (1999) aponta é que os jornalistas contratados por uma empresa jornalística e que gozem de certo prestígio podem transgredir sua política editorial. Esse ponto destaca-se, pois, quando a notoriedade profissional reverbera esse prestígio, a relação entre os outros jornalistas é chamuscada e, não raro, podem gerar outros sistemas de conflito na redação.

Desse modo, Breed (1999) aponta que, na rotina profissional do jornalista, o ambiente de trabalho pode ser abusivamente violento porque, por diversas vezes, os profissionais podem não conseguir se perceberem inseridos no cenário de violências por conta do exercício profissional.

Wolf (2009) e Traquina (1999; 2012) reconhecem que os jornalistas são livres para a produção da informação, desde que esta seja condizente com a linha editorial e os interesses da empresa para a qual trabalham. Muitas vezes, chegam ao ponto em que os jornalistas anulam as suas crenças e seus ideais em face da organização.

Todavia, cabe apontar algumas reflexões quanto à generalização dessa perspectiva. Traquina (2012), por exemplo, ressalta que muitas das realidades

encontradas nas redações jornalísticas dependem também dos contextos e inferências apontadas pelos profissionais que nela atuam.

2.3 A violência sistêmica de Byun-Chul Han e sua relação com as redações jornalísticas

Observar as concepções de violência oriundas de pensadores como Galtung (1969; 1989) e Bourdieu (1989) ajudam a fundamentar as discussões trazidas pelo filósofo Byun-Chul Han (2017; 2019). Seguidor dos pensamentos de Pierre Bourdieu, Han aponta para uma reflexão mais contemporânea sobre os efeitos do turbocapitalismo²¹ (Sodré, 2002) e suas relações no campo da convergência²² (Salaverría; Avilés; Masip 2010) e no cenário da hipervisibilidade²³ (Abreu, 2016; Han, 2013).

Han (2017, p. 7) mostra que, na contemporaneidade, a positividade rege as dinâmicas sociais. O autor inicia suas discussões lembrando que, no início do século XXI, há uma grande ênfase no mundo do trabalho sobre questões socioemocionais e psicológicas internas do ser humano, tais como: distúrbios, ansiedade, crises existenciais, que se tornaram assuntos recorrentes da vida cotidiana. Com isso, doenças como a síndrome de *burnout*, depressão, ansiedade e síndrome do pânico tornam-se pauta fundamental para as organizações de todos os setores.

A modernidade trouxe consigo incertezas, inseguranças e falta de garantias no campo do trabalho. Esses fatores estão presentes no campo da vida humana e assumem outros contextos no ambiente laboral. A necessidade de se superar mediante as adversidades cotidianas e o fato de estar sempre à frente do próximo avanço sociotécnico precarizou as relações sociais em todos os âmbitos, transformando-as em uma relação de consumo para satisfazer necessidades individuais.

A visão de Han (2017) levanta essa questão a partir da ótica da positividade. Ao pensar em positividade, o autor explica que a sociedade atual é transparente e vazia de verdade, quer exposição e publicização de tudo, refutando toda e qualquer expressão

²¹ Sodré (2002) refere-se ao capitalismo tardio, no qual todo e qualquer tipo de serviço é oferecido dentro de uma lógica virtualizada a partir de um novo modelo de BIOS midiática.

²² De acordo com os autores, a convergência é um fenômeno que se divide em produto, sistema e processo e suas relações vão desde ressignificar as práticas midiáticas através da cultura, passando por um reposicionamento do profissional e das práticas de consumo através do desenvolvimento sociotécnico.

²³ Han (2013) explica que, na sociedade da transparência, a exposição excessiva da vida individual para uma audiência desconhecida e fragmentada mede-se pela quantidade de curtidas e *likes* e, com isso, hipervisível como ideia de valor.

negativa, quer “curtidas” e “compartilhamento”, mas não consegue ser transparente com a própria essência.

Em “Sociedade da Transparência”, Han (2013, p. 20) lembra que a sociedade contemporânea não admite o sentimento negativo e, com isso, mesmo as relações mais afetivas domesticam-se para uma forma de consumo na qual qualquer tipo de dano deve ser evitado. Nesse contexto, as estruturas digitais das plataformas como *Google*, *Facebook* e *Instagram* desenvolvem suas engenharias para que tudo o que for considerado negativo seja evitado:

É significativo que o Facebook se negue coerentemente a introduzir um *emotion* de *dislike button*. A sociedade positiva evita todo e qualquer tipo de negatividade, pois esta paralisa a comunicação. Seu valor é medido apenas pela quantidade e velocidade da troca de informações, sendo que a massa de comunicação também eleva o seu valor econômico e veredictos negativos a prejudicam (Han, 2017, p. 24).

Desse modo, a lógica capitalista das plataformas reproduz uma demonstração do poder invisível, conforme Bourdieu (1989), de uma violência simbólica. Tornando-se uma dominação “sem violência aparente”, repleta de visibilidade e que não necessariamente reflete a realidade. Em outras palavras, o controle e o sentimento de visibilidade intermitente transformam-se em mais uma causa de ansiedade no universo social e, sobretudo, no campo do trabalho (Abreu, 2016). Dessa forma, as plataformas sociais tornaram-se o mais novo espaço para a promoção de práticas de violências.

Em “*Topologia da Violência*”, Han (2019, p. 8-9) mostra que as formas de exercício de violência estão cada vez mais centradas em sua relação macrofísica. Na verdade, o autor afirma que as instituições, o poder do Estado e das grandes corporações são os grandes reprodutores de violência.

Han (2019) ainda explica que um dos cenários de violência mais frequentes diz respeito aos espaços de virtualidade, principalmente em razão da maior “*spamização*” da linguagem (quando há intensa reprodutibilidade de conteúdos com promoção de violência) e a supercomunicação (volume expressivo de dados sendo transmitidos por algoritmos).

Para o autor, o ser humano contemporâneo está imerso em um cenário em que todo tipo de oferta de conquistas rápidas, mediante o manuseio de dispositivos sociotécnicos, tem potencial para oferecer um cenário de retribuição e sensação de felicidade. Mas, quando esta não é alcançada, geram expectativas frustradas.

Segundo o autor, esta é uma característica da sociedade do desempenho. Para Han (2017), essa é uma sociedade que controla invisivelmente seu bem-estar. As pessoas são altamente produtivas, mas não conseguem se satisfazer com suas conquistas e suas atividades, pois a sociedade força o indivíduo a se manter em constante impermanência, extremamente produtivo o tempo todo, fragmentando a concentração humana.

Além disso, Han (2019) estabelece que a sociedade do século XXI superou a sociedade disciplinar de Foucault (1987), em que a disciplina é um exercício de poder de um sobre o outro. Soma-se a isso o fato de que Han (2019) sugere que a sociedade é dividida entre setores, funções e atividades bem delimitadas. Enquanto que, para Foucault, o ser humano é individualizado em suas práticas e atividades, ao desempenhar funções diferentes baseadas no que se deve ou não fazer.

Na sociedade do desempenho, se produz um indivíduo desiludido e fracassado, pois, segundo Han (2017), o controle ocorre no âmbito mental e não nos instrumentos disciplinares da sociedade. De acordo Han (2019, p. 68):

A sociedade de desempenho de hoje, com sua ideia de liberdade e desregulamentação vai derrubando de forma massiva, barreiras e proibições que caracterizavam a sociedade disciplinar; a derrubada da negatividade deve incrementar o desempenho. Dirige-se à eliminação universal das barreiras e limites, à promiscuidade geral, da qual não surge qualquer energia repressiva.

Com isso, Han (2019) mostra que o ambiente social na atualidade não se constitui sobre a forma em que a violência é orquestrada, envolvendo atores pré-estabelecidos, mas vai além: é como os indivíduos inseridos em determinada sociedade silenciam os atos de violência em virtude de uma relação de interesse, pela qual se constrói a base das sociedades capitalistas.

Ao relembrar as concepções de Galtung (1969) e Bourdieu (1989) sobre violências, compreende-se que suas concepções consideram que a sociedade administra as relações sociais a partir da dominação e, como tal, tornaram-se convencionalmente aceitas, ainda que na atualidade existem meios para se enfrentar diversas desigualdades.

Han (2019) por outro lado, comenta sobre se reconhecer a dimensão macrológica da violência. Consiste em compreender o efeito sistêmico da violência na individualidade. Para o autor, a concepção macrofísica da violência destrói qualquer capacidade de ação contrária para impedi-la, fazendo com que suas vítimas tornem-se passivas (Han, 2019,

p. 78). Desse modo, é possível considerar algumas semelhanças com a ideia de violência estrutural defendida por Galtung (1969).

O fato de entender que tal comportamento configura-se como violento não impede que ele seja praticado nem também que o indivíduo consiga obter meios para que esse ato não volte a acontecer ali ou em outro ambiente.

Enquanto Bourdieu (1989) alerta para o fato de os meios de dominação serem criados pela sociedade como forma de estruturar a violência simbólica, Han (2019) aponta para uma dimensão mais centrada no indivíduo, em que se percebe uma permanência sistêmica, uma vez que as pessoas vivem imersas em suas múltiplas telas. É um contexto de dominação, na medida em que, envoltas em curtidas e seguidores, o reflexo da felicidade em diversas postagens mostra que a sociedade atual é avessa ao contraditório ou ao negativo.

Segundo Han (2017, p. 16), enxergar a sociedade da transparência por meio do fato de que tudo deve ser sempre positivo significa reproduzir os problemas que a própria sociedade deve enfrentar e os sistemas nos quais todas as pessoas estão inseridas, como o capitalismo, o trabalho, a vida em sociedade, entre outros. Desse modo, Han (2019) alerta sobre as manifestações implícitas que cerceiam as relações sociais via dispositivos digitais. A necessidade de se estar sempre feliz nas telas, do emprego perfeito, da melhor foto, do melhor *story*, promove, entre outras coisas, a frustração a partir do excesso de visibilidade.

É nesse ponto que as concepções de violência sistêmica e de violência estrutural, proposta por Galtung (1969), assemelham-se. No entanto, para Han (2019), o problema reside na manifestação das desigualdades em que elas se apresentam, conforme o autor:

Galtung conceitua a violência de modo bastante amplo: “Acontece violência sempre que as pessoas são influenciadas, de tal modo que sua realização somática e espiritual atual são menores do que sua realização potencial [...] Acima de tudo, o conceito de violência de Galtung não diferencia poder e violência; ele reduz a violência a hierarquias e ordenações graduais que fundamentam relações de poder e de domínio (Han, 2019, p. 169-170).

Han (2019) compreende que a violência estrutural está mais para uma técnica de reprodução de dominação do que para uma forma de violência propriamente dita. No seu entendimento, estaria mais próxima de uma dominação invisível e simbólica (Bourdieu, 1989). Nessa perspectiva, o autor evoca o conceito de violência sistêmica:

Tanto a “*violência simbólica*” de Bourdieu quanto a “*violência estrutural*” de Galtung distinguem-se da *violência sistêmica* que atinge indistintamente todos os membros de um sistema social, transformando-os em vítimas que, assim, não necessitam de qualquer antagonismo entre as classes, de uma relação hierárquica de cima ou de baixo para seu desenvolvimento. Ela se manifesta como exagero e desproporção. O sujeito sustentador não é uma personalidade que detém o poder, mas sim, o *próprio sistema* (Han, 2019, p. 169).

Desse modo, na visão de Han (2019), a violência sistêmica supera a definição das tipologias de violência propostas por Galtung (1969). Na atualidade, a era da exposição da vida e do excesso de felicidade (ou positividade), mediante o cenário multiplataforma, reconfigura o conceito de violência. Ainda de acordo com Han (2019), esse tipo de violência atinge a todos os indivíduos, não importa a situação, classe social, ou contexto em que ele se encontre, visto que deriva da aceleração da vida na atualidade.

Isso faz com que a violência sistêmica torne-se ainda mais complexa na sua manifestação, pois ela não causa estranhamento, já que é naturalizada (Han, 2019, p. 19). Há uma necessidade de transparência de todos os atos da vida digital, mas não se questiona que tipo de transparência é essa (Han, 2017).

Retoma-se o exemplo da atividade profissional do jornalismo. Antes mesmo de entrar no ambiente da redação, o jornalista aprende a prática profissional, mas deve lidar diuturnamente com o constrangimento do tempo e *deadlines* (Wolf, 2009). Nesse contexto, é na academia que o estudante já experiencia as primeiras estruturas de violência, que são encontradas no exercício da prática jornalística. À medida que realiza o estágio e, conseqüentemente, as primeiras práticas profissionais de trabalho, o jornalista depara-se com questões que estão relacionadas à cultura profissional, que também está fortemente ligada às plataformas digitais na contemporaneidade.

Assim, transpondo a visão de Han (2019) para o campo jornalístico, o profissional entra em cena sabendo que sua atividade laboral no ambiente da redação extrapola os limites organizacionais. Vai para dentro das redes sociais digitais (Recuero, 2009) e é gerido pelas plataformas de transmissão e distribuição de conteúdo (Saad, 2020; Van Djick, Poell, De Wall, 2017). O profissional deve, ao mesmo tempo em que realiza o seu trabalho, lidar com algoritmos, desempenho, interações e com sua vida pessoal.

No início dos anos 2000, alguns autores entendiam que a eminência de dispositivos sociotécnicos levaria a humanidade a desempenhar novas relações sociais, culturais e profissionais. Jenkins (2009) e Kellner (2001) são dois exemplos de

pesquisadores que defenderam essa ideia. Os autores afirmavam, à época, que a era da convergência tecnológica levaria produtores e consumidores a produzirem conteúdo da mesma forma ou até mais rapidamente que as tradicionais empresas de produtos culturais.

No entanto, é preciso relativizar o efeito e a prática desses ambientes tecnológicos sobre a vida humana. Portanto, vale a observação de Rüddiger (2016), que entende que a mera existência das ferramentas digitais ou sua disponibilidade não faz de todos os indivíduos produtores de conteúdo. É por isso que Rüddiger (2016) classifica esses estudos da primeira década dos anos 2000 como muito “otimistas”, sem considerar os prejuízos sociais, econômicos e culturais que os dispositivos sociotécnicos produzem.

Isso faz todo o sentido quando se compreende a busca por visibilidade. Abreu (2016) explica que a existência de ferramentas digitais que estimulam o compartilhamento de imagens e vídeos reverbera uma falsa sensação de felicidade em diversos sentidos da vida. Isso gera a necessidade de o indivíduo estar sempre bem o tempo todo.

No período crítico da pandemia de Covid-19, que impactou o mundo todo, os governos, empresas e instituições tomaram uma série de medidas para evitar e/ou restringir a circulação de pessoas. Dessa forma, trabalhos remotos (*home offices*) foram criados, sistematizados e, conseqüentemente, midiaticizados em suas mais diversas formas.

Considerando o contexto em que o mundo encontrava-se, a tecnologia passou a mediar ainda mais as relações culturais, sociais e de trabalho. Como exemplo, pode-se citar o teletrabalho que foi admitido e, assim, consultas médicas on-line foram naturalizadas, as empresas compreenderam e estruturaram os seus processos desde a contratação até a demissão sem que os indivíduos envolvidos tenham se conhecido pessoalmente. Nessa perspectiva, o pensamento de Han (2019) ajuda a compreender como essa relação encampada pelas tecnologias reconfigurou a forma de olhar e conceber as relações de trabalho.

Vale lembrar também que, como afirma Junior (2020), o ato de contratar e demitir funcionários têm se tornado comum, na medida em que recrutadores e demais agentes de recursos humanos passam a observar ou até mesmo “*stalkear*”²⁴ o comportamento pessoal ou, até mesmo, o posicionamento político-partidário no âmbito das plataformas digitais de possíveis candidatos a uma vaga de trabalho.

²⁴ Do inglês: “*To Stalk*” - Perseguir; significa o ato de perseguir ou monitorar o comportamento individual em ambiente on-line.

Dessa forma, também pode-se inferir que é cada vez maior a correlação que envolve o desempenho profissional no ambiente estrutural da empresa e seu comportamento em um contexto plataformizado. Para o profissional e, em especial, para o jornalista, há um duplo desafio: conhecer e fazer uso dos dispositivos sociotécnicos e utilizá-los em sua vantagem para observar o seu desempenho a fim de garantir além de visibilidade, a sobrevivência de seu posto de trabalho.

Diante do que foi exposto nesta seção a respeito da relação entre as definições de violência e suas intercorrências, pode-se pensá-las como práticas que são sublimadas a partir da cultura profissional nas rotinas produtivas dos jornalistas. Assim, compreende-se, nesta tese, que as concepções de violência propostas por Galtung (1969), as manifestações de violência simbólica propostas por Bourdieu (1989) e seus efeitos na contemporaneidade a partir da visão sistêmica de violência proposta por Han (2019) interseccionam-se na atualidade.

Na próxima seção, busca-se discutir de que forma as rotinas produtivas no jornalismo podem invisibilizar formas e manifestações de assédios e de violências organizacionais. Espera-se, desse modo, compreender como essas relações são engendradas e, como consequência, de que forma são operacionalizadas nesses ambientes.

3 ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO: DO BEM-ESTAR NO TRABALHO ÀS VIOLÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

Este capítulo propõe-se a investigar as rotinas produtivas do jornalismo e sua relação com o entendimento dos contextos, dinâmicas e situações que fazem parte do dia a dia da produção jornalística e como essas relações construídas entre os colegas, fontes, direção e organização, não raro, se tornam sistemas de violências.

Nilson Lage (1936-2021) afirma que “o jornalismo é uma prática social que decorre da evolução da sociedade e consequente fragmentação de conhecimentos e funções da vida social” (Lage, 2014, p. 01). Como prática social, a função de narrar, relatar os contextos sociais é uma habilidade que o jornalista desenvolve não só nas academias de jornalismo, mas também no cotidiano.

O “exercício cotidiano do caráter”, trecho da frase proferida pelo jornalista Cláudio Abramo (1923-1987)²⁵, reflete os tensionamentos com os quais os jornalistas lidam em suas rotinas profissionais. Nesse sentido, incorporam desde cedo alguns princípios basilares do jornalismo. Lage (2014, p. 02) tece seus comentários sobre o que entende ser o papel do jornalista:

O jornalista deverá empenhar-se pela mais ampla difusão dos fatos de interesses públicos, pela confiabilidade dos dados, relatos e análises de terceiros que divulga e pelo respeito à pluralidade de interesses que conflitam na sociedade (Lage, 2014, p. 2).

O jornalista, nesse cenário, deve pautar sua prática pela probidade de suas ações em benefício da sociedade. A figura clássica do jornalista encontra grandes desafios ao longo da história. As transcrições dos fatos eram consideradas como os predecessores das notícias (Sousa, 2004, p. 02). De fato, quando se estuda a primeira tese desenvolvida sobre jornalismo, *De relationibus novelli* (Os Relatos Jornalísticos), atribuída à Tobias Peucer (séc. XVII), a ideia de *notícia* já era um cotidiano. Aliás, é Peucer quem aponta algumas práticas que até a atualidade são comuns, de certa forma, no exercício profissional do jornalista.

Segundo Sousa (2004, p. 05), Peucer entendia a notícia como essencialmente descritiva, mas também atual, a serviço da sociedade, notificando fatos que aconteciam

²⁵ Trecho extraído da crônica do Observatório da Imprensa. Disponível em: <https://www.observatoriodaimprensa.com.br/primeiras-edicoes/o-jornalismo-o-exercicio-dirio-da-inteligencia-e-a-prtica-cotidiana-do-carter/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

em todo o lugar e satisfazendo a curiosidade humana. De certa forma, ele estava relatando sobre critérios de noticiabilidade²⁶ e valores-notícia²⁷ (Traquina, 2012; Wolf, 2009).

Em complemento, de acordo com Sousa (2004, p. 06), Peucer compreendia o jornalista como sendo o responsável pela inclusão ou exclusão de algum elemento na história. Notadamente, antecipou o que, séculos depois, David White cunharia como Teoria do *Gatekeeping*, em que o jornalista é o “portão” que seleciona e exclui o que considera mais relevante a ser ou não noticiado.

Além disso, Sousa (2004) explica que uma das preocupações dos estudos de Peucer é o papel das relações sociais nas quais o jornalista sempre estava inserido. Em seu capítulo XVII, o autor fazia referência ao fato de que o ódio ou não de jornalistas ou governantes, ou ainda a adulação de jornalistas, seria capaz de influenciar e condicionar os enquadramentos noticiosos (Sousa, 2004, p. 07). Nesse sentido, percebe-se que a tese de Peucer, defendida em 1690, traz algumas discussões que se entendem como válidas na atualidade, a respeito da prática jornalística e o cotidiano enfrentado por esses profissionais.

Mais de 300 anos se passaram e a *expertise* jornalística incorporou algumas transformações socioculturais, econômicas e políticas em suas rotinas produtivas. Do telégrafo ao computador, do conto literário à transmidialidade, esses elementos ajudaram a reconfigurar o jornalismo como prática social, como lembra Lage (2014).

Por isso, entender o que envolve a história a ser noticiada, as fontes, a empresa jornalística e, mais recentemente, a inclusão de dispositivos sociotécnicos reconfigurando a rotina profissional do jornalista, ajuda na compreensão do que se entende como cultura profissional do jornalista.

Todos esses cenários interferem sobremaneira na forma como o jornalismo está presente no cotidiano social, como ajuda a construir a realidade e como situá-la no contexto contemporâneo. Se, antigamente, os espaços de circulação dos assuntos da esfera pública (Habermas, 2011) eram os grandes salões e cafés, com o passar dos anos e o desenvolvimento sociotécnico, passou a reverberar em outros contextos, agora como espaços tanto de produção quanto de circulação de conteúdos (Silva, 2014).

²⁶ De acordo com Traquina (2012), é a capacidade que um acontecimento possui de ser caracterizado como valor-notícia. Ou seja, um valor com potencial para ser noticiado.

²⁷ Wolf (2009) afirma que esses valores-notícia podem ser substantivos ao conteúdo, às condições físicas e pessoais da empresa; ao público; à concorrência, entre outros.

Fígaro (2014) lembra que o jornalismo que constrói a realidade, frequentemente, submete-se às regras do capital, às lógicas de financiamento e ao enfrentamento de cenários em que a redução de leitores, a disputa com a internet, as redes digitais e o surgimento de tecnologias redefinem constantemente o modelo de negócio do jornalismo, partindo cada vez mais para uma hiper segmentação de sua audiência.

Neste século XXI, o caráter comercial do jornalismo tende a se aprofundar para atender não mais a média idealizada de um público alvo, leitor, cidadão; e sim voltar-se a capturar o leitor-consumidor personalizado com produtos customizados. Esse processo está em sintonia com a ordem econômico-política hegemônica (Fígaro, 2014, p. 05).

Dessa forma, a autora busca explicar que os processos sociais envolvidos com o consumo de conteúdos demandam do profissional formas de pensar o seu trabalho para adequar as lógicas produtivas imbricadas no processo de produção e de circulação de conteúdos no ambiente on-line. Silva (2014) pontua que o profissional que chega atualmente às redações deve estar preparado para entender as instâncias de produção e de consumo nesse cenário.

Até porque, segundo Fígaro (2014), ele já não é novo. Aliás, a autora ainda cita que os dilemas contemporâneos pelos quais passam os profissionais de jornalismo não são recentes e chegaram, sobretudo, com a digitalização dos processos produtivos. Ferraretto (2001) explica que é com a internet que as fronteiras da produção de notícias reconfiguraram-se e o profissional contemporâneo precisa pensar a produção noticiosa em um contexto multiplataforma.

Todavia se faz necessário, antes de entender todo o cenário em que o profissional está inserido, compreender o que seja a rotina produtiva do jornalista, bem como pontuar aspectos da cultura profissional em que ele está inserido. Para tanto, utilizam-se as reflexões sobre a teoria do *Newsmaking* para apoiar essa discussão.

De acordo com Traquina (2012), esta é a corrente de estudos que está preocupada com a construção da notícia e as implicações oriundas deste processo, propondo-se a investigar os caminhos da informação até o consumidor. Para isso, é preciso considerar que a notícia nada mais é do que o produto formado por uma conjunção de fatores em que o profissional deve levar em conta uma série de relações, que vão desde a reflexão sobre o cenário social, a linguagem e a organização. Por essa razão, o autor elenca alguns fatores a se considerar sobre a concepção de notícia, dentre os quais destacam-se:

Em primeiro lugar [...] é impossível estabelecer uma distinção radical entre a realidade e os *media* noticiosos que devem “refletir” essa realidade, porque as notícias ajudam a construir a própria realidade. Em segundo lugar [...] a própria linguagem não pode funcionar como transmissora direta do significado inerente aos acontecimentos, porque a linguagem neutral é impossível. Em terceiro lugar [...] os *media* noticiosos estruturam inevitavelmente a sua representação dos acontecimentos, devido a diversos fatores, incluindo os aspectos organizativos do trabalho jornalístico (Traquina, 2012, p. 170).

Ou seja, compreender a perspectiva conceitual do *Newsmaking* significa entender os sistemas que medeiam as ações internas (comportamentos dentro da redação e/ou em suas rotinas produtivas) e externas (fora desses ambientes) do jornalista. Por isso, na perspectiva do autor, os aspectos da organização jornalística exercem papel estruturante nesse processo e culminam com o que se define ou não como notícia.

Wolf (2009) explica que a construção da realidade pela mídia é fruto de um trabalho em que as demandas da instituição são realizadas de forma organizada. A organização do trabalho jornalístico, por meio das rotinas de produção, é um elemento que ajuda no processo de construção da realidade.

Visão semelhante possui Vizeu (2010, p. 223) ao afirmar que todas as conexões e, conseqüentemente, as relações que são engendradas entre a cultura profissional dos jornalistas (ambiente da redação), a organização do trabalho e dos processos produtivos são preocupações centrais desta teoria e ajudam a compreender os processos da rotina produtiva do jornalista.

Além disso, o *Newsmaking* tornou-se um importante campo teórico jornalístico, porque foi um dos estudos em comunicação a se reportar em especial ao emissor da notícia (o jornalista):

A hipótese de *Newsmaking* dá especial ênfase à produção de informações, ou melhor, à potencial transformação dos acontecimentos cotidianos em notícia. Deste modo, é especialmente sobre o emissor, no caso o profissional da informação, visto enquanto intermediário entre o acontecimento e sua narratividade, que é a notícia, que está centrada a atenção destes estudos, que incluem sobretudo o relacionamento entre fontes primeiras e jornalistas, bem como as diferentes etapas da produção informacional, seja ao nível da captação da informação, seja em seu tratamento e edição e, enfim, em sua distribuição (Hohlfeldt, 2011, p. 203-204).

Hohlfeldt (2011) assemelha sua visão à Alsina (2009). O autor do livro *A Construção da Notícia*, explica que a notícia é um produto da indústria da informação e, como tal, a visão de notícia deve ser entendida com base no espaço-tempo em que ela acontece. Segundo o autor, “a concepção da notícia, como tem sido tradicionalmente aceita, é o oposto da noção histórica ou da noção científica do fato significativo que se repete e é constante, não excepcional” (Alsina, 2009, p. 44).

Sousa (2004) afirmava que Peucer, ainda no século XVII, entendia que o fato representava a noção de novidade, semelhante ao que se compreende atualmente como notícia. Em tempo, ao considerar a notícia como um processo produtivo, deve-se compreender que outras forças exercem importância até a construção do produto final.

Tanto Alsina (2009) quanto Schudson (2010) entendem a notícia como uma construção social da realidade. Para um fato (ou acontecimento) ser caracterizado como notícia, ele precisa estar de acordo com a estrutura de negócio adotada pela empresa. Alsina (2009) explica que é preciso considerar a distinção que se faz do acontecimento, pois este deveria ser entendido como um fenômeno que é perceptível diretamente por todos e, por outra parte, o que transforma o acontecimento em notícia “é o fenômeno de geração do sistema” (Alsina, 2009, p. 45).

Essa geração do sistema a que Alsina (2009) reporta-se é que a empresa jornalística passa a estabelecer critérios tanto de noticiabilidade (Wolf, 2009) quanto de insumos (unidade móvel, entre outras). Dessa forma, atende aos interesses da instituição e também que não apresente dificuldades e nem muitos recursos para divulgá-la.

Vizeu (2002, p. 70) utiliza o conceito de notícia definido por Filho (1986), que muito se aproxima às visões de Alsina (2009) e de Fígaro (2014), ao entender que a notícia é aquela que mais se adapta às normas mercadológicas, com todos os apelos estéticos e emocionais. Essa posição também se aproxima com a de Wolf (2009):

A definição e a escolha do que é noticiável – com respeito ao que, por sua vez, não faz notícia – são sempre orientadas pragmaticamente, isto é, em primeiro lugar, para a “condição factível” do produto informativo a ser realizado em tempos e com recursos limitados (Wolf, 2009, p. 197).

Galtung e Ruge (1965) lembram que os recursos disponíveis para cobrir um fato e a condição deste fato se encaixar nos critérios de noticiabilidade determinam, entre outras coisas, que quanto mais impacto negativo o fato tiver, maior a capacidade de movimentar o sistema de produção, além de hierarquizar os assuntos assim que chegam

nas redações. Para os autores, a decisão que cada empresa toma por tornar um assunto de impacto negativo como mais relevante visa acompanhar as estratégias de mercado e fiscalizar a concorrência.

Dessa maneira, entender o mercado jornalístico e as técnicas empregadas para a conquista de consumidores faz parte do que Wolf (2009) entende como questões com as quais o *Newsmaking* e a rotina produtiva do jornalista devem se ocupar, ou seja, a cultura profissional do jornalista, as organizações do trabalho e os processos de produção.

3.1 A cultura profissional do jornalista

As técnicas apreendidas e desempenhadas pelos jornalistas no ambiente da redação são elementos que influenciam a produção da informação e criam hábitos que são padronizados por jornalistas mais novos. Ao mesmo tempo, oferecem ao público formas de reconhecimento e identificação do material produzido. Vizeu (2010) explica que a cultura profissional é:

um conjunto emaranhado de retóricas, astúcias táticas, códigos, estereótipos, tipificações, representações de papéis, rituais e convenções relativas às funções da mídia e dos jornalistas na sociedade, à concepção do produto-notícia e às modalidades que superintendem a sua confecção. Isso se traduz, pois, numa série de paradigmas e práticas profissionais dadas como naturais (Vizeu, 2010, p. 224).

Traquina (2012, p. 176), por sua vez, entende que os papéis destas convenções, tais como a apuração dos fatos, o respeito ao contraditório entre as fontes e a função social do jornalista, são importantes, já que orientam a “aparência de realidade”, pois acabam moldando a percepção e fornecendo o repertório ideal para a apresentação dos acontecimentos. O jornalista mais novo na empresa apreende estas técnicas de diversas formas, seja mediante a experimentação espontânea ou, o que é mais comum, imitando os jornalistas com experiência. Sousa (2006) explica que:

Através da socialização na redação, um jornalista adquire os valores organizacionais e aprende a corresponder às solicitações da organização, para poder manter o seu emprego e ser reconhecido pelos seus pares, usufruir de um salário e progredir na carreira. Este tipo de profissionalismo leva a que um jornalista se integre na organização e aceite as formas de aí se fazerem as coisas, sendo recompensado pelo salário, pela progressão na carreira e por todas as restantes recompensas inerentes à profissão (Sousa, 2006, p. 264).

Medina (1988) e Fígaro e Nonato (2022, p. 01) entendem que o sistema de “engrenagem” do jornalismo incorpora uma série de ações que são adotadas para determinar o sucesso desse modelo de negócio. Nesse sentido, os recursos que ajudaram a dinamizar o processo produtivo nas redações, tais como as cartas, o telégrafo (até o século XIX) e, por conseguinte, o telefone, a digitalização das redações e a entrada da internet no século XX, tornaram-se decisões estratégicas que determinaram o sucesso ou não das empresas jornalísticas e transformaram as rotinas produtivas dos profissionais.

Fígaro e Nonato (2022) avaliam que as mudanças ocorridas a partir da inclusão da comunicação digital reconfiguraram a noção de tempo e espaço. Graças às conexões e a compreensão sobre convergência (Jenkins, 2009), a ideia de tempo, de periodicidade e de espaço de produção precisou se adaptar e, com isso, a incorporação de tecnologias sociotécnicas atendeu a uma infinidade de atividades em que não se pensava anteriormente, como o trabalho multiplataforma, por exemplo.

Além disso, Fígaro e Nonato (2022, p. 02) também afirmam que é devido à constrição do tempo que funções tradicionais do jornalismo tiveram que desaparecer e/ou se incorporar às atividades de outras profissões tanto no contexto da redação quanto fora dele, o que acarretou, além de outras coisas, alterações no contato com as fontes, nas equipes de trabalho, dentre outros.

Outros autores, como Ferraretto (2001), apontam que o papel das tecnologias reconfigurou a rotina das redações no Brasil desde a década de 1980. Para o autor, a digitalização dos processos produtivos foi uma revolução nas redações porque foi a partir dela que uma série de outras alterações foram sendo promovidas nas rotinas produtivas, como por exemplo, a revelação fotográfica, que foi se transformando em fotos digitais, além das edições de materiais que passaram a ser feitas por programas de computador, só para citar alguns exemplos.

Da mesma forma, Fígaro e Nonato (2022) compreendem que a noção de periodicidade no jornalismo também precisou ser reconfigurada. Se, tradicionalmente, as edições semanais de revistas especializadas do próprio noticiário precisavam do tempo para operacionalizar os seus recursos, a noção de periodicidade e de atualização devem também ser consideradas e relativizadas. Assim, para os autores, nos processos produtivos contemporâneos:

A atualidade é correlacionada às condições de produção e à capacidade de circulação do produto jornalístico. A atualidade, pensada no contexto contemporâneo de produção jornalística, não pode estar restrita à dimensão de periodicidade. Para além dessa lógica, há a possibilidade constante de correções, ampliações e aprofundamentos, a depender da repercussão do fato (Fígaro; Nonato, 2022, p. 04).

Isso gera uma consequência: obriga o profissional a estar sempre alerta com a sua rotina produtiva e com o contexto profissional em que trabalha. Isso porque a cultura profissional da redação define e ressignifica as condutas praticadas por todos os profissionais, o que, de certa forma, pode expor os trabalhadores a cenários de violência.

3.2 As organizações do trabalho e dos processos de produção: os contextos trabalhistas jornalísticos

Autores como Pena (2012), Alsina (2009) e Wolf (2009) afirmam que as rotinas produtivas no ambiente das redações referem-se, sobretudo, à sistematização do trabalho jornalístico. Ou seja, a organização do trabalho do jornalista é composta pela divisão encontrada no ambiente das redações. São os pauteiros, repórteres, editores, chefes de redação, diretores de jornalismo, entre outros. Cada qual desempenhando uma função hierarquizada específica que ajuda a categorizar o trabalho de cada profissional.

Aos poucos, esta fragmentação cria uma conjuntura profissional. Das relações sociais na empresa nascem vínculos entre os profissionais, criando o que Wolf (2009) chama de convenções. Elas são as diretrizes pelas quais os profissionais irão organizar o trabalho dentro da empresa e, com isso, ajudam a orquestrar o processo de produção das notícias.

As convenções redacionais, na verdade, são uma série de elementos comunicacionais que condicionam o comportamento do profissional e os integram às rotinas produtivas. Elas também podem ser entendidas no contexto da comunicação interna. Sobre isso, valem os apontamentos de Kunsch (2017) ao expor que a comunicação interna:

envolve todos os processos comunicativos e todos os seus elementos constitutivos. Nesse contexto, faz-se necessário ver a comunicação inserida nos processos simbólicos e com foco nos significados dos agentes envolvidos, dos relacionamentos interpessoais e grupais, valorizando as práticas comunicativas cotidianas e as interações nas

suas mais diversas formas de manifestação e construção social (Kunsch, 2017, p. 43).

Ou seja, partindo das concepções de Kunsch (2017) pode-se transferir para o campo de trabalho jornalístico que as práticas sociais e os sistemas de socialização que são gerados nas organizações jornalísticas devem ser compreendidas pelo profissional assim que adentra às instituições. Como exemplo, é possível citar o estagiário que deve ser inserido na redação e compreender o mais rapidamente possível todas as regras, relações sociais e a cultura organizacional a fim de se alinhar às rotinas produtivas, semelhante à uma engrenagem industrial.

Esse processo tem alguns objetivos: 1) criar um ambiente de trabalho organizado e que facilite a periodicidade de rotinas; e 2) incorporar antigos e jovens profissionais de forma a tornar a produção jornalística mais eficiente. Nesse sentido, ao definir funções e procedimentos, mantém-se a produção das notícias.

Medina (1988) e Alsina (2009) já afirmavam que, para se tornarem eficientes, as redações precisam ser compreendidas segundo a lógica comercial de seus modelos de negócio e seus contextos de produção. De acordo com Fígaro e Nonato (2022), até mesmo nos cenários multiplataformas das redações na contemporaneidade, é preciso sistematizar ações que incorporem critérios como a atualização constante na lógica produtiva. Isso significa que as empresas devem pensar nos profissionais do mais novo ao mais antigo, porque isso interferirá na forma como a empresa direciona seus processos produtivos.

Esse cenário gera uma consequência, sobretudo, no que os profissionais entendem sobre a profissão. Quando o estagiário entra na redação, sua função nem sempre corresponde ao que ele imagina. A ideia de iniciar a jornada profissional como jornalista entra em choque com a realidade profissional e, com isso, inicia-se uma das primeiras frustrações do jornalista. Nas palavras de Fígaro (2014, p. 08), “o sonho do jornalismo, aparece nas falas dos profissionais, desde cedo idealizado, mas, a depender das relações de trabalho, esse elo dourado vai se desfazendo”.

Um dos caminhos que as redações buscam de início para não “desmotivar” o profissional iniciante do ofício passa, obrigatoriamente, pela incorporação do discurso organizacional a partir da prática comunicacional. De acordo com Oliveira e Paula (2005), os processos comunicacionais estabelecem-se a partir dos fluxos informacionais nas organizações e dizem respeito às trocas interacionais entre os setores das organizações.

Na seção anterior desta tese, afirmou-se que as práticas simbólicas que são construídas nas organizações jornalísticas auxiliam os profissionais a compreenderem as lógicas de produção e as filosofias adotadas pela instituição jornalística, ainda que isso não signifique necessariamente que os profissionais compreendam o real efeito delas no processo produtivo. Isso fica evidente quando, por exemplo, o profissional da redação torna-se o “mais indicado” em detrimento de outro, por intermédio ou influência da direção de jornalismo e/ou da direção comercial da redação.

Dessa maneira, a partir da sistematização do processo produtivo nas redações, se estabelecem as relações internas no ambiente da redação. Wolf (2009) explica que o jornalista compreende o seu papel no processo produtivo a partir do momento em que o profissional sente-se como parte desse processo, especialmente, quando é lembrado por uma pauta, quando é buscado por entender de tal assunto ou dominar uma habilidade a mais em relação aos outros profissionais.

É preciso considerar que esse ambiente favorece um sistema de competição interna, no qual os profissionais disputam entre si espaços de conquista para serem escolhidos para coberturas especiais ou que lhes confira prestígio. Fatores que, mais uma vez, remetem à violência estrutural no ambiente organizacional.

Retomando as palavras de Wolf (2009), se reconhecer como jornalista vai muito além da formação profissional e da experiência adquirida como profissional, porque também incorpora a filosofia e a prática da profissão. O jornalista leva para fora dos muros da instituição seus conceitos, culturas e suas formas de agir. Nesse sentido, o jornalista, ao mesmo tempo em que compreende o mundo à sua volta, também reverbera as comunicações produzidas para o funcionamento e organização das redações ou das suas rotinas profissionais.

Por isso, entender a instituição em que trabalha, a cultura e composição profissional, a disponibilidade ou falta de equipamentos e pessoal diz muito sobre a forma como os jornalistas pensam as suas práticas no processo produtivo e sobre como organizam as suas rotinas de produção. Isso leva, inevitavelmente, o profissional a se adaptar às tecnologias disponíveis para hierarquizar seu trabalho, organizar prioridades das apurações, participar de reuniões com diretores de redação, do departamento comercial das organizações etc.

Entretanto, cabe também salientar que, com o avanço das tecnologias, nem mesmo as instituições jornalísticas atualmente possuem essas escalas tão rígidas quanto preconizadas por Wolf (2009).

Lazzarato e Negri (2001) afirmam que a horizontalização do processo de produção de notícias deu oportunidade ao profissional de entender melhor como ele se insere dentro dessa lógica. A utilização de diversos dispositivos tecnológicos, a mobilidade, a necessidade da criatividade, ao mesmo tempo em que obrigam o profissional à multimidialidade (multitarefa), vão exigir dele o compromisso ainda maior com o material produzido e com a circulação de seu conteúdo em um contexto multiplataforma.

Na contemporaneidade, a produção jornalística das redações assemelha-se a um processo pós-fordista, como explicam Grisci e Rodrigues (2007):

Este jornalismo pós-fordista assemelha-se mais ao trabalho imaterial que ao jornalismo hierarquizado, quando repórter, editor e diagramador eram funções limítrofes e a redação era enxergada pelo leitor como algo inatingível. Hoje, os telefones amplamente divulgados pelo próprio jornal – sem considerar a seção do leitor, que tem página específica no corpo do diário – tornam a redação próxima do leitor, a uma chamada de distância (Grisci; Rodrigues, 2007, p. 03).

Atualmente, na internet, com o uso de aplicativos de conversa instantânea, como o *WhatsApp* e o *direct* do *Instagram*, os processos de interatividade no ambiente das redações foram reconfigurados. Sobre isso, Silva (2014) e Canavilhas (2012) entendem que o processo de convergência reestruturou o cenário de trabalho dos profissionais. Se outrora, em tempos de digitalização, o leitor/ouvinte/internauta estabelecia interações de forma limitada, conforme foram avançando os dispositivos sociotécnicos, essa relação torna-se tão presente que as redações desempenham, não raro, a função de filtro das manifestações e sugestões de pautas que chegam via essas ferramentas (Kochhann, 2012).

Essa conjuntura também reconfigurou a função do jornalista no contexto das redações. Se, anteriormente, falava-se em “faro jornalístico”, visão clássica do profissional que saía às ruas em busca de informação, atualmente, é difícil de ocorrer, graças ao tempo e à disponibilidade de recursos, pois é comum encontrar o profissional sentado na redação em frente ao computador (Tulha, 2012).

Assim, o uso social da internet, dos dispositivos sociotécnicos e de tecnologias que agora fazem parte da rotina de trabalho, como os aplicativos de conversa, por exemplo, não são só ferramentas de trabalho que reduzem o tempo de apuração, mas ajudam as instituições a se manterem financeiramente estáveis, uma vez que o jornalismo contemporâneo enfrenta crises tanto de legitimidade quanto de financiamento.

Fígaro (2014) entende que, para as redações, manter o profissional “sentado” é estratégico. É possível concordar com a autora, pois compreende-se que retirar o profissional de circulação nas ruas, onde essencialmente é o espaço de busca de informações, por meio do desenvolvimento da sensibilidade do profissional para identificar o que, de fato, tem relevância social, significa diminuir custos para a empresa. Todavia, essa decisão, inevitavelmente, impacta o produto final, o que requer uma análise mais aprofundada.

3.3 Dimensões contemporâneas do trabalho jornalístico

Atualmente, os espaços de produção do jornalista também transbordaram. Fechine (2013) explica que o jornalismo contemporâneo entende que o público consome conteúdos noticiosos em contextos híbridos, exigindo a compreensão de que o cenário multiplataforma estende-se à toda equipe de produção jornalística. Além disso, espera-se que profissionais elevem seus patamares de produção para outros espaços de circulação das informações para além das mídias tradicionais. Então, aciona-se a produção em mídias digitais, múltiplas telas, estratégias narrativas que mesclam linguagens *crossmedia* e *transmídia*, dentre outras.

No contexto da plataformização, Valente (2019) explica que esse cenário ganha outras perspectivas. Não raro, é possível testemunhar um processo em andamento de reconfigurações de diversas atividades profissionais nessas primeiras décadas do século XXI. Psicólogos que investem em “*stories*” em redes como o *Instagram* ou *Tik Tok*; advogados prestando consultorias em *vlogs* via *Youtube*, jornalistas produzindo podcasts em plataformas como *Deezer* e *Spotify*, entre outros, são exemplos das transformações das atividades trabalhistas.

Manucci (2005) afirma que o mercado de trabalho atual caminha para a produção de bens simbólicos e, nesse sentido, os modelos tradicionais que se pensam das organizações estão se reconfigurando. No contexto das plataformas, as instituições mencionam sobre sua presença produzindo o que o autor chama de impacto corporativo na sociedade. Isso leva a consequências tanto entre os funcionários quanto para a sociedade. Quando um funcionário, por exemplo, é compelido a “postar um *story*” em uma mídia social, o trabalho no ambiente físico transbordou também para o digital, um exemplo característico do trabalho contemporâneo.

Nesse sentido, Alves (2006, p. 92) explica que o modelo toyotista de produção tem como objetivo não só o acúmulo do capital por meio das estruturas das instituições, mas, principalmente, a criação de sistemas de dominação simbólica a partir das iniciativas dos trabalhadores. A organização sindical, o trabalho em equipe, produtividade, tecnologia na prática são estratégias forjadas de controle das instituições.

[...] O Toyotismo procura capturar o pensamento operário, integrando suas iniciativas afetivas intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias. É por isso que, por exemplo, a auto-ativação centrada sobre a polivalência, um dos nexos do toyotismo, é uma iniciativa educativa do capital, é – entre outros – um mecanismo de integração (e controle) do trabalho (Alves, 2006, p. 96).

De modo semelhante, é assim que termos como terceirização, informalidade, flexibilização trabalhista ganham tanta prospecção, sobretudo no final do século XX. Antunes (2018) lembra que essas palavras passaram a fazer parte do ambiente corporativo contemporâneo. Segundo o autor, ao mesmo tempo em que criam, midiaticamente uma ideia de progressismo nas relações de trabalho na contemporaneidade, na verdade, minaram o papel do trabalhador nesse processo.

Observe-se o que ocorreu com as *big techs* assim que surgiram em fins do século XX e início do século XXI. A ideia do trabalho remoto, da não socialidade, a possibilidade de organizar a sua própria rotina de trabalho não significaram, na prática, um controle do trabalhador. Para o autor, é só mais uma forma de dominação do capital sobre a lógica do trabalho (Antunes, 2018, p. 40).

Esse cenário já era perceptível mesmo antes da era digital no jornalismo, sobretudo, durante os processos de convergência que se iniciaram ainda por volta dos anos 1970. Salaverría, Avilés e Masip (2010) afirmam que as empresas de comunicação no período tinham como objetivo, em especial, a inclusão de tecnologias, a polivalência temática/midiática e multiplataforma e, também, a agregação de diversas empresas funcionando a partir de um mesmo grupo empresarial, criando estratégias de coopetição e cooperação entre elas.

Mas, na prática, conforme Kischinhevsky (2009), o que se viu foi uma precarização do trabalho mediante a ideia de que a permanência de tecnologias e a dependência cada vez maior de profissionais multiplataformas transformou os profissionais em meros empacotadores de conteúdo. Sendo que, no contexto atual de plataformas sociais, ocorre ainda a hibridização das vidas pessoais e profissionais.

Dessa forma, de acordo com Fígaro (2014), a manutenção dos postos de trabalho nas redações passa diretamente pela compreensão de que as tecnologias inseridas no contexto social demandam mais tempo de profissionais sentados e ampliam suas jornadas de trabalho para além dos espaços físicos das empresas jornalísticas.

Fruto, em grande parte, do reflexo contemporâneo do capitalismo informacional, Fígaro e Marques (2020) refletem que o cenário atual de tecnologias e de plataformas é uma reviravolta do ambiente de positividade que a internet proporcionava ainda nos anos 2000. De acordo com as autoras, o conhecimento livre, a ideia de uma cultura participativa e consciência coletiva que germinava na primeira década do séc. XXI, deu lugar ao controle de dados por empresas privadas, em que o conhecimento e o funcionamento destas tecnologias não estão abertos ao grande público (Fígaro; Marques, 2020, p. 103-104).

Como consequência, em especial para o jornalismo, fica a sobrecarga tanto para a produção quanto para a circulação do conteúdo, conforme explica Fígaro e Marques (2020, p. 106):

As lógicas da circulação da informação e a valorização dela como aspecto de valorização do capital reverberam na área profissional do jornalismo. Essa repercussão incide para além da incorporação das tecnologias digitais, pois implica uma lógica produtiva e de relações de trabalho que têm como orientação atender às demandas do acesso prioritário à informação que aumenta o potencial de controle dos recursos e do poder para aqueles que já os detêm.

Ou seja, o jornalista vira refém do processo, como já ocorria outrora frente aos processos de convergência, porém, agora, produz informação que atende a todos os princípios orquestrados pelas plataformas de circulação de conteúdo. Ainda que não seja uma novidade, o que é novo no cenário atual são as estratégias silenciosas de domínio por meio das organizações (Martins; Moraes; Lima, 2010) a partir, em especial, das plataformas.

Aliás, sobre isso, vale a seguinte reflexão:

Estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um *leitmotiv* do mundo empresarial. Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina o mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que

se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais (Antunes, 2018, p. 42-43).

Isso significa afirmar que as rotinas de trabalho dos jornalistas agora transbordam para as plataformas sociais. A geração de valor não se perfaz como acontecia durante o capitalismo industrial (Terranova, 2000), mas passa a ser substituída por prêmios geridos por algoritmos, pelas *big techs* e, também, pela visibilidade orgânica ou financiada pelas *affordances*²⁸ que as plataformas concedem aos seus usuários (Valente, 2019).

Abidin (2016) mostra que o momento contemporâneo das relações profissionais é o do “trabalho da visibilidade”. Nesse sentido, a autora explica que o uso de tecnologias, como *Instagram*, *Facebook* e outras plataformas, passa a ser como que uma extensão das jornadas de trabalho e cria contextos profissionais, passando a impressão de algo simples e corriqueiro.

O trabalho de visibilidade está preocupado com o trabalho afetivo, fácil de ser percebido por usuários nas mídias digitais. A mineração de seguidores também é uma forma de trabalho tácito – ‘uma prática coletiva de trabalho subestimada e subvisibilizada por parecer fácil e subconsciente’ (Abidin, 2016, p. 05).²⁹

Isso já faz parte do cotidiano, o jornalista necessita perceber que a rotina produtiva na qual será inserido dialoga diretamente com a necessidade de entender as estratégias de visibilidade que determinadas plataformas exigem. Nesse sentido, a produção de informação nas redações precisa adaptar as suas rotinas para incorporar o funcionamento dessas plataformas.

Dessa forma, termos como mineração, usuário, *big data* são incorporados à rotina de trabalho e, dessa forma, os profissionais também passam a ser cobrados e/ou demandados pelas suas ações nesses ambientes. Este se torna um palco perfeito para a promoção de constrangimentos e assédios envolvendo trabalhadores.

²⁸ De acordo com Gibson (1991), *affordance* é a relação entre uma pessoa e um objeto (ou, IHC – interface humano-computador). É o relacionamento entre as propriedades do objeto e as capacidades de determinar intuitivamente o seu funcionamento sem que seja necessário explicar como é a sua funcionalidade. Ex: Usar um smartphone para fazer uma filmagem. Já se conhece que ele tem essa potencialidade.

²⁹ Tradução nossa para: “visibility labour is concerned with analogue affective labour ordinary users perform to be noticed by prolific elite users. The work of followers is also a form of tacit labour – ‘a collective practice of work that is understated and under-visibilized from being so thoroughly rehearsed that it appears as effortless and subconscious’” (Abidin, 2016, p. 05).

3.4 Do capitalismo cognitivo ao capitalismo de vigilância: onde fica o jornalista?

O jornalismo é um negócio e, como tal, busca o lucro, segundo Felipe Pena (2012, p. 135). Esta frase proporciona uma certa compreensão de que a relação que envolve jornalismo, capital, poder e trabalho aciona circuitos que se inter-relacionam.

No decorrer desta seção, percebe-se como os elementos que se estruturam na rotina produtiva do jornalista invariavelmente dependem da sua relação indistinta com o capitalismo, seja a partir da inclusão de dispositivos sociotécnicos para a sua produção, seja como financiamento de ações de distribuição e circulação e, não menos importante, como pagamento para os seus profissionais.

Marcondes Filho (1986) cita que a matéria-prima do jornalismo é a notícia, e ela é uma vitrine especial do capitalismo industrial. Da mesma maneira, Medina (1988) explica que o fazer jornalístico pode ser comparado a uma indústria clássica em que, focas, repórteres, chefes de redação e diretores se comportam como engrenagens. Por isso, faz todo o sentido afirmar que a notícia enquanto uma mercadoria tem seu valor de uso e valor de troca.

O capitalismo industrial, como lembra Watanabe (1993), tem como principal característica o modelo assalariado de trabalho. Nesse sentido, é compreensível que as relações entre valor, trabalho e lucro, como propostas por Marx (1986), sejam lembradas. Mas, para o jornalismo, essas relações não são tão divididas.

Isso porque o jornalismo possui como peculiaridade a produção de informação e o campo do conhecimento. A informação é um bem que necessita ser lapidado e requer tempo. Para isso, é necessário do profissional um cuidado muito especial com o olhar, com as percepções e concepções culturais. Por isso também implica observar os contextos de produção, sociabilidade, elementos e rotinas produtivas (Kovach; Rosenstiel, 2014; Tuchmann, 1999).

Esse processo é ininterrupto. A credibilidade e a longevidade do jornalismo têm relação direta com a circulação do conhecimento e, por isso, em um cenário no qual os meios de produção dependem diretamente da troca entre a força de trabalho e o salário, é possível concordar que a dependência do capitalismo no jornalismo também evoluiu do contexto industrial para um modelo de produção baseado na aquisição de conhecimento. Drucker (2001, p. 14) define esse momento como a era da sociedade pós-capitalista, porque todos os meios de produção são calcados na era da “produtividade” e da “inovação”. Aliás, o autor define que essa sociedade caminha a passos largos para a

criação de dois perfis distintos: o trabalhador com conhecimento e o trabalhador do conhecimento (Drucker, 2001, p. 15).

Percebe-se, desse modo, que a sociedade contemporânea passa a dar um valor cada vez maior às inovações sociotécnicas, empregadas com o objetivo de facilitar a vida, a comunicação e o trabalho, em detrimento daquele que necessita manusear essas ferramentas para alcançar esses objetivos. É aí que o trabalhador do conhecimento (geralmente criador das ferramentas) carrega um determinado *status* sobre esse processo e o trabalhador com conhecimento (aquele que estuda sobre essas ferramentas) é geralmente o profissional que necessita processar todos os elementos preteridos.

O jornalismo e o jornalista estão na intersecção desses processos, porque tanto possuem a função de transmitir e publicizar os conhecimentos produzidos pela sociedade da informação (Castells, 2001), como também precisam compreender de que modo elas funcionam para a própria sobrevivência enquanto instituição.

O profissional que necessita “pendular” esse processo também passa a desenvolver outras aptidões, tais como aprender a criar valor sobre as suas matérias no âmbito da hipervisibilidade, além de criar e *rankear* leitores por meio da engenharia das plataformas. Todos esses processos caminham para a compreensão de um modo cognitivo de produção.

Colombini (2022, p. 04) explica que a hipótese de um capitalismo cognitivo surge como um divisor no processo de aquisição, produção e distribuição do conhecimento. Enquanto no capitalismo industrial, a atividade serializada, a especialização da mão-de-obra, a ação totalmente dependente do trabalhador era o que definia a sua relação de trabalho/pagamento, agora ela toma outros contornos.

Torna-se um momento em que a materialidade do trabalho está centrada na base de conhecimento dos trabalhadores, só que no aspecto imaterial do seu trabalho, na forma como aspectos relacionais do trabalhador e nas interações promovidas afetam a sua rotina produtiva, na forma como os processos de comunicação digital concedem ou retiram valor de suas opiniões e, com isso, o tempo social com que esse conhecimento se operacionaliza passa a ter um valor mensurável.

No decorrer desta pesquisa, afirmou-se que o profissional de comunicação não necessita se preocupar somente com os aspectos tradicionais da profissão, mas também com a forma como as plataformas sociais podem reverberar o seu trabalho, concedendo-lhe visibilidade, ao mesmo tempo em que têm potencial para produzir *status* e

credibilidade. Nesse sentido, pode-se também compreender que o tempo social em que o trabalho nessas plataformas é desenvolvido cria outros contextos que merecem atenção:

O tempo de trabalho socialmente necessário que fundamenta o valor e sua mensuração é conhecido apenas *ex-post*, sendo realizado na abstração social do mercado capitalista. Esse tempo abstrato não individual também não é realizado apenas relativamente, mas a partir da totalidade social da troca das mercadorias através da sua realização monetária universalizada (Colombini, 2022, p. 08).

Ou seja, o valor do seu trabalho passa a ser medido pela capacidade de visibilidade que ele possui e depende necessariamente da forma como o algoritmo e outras ferramentas interferem diretamente para que a troca do serviço material (produção) e do material (relevância, visibilidade) coincidam. Esse sistema de trocas, que no capitalismo industrial era consolidado mediante a produção da mercadoria, agora passa a se constituir de uma série de circuitos sociais que interferem na construção de valor do trabalho jornalístico.

Ainda que não seja necessariamente um consenso entre os pesquisadores, abordar sobre capitalismo cognitivo no momento em que a ambiência digital, a inclusão de ferramentas como Inteligência Artificial, robôs e outros dispositivos na rotina produtiva passam a figurar como realidade para o jornalismo, também se tornam fatores que podem explicar, entre outras coisas, o nível de *stress* do profissional na atualidade. Em outras palavras, não apenas profissionais de informação passam por esses processos, mas todos os trabalhadores passam a ser vigiados por meio desses cenários.

3.5 Por que falar em capitalismo de vigilância

Zuboff (2020, p. 11) explica que o sonho possível de liberdade funcional, experimentado no início dos anos 2000, vive uma nova fase: a da instrumentalização comportamental. Nesse contexto, estabelece-se a lógica de que os dispositivos sociotécnicos, como já mencionado, são operacionalizados por um sistema corporativo em que as plataformas criaram contextos de vigilância e padronização comportamental entre os cidadãos.

Corsani (2003) lembra que, no início dos anos 2000, havia toda uma esperança em uma nova forma de trabalho. Acreditava-se na ideia de uma revolução na forma como as pessoas poderiam se relacionar em um contexto de trabalho (possibilidade de trabalho

remoto) não mais tendo que despender muitas horas no trânsito ou em ambientes corporativos fechados.

A popularização cada vez maior da internet seria a principal razão para uma mudança total nas relações trabalhistas, o que fez com que os jovens profissionais que adentravam o mercado na época fossem considerados, como relembra Junior (2020), os “descolados” do modelo tradicional de trabalho, ou seja, do trabalho assalariado.

Ali, a ideia de até mesmo um trabalho não-remunerado para poder viver a experiência de um mundo corporativo, com salas de jogos, ambientes de relaxamento, fazer a própria escala na jornada profissional parecia tentadora. Mas, ao final, mostrou-se que, com o aprimoramento sociotécnico e o desenvolvimento de outras tecnologias, esse cenário de empolgação foi ficando cada vez mais distante.

Se no capitalismo informacional³⁰, as relações humanas passam a ter um aspecto a ser considerado no qual o produto material e imaterial do trabalho se une, é no capitalismo de vigilância, que a iminência dessas ferramentas atua na prática como recursos que condicionam a capacidade do trabalhador de alcançar objetivos idealizados pelo ambiente corporativo.

Zuboff (2020) explica que, com o surgimento das *big techs*, como *Google*, *Facebook* e *Microsoft*, termos como: conectado, inclusão, democracia digital, na verdade, mascaram uma proposta nítida de **automação** da vida humana.

A múltipla oferta de serviços, a sensação de liberdade de produção de conteúdo, rápida veiculação e distribuição, o consumo pervasivo na verdade escondem uma estratégia de controle cultural por meio das plataformas. Estes, por sua vez, não percebem essas artimanhas que condicionam ainda mais seu consumo dentro desses ambientes e passam ainda mais tempo conectados (Zuboff, 2020, p. 11-12). O que, segundo a autora, representa um modelo quase parasitário:

Em sua essência, o capitalismo de vigilância é parasítico e autorreferente. Ele revive a velha imagem que Karl Marx desenhou do capitalismo como um vampiro que se alimenta do trabalho, mas agora com uma reviravolta. Em vez do trabalho, o capitalismo de vigilância se alimenta de todo aspecto de toda a experiência humana (Zuboff, 2020, p. 11).

³⁰ Sobre Capitalismo Informacional, Ormay (2017, p. 17) afirma que é um modelo de produção calcado na criação de valor gerado, cada vez mais, na produção informacional do que em bem material (base do pensamento capitalista clássico) agora, vigorando um sistema de direito de propriedade intelectual informacional avançando cada vez mais para uma privatização do conhecimento.

Importante colocação da autora ao afirmar que há uma tentativa de tornar a vida do trabalhador ainda mais predatória quando se observa a evolução do capitalismo desde a fase industrial até a atualidade.

Se, durante o século XIX, observava-se que o capitalismo industrial era o modelo de produção baseado na força do trabalho, no pagamento assalariado, a partir de processos gerenciais de acompanhamento, na prática, o capitalismo de vigilância emula esse processo, mas, agora apresentam-se outros gerentes que não tem uma relação direta com o campo do trabalho e, nesse sentido, as plataformas são diametralmente esses novos atores.

Diante disso, compreende-se que, no decorrer da evolução histórica do trabalho jornalístico, as estratégias organizacionais sempre buscaram criar elementos de controle de suas atividades, tanto para melhorar a produção e dinamizar a circularidade de seus produtos, como a eficiência dos trabalhadores. O momento atual se coloca ainda mais complexo porque a iminência das plataformas sociais e outros sistemas de controle passam a interferir no bem-estar e na dinâmica social do trabalho jornalístico.

3.6 Bem-estar no ambiente das redações jornalísticas

Kunsch (2017, p. 45) explica que as organizações devem ser entendidas por diversas dimensões, sejam elas a partir das relações entre seus membros, a administração das organizações e pelo seu aspecto humano. Compreender como o profissional está se sentindo, o processo de aculturação no ambiente organizacional e as relações sociais promovidas entre os profissionais ajuda a identificar o sentido de bem-estar no trabalho.

Amazarray (2010), por sua vez, cita que questões que envolvem o universo do trabalho, como o bem-estar profissional e tudo o que o ameaça, como a violência e o assédio no âmbito das organizações, são um desafio. Sobretudo, essa situação acentuou-se nos últimos anos, nos quais as relações de trabalho foram reconfiguradas, seja pelo incremento sociotécnico, seja por todos os contextos que colocam o trabalho em uma escala globalizada.

Isso significa afirmar que se, antigamente, o ideal de bem-estar era confundido com um bom salário, com condições como mobilidade e facilidade para se deslocar da residência até o trabalho, atualmente, lida-se diretamente com outras questões, como ambiente, urbanidade, respeito e, até mesmo, ideologia pessoal e coletiva. Nesse sentido, o âmbito de trabalho dos profissionais acaba ocorrendo em um contexto

desterritorializado. Valente (2019) explica sobre a forma predatória como as plataformas promovem a ascensão ou queda de um conteúdo e isso porque gera outra perspectiva dentro das relações sociais promovidas entre os profissionais nas redações jornalísticas.

Grisci (2004) explica que as rotinas produtivas no jornalismo são espaços para fortalecimento e criação de elos de amizade entre os profissionais:

O jornalismo hoje mobiliza ainda mais relações intelectuais e afetivas dos trabalhadores em geral, embora também produza um bem: a notícia. Produzir informação significa produzir valores, cuidado, tranquilidade, sentimento de bem-estar, interação humana e – principalmente – velocidade (Grisci, 2004, p. 04).

No entanto, ao mesmo tempo em que é abordada a questão da velocidade e das socializações no ambiente da redação, não se pode esquecer que a organização do trabalho impacta o processo de produção por meio dessas relações e dos tensionamentos promovidos pelas empresas. Ou seja, a empresa jornalística adequa o profissional à sua maneira de ver o negócio e exige que ele adote as suas crenças, práticas e estruturas organizacionais sob pena de demissão.

Pode-se afirmar que esse contexto é perceptível nas redações na contemporaneidade. O clima de bem-estar e interação ainda ocorre, mas existe um novo ator nesse processo: as plataformas. Como elas são ao mesmo tempo espaços sociais e de trabalho, passam a transitar em um contexto híbrido de socialidade.

Siqueira e Padovam (2004) propõem que, ao abordar o bem-estar nas relações laborais, estas precisam ser vistas sob três perspectivas: a) sob a satisfação pessoal do trabalhador com o trabalho desempenhado, o que leva diretamente para a segunda perspectiva: b) o envolvimento com o trabalho; e c) a afetividade desenvolvida no âmbito organizacional, gerando, assim, comprometimento. Ou seja, os autores mencionam a ideia de vínculo.

De acordo com Marcondes Filho (2021), o ato de produzir o vínculo, “*bond*”, refere-se tão somente ao reconhecimento da alteridade. Ou seja, só é possível produzir vínculos quando se enxerga no outro sua dimensão social, cultural, estética, entre outras. Siqueira e Padovam (2004) também entendem da mesma forma. Afinal, para que ocorram as três perspectivas propostas, essa relação precisa produzir um envolvimento prazeroso.

Para as organizações, há um desafio de criar uma imagem ou uma ideia de trabalho prazeroso. Junior (2020) lembra que o universo do trabalho contemporâneo sonha com o *novo*. O ideal dos cubículos fechados e dos *yuppies* trabalhando em escritórios fechados

no alto dos arranha-céus durante os anos 1980 do século passado está dando lugar às empresas nas quais se preconiza uma proposta diferente de trabalho, com quadras de jogos, refeitórios divertidos, camas, espaços de meditação, entre outros.

Essa mudança ocorre, sobretudo, com a chegada das *big techs* e do fenômeno da bolha digital, no fim do século XX e início do século XXI. Corsani (2003) lembra que o aparecimento de empresas como *Google*, *Facebook*, *Napster*, no início dos anos 2000, foi celebrado entre os jovens trabalhadores como espaços de treinamento, experiência, lazer e prazer ao mesmo tempo, e que não precisavam se preocupar em pensar nas extenuantes horas de trabalho a que seriam submetidos. Segundo a autora, a promessa de uma nova era no capitalismo, calcada na informação, parecia ter chegado e, com isso, novos interesses passaram a fazer sentido.

E de que forma isso impacta o jornalismo? Será possível considerar que os ideais de prestígio ainda se mantêm? Atualmente, também se entende como a visibilidade nas plataformas sociais pode garantir aos profissionais esse *status*. Por isso, faz todo o sentido compreender a dinâmica do capitalismo cognitivo como citado anteriormente. Saad (2020) explica que é nesse ambiente que os profissionais entendem a forma de se mostrar por meio da geração de um conteúdo capaz de circular facilmente por diversos ambientes e que pode lhe conferir credibilidade, conhecendo ou não como o algoritmo de cada plataforma funciona.

Ainda sobre o prazer no trabalho, compete abordar que sua relação com o bem-estar laboral só ocorre a partir de cinco âmbitos, segundo Siqueira e Gomide Junior (2004). O trabalhador responderá positivamente às condições laborais e, por conseguinte, torna-se satisfeito com ele quando há: a) relacionamento positivo com os colegas de trabalho; b) com os chefes, diretores e proprietários; c) quando há oportunidade de crescimento na organização; d) quando há promoção salarial e; e) quando há satisfação e identificação com a natureza do trabalho realizado.

Todos esses elementos, atuando em harmonia, produzem o que autores, como Amazarray (2010), definem como ideal de bem-estar no trabalho. Aliás, segundo a autora:

O conceito de bem-estar pode contribuir para enriquecer o entendimento acerca das relações de saúde e trabalho, na medida em que se privilegiam os aspectos positivos do vínculo do trabalhador com o seu trabalho (Amazarray, 2010, p. 24).

Isso passa, também, pela compreensão do papel da comunicação interna no âmbito das redações jornalísticas. Marchiori (2008) explica que o seu desenvolvimento aliado a uma cultura organizacional baseada em valores como ética e uma política interna de valorização do seu público interno, pode promover respeito e comprometimento entre os profissionais da organização. Visão semelhante possui Covacs (2006):

Ser valorizado pela organização significa receber benefícios como aprovação, respeito, aumentos de salário ou mesmo promoções. Considerando-se as normas de reciprocidade, ele tenderá a estar mais comprometido com a organização, em função do quanto percebe receber de suporte organizacional (Covacs, 2006, p. 33).

Ou seja, de acordo com Covacs (2006) e Amazarray (2010), a não contemplação de um bem-estar no âmbito laboral gera descontentamentos na organização e, não raro, outros humores e sentimentos afloram, incidindo, entre outras coisas, em violência organizacional/psicológica gerando o assédio moral organizacional.

3.7 Violência Organizacional: do que se fala?

Maus-tratos, assédios, comportamento indevido. Os termos utilizados para definir ou normalizar condutas em diversos ambientes organizacionais são usados também para amplificar e relativizar violências nesses contextos. Assédio moral/sexual e práticas de violência nas organizações acabam sendo assuntos costumeiros e, inclusive, pautados midiaticamente, tanto no Brasil como no exterior.

Nesse sentido, as diversas violências apontadas por Han (2019) e Galtung (1969), também são praticadas no âmbito das organizações. Em diversos estudos, definir ou qualificar semanticamente a palavra violência é um trabalho árduo, que não termina apenas ao identificar como ela ocorre, mas também como o comportamento (ou uma série deles) produz afetações no ambiente de trabalho.

Mendonça *et al.* (2018) apresentam a problemática desse tema e o desafio que se tem ao caracterizá-lo. Ou seja, quando se busca entender como a violência organizacional, por meio do assédio moral, ocorre no ambiente de trabalho, primeiro se faz mister conhecer que essa violência é um produto socialmente construído e materialmente mensurável. Antes, ocorre uma série de circuitos interacionais que geram microviolências.

Esses fatores também podem ser considerados a partir do que se considera como violências que são geradas dentro das próprias organizações, ou seja, *violências intraorganizacionais*. De fato, consistem em séries de violências que ocorrem dentro das organizações ou, como afirmam Santos Júnior e Dias (2004), a violência no ambiente de trabalho.

Kunsch (2016) lembra que as relações oriundas no contexto das organizações e por meio da comunicação têm potencial para reproduzir silenciamentos, agressões e incentivar comportamentos que possam ir de encontro com a integridade física e moral dos trabalhadores. Kerbaux (2002), por sua vez, explica que a violência intraorganizacional manifesta-se veladamente na forma de humilhações e até mesmo sabotagens entre os trabalhadores e as organizações.

Comportamentos como humilhações e constrangimentos se tornam assim, práticas toleráveis, mas que, invariavelmente, levam os profissionais à exaustão, tanto emocionalmente quanto psicologicamente. Dessa forma, segundo Mendonça *et al.* (2018), ocorre o que se define como prática de incivilidade. A falta de respeito e brincadeiras desrespeitosas começam a crescer, abrindo caminho para outras formas de violência, sejam elas diretas, simbólicas (Bourdieu, 1989), estruturais e culturais.

Ainda sobre violências organizacionais, cabe a todos a realização de uma reflexão acerca do que se entende por violências interorganizacionais e transorganizacionais. A primeira diz respeito às práticas de violência que ocorrem entre organizações e que têm potencial para assumir diversas formas, desde a violência simbólica (Bourdieu, 1989) até mesmo econômica, política, jurídica, midiática etc.

No campo do jornalismo, pode-se considerar como um elemento característico desse tipo de violência, por exemplo, a absorção de diversas empresas em uma *holding* (empresa criada para gerir outras), como grupos de comunicação de alcance nacional e que impõem práticas organizacionais em seus grupos regionais. Antunes (2009) lembra que o contexto neoliberal força as empresas, umas contra as outras, a adotarem determinados comportamentos como fusões e aquisições gerando, assim, a precarização do serviço e, como consequência, cenários que têm potencial para gerar medo nos trabalhadores.

Nesse sentido, percebe-se que a violência interorganizacional ocorre entre instituições. Mas seus efeitos acabam reverberados entre os profissionais porque, sobretudo, têm como função a dominação e a exclusão, o que pode comprometer tanto a

ordem social do trabalho quanto também questões como direito e justiça entre os profissionais.

Já, em relação à violência transorganizacional, refere-se à violência que atravessa os limites das organizações, interferindo em todo o ecossistema social e midiático tanto da vida das próprias organizações quanto dos profissionais, ou seja, seus efeitos são mais amplos, mas interdependentes entre si. É, sobretudo, um modo mais difuso e, ao mesmo tempo, sistêmico de prática de violência. Sueli Schmitz (2013) explica que, atualmente, as organizações buscam aliar práticas como ESG, responsabilidade social e bem-estar corporativo, mas que, na realidade, desenvolvem rotinas organizacionais que mascaram violências sistêmicas na medida em que exigem dos trabalhadores produtividade e visibilidade, algo semelhante ao pensamento de Antunes (2018) e Abreu (2017).

Na prática, a violência transorganizacional possui relação direta com o cenário das plataformas sociais. Aqui, termos como visibilidade social, ou seja, práticas associadas com responsabilidade e meio ambiente social e corporativo vendem uma falsa ideia de comprometimento, mas na realidade operam lógicas sistêmicas de violência.

A compreensão em torno da materialização da violência organizacional auxilia, didaticamente, a conhecer um pouco sobre o campo de estudos a que nos propomos discutir. Ao mesmo tempo, também nos permite conhecer como suas diferentes formas de manifestação também se inter-relacionam entre si. Um caso de violência transorganizacional tem potencial para gerar uma violência intraorganizacional e assim por diante. Não são práticas isoladas e ajudam a entender também como é possível identificar dinâmicas específicas de violência nas organizações.

No entanto, também convém explicar que, no Brasil, pesquisas empíricas que abordam determinadas práticas de violência organizacional, como, por exemplo, a incivildade e como ela progressivamente leva às questões que envolvem o assédio em ambientes trabalhistas ainda são escassas. De acordo com Mendonça *et al* (2018), tais estudos já são celebrados internacionalmente há pelo menos 15 anos. O desafio, ao que parece, não é só o de identificar o que leva a violência organizacional a se tornar presente nos ambientes corporativos, mas conhecer o processo que culmina nessa prática.

É por isso que alguns autores defendem uma perspectiva mais ampla sobre o termo violência organizacional. Berlingieri (2015), por exemplo, entende que esse tipo de violência é processual, porque contempla tanto os aspectos físicos quanto emocionais, econômicos, culturais, entre outros. Ou seja, existe uma série de violências inter-relacionadas, mas que não precisam necessariamente ser hierarquizadas.

Por outra parte, Cabral, Gonçalves e Salhani (2018, p. 3) definem a violência organizacional como:

O conjunto de violência direta, estrutural e cultural (Galtung, 1969, 1996, 2003), que encontra nas organizações mecanismos para sua legitimação, especialmente mediante sua cultura organizacional, modelo de gestão, filosofia organizacional, legislações específicas que impactam a vida das organizações, bem como as estruturas físicas e ambientais que afetam a saúde do trabalhador.

Ou seja, a cultura organizacional molda a cultura profissional. Ela insere-se nas práticas organizacionais das instituições e isso têm poder de interferir na forma como os profissionais veem e são vistos pela organização, e como as práticas comportamentais têm potencial de silenciamento nesses ambientes.

Segundo Araújo *et al.* (2010), isso só acontece porque existe, em diversas corporações, a prática de dois modelos de gestão: (1) a gestão focalizada na produtividade, o que acaba gerando alguns acidentes de trabalho, adoecimentos e, não raro, mortes; e (2) a gestão da subjetividade e do discurso de sedução, carregado de visibilidade e representatividade. Segundo Siqueira (2008), neste segundo modelo há uma série de desejos manifestos entre profissionais e empresa, surgindo uma espécie de “sedução organizacional”, mas que, na prática, leva o indivíduo à frustração pelo acúmulo de funções, do conflito organizacional, da subjugação em relação ao seu papel na empresa.

3.8 Tipologias de violência organizacional

É nesse cenário que se percebe que as práticas de violência nas organizações têm o poder de produzir diversos efeitos sistêmicos no ambiente do trabalho, levando a frustração do indivíduo e da instituição (Mendonça *et al.*, 2018; Siqueira, 2009). Nesse sentido, cabe entender como é possível identificar certas tipologias presentes no cenário organizacional.

Hershcovis (2011) delimita pelo menos cinco comportamentos organizacionais que podem ser facilmente reconhecidos como práticas de violência nas organizações. Cada um deles têm potencial para o conflito e podem levar o profissional a questionar a sua viabilidade na instituição de trabalho, ao mesmo tempo em que lida com dilemas que

envolvem seu papel como profissional e como ser socialmente constituído no âmbito do trabalho.

- Enfraquecimento social

Hershcovis (2011) afirma que consiste no comportamento destinado a dificultar um relacionamento saudável no âmbito organizacional, de forma a minar a capacidade do profissional de desenvolver seu melhor potencial no trabalho, isolando-o no contexto da organização.

Fica fácil entender isso quando as organizações não fazem nenhum esforço para impedir, por exemplo, que o ambiente na empresa deixe de fomentar esse tipo de prática. No jornalismo, aponta-se, como exemplo, o contexto de uma reunião de pauta, quando um profissional é sobrepujado em relação às suas opiniões. Pode-se afirmar que acontece, ali, uma violência organizacional.

Hershcovis (2011) explica ainda que há uma intencionalidade em enfraquecer socialmente um indivíduo na organização. Ela pode motivar alguma rixa interna entre os profissionais, preconceitos, competição interna e, por isso mesmo, como consequência, há o questionamento de sua reputação no âmbito da empresa de forma a: “Falar mal pelas costas”, “criticar a forma como você se manifesta sobre diversos assuntos”, “caluniar suas opiniões”, entre outros.

- Incivilidade

Hershcovis (2011) explica que resulta de atos de baixa intensidade, com comportamentos rudes, de forma descortês, em relação a outro profissional da mesma organização, mas que configura uma intenção ambígua.

De acordo com Mendonça *et al.* (2018) e Siqueira (2009), há poucos estudos sobre práticas de incivilidade no âmbito das organizações no Brasil. Mas, para os autores, esses estudos deveriam ser levados em conta. Isso porque considerar o comportamento rude entre os profissionais na organização passa, às vezes, por sinais desavisados e que escondem intenções entre os que praticam e quem é vítima desse comportamento. Um exemplo é quando, no ambiente da redação jornalística, há sistematicamente ações que desprivilegiam gênero X ou Y em determinadas coberturas.

Além disso, de acordo com Alsina (2009), isso passa também pelo controle da direção da redação. Ao selecionar pautas e definir abordagens, por exemplo, é comum que muitos diretores tratem com chacota a escolha de determinada abordagem, o que desmotiva o profissional a sugerir novamente outras histórias.

Hershcovis (2011) e Anderson e Pearson (1999) explicam que esse tipo de manifestação de baixa intensidade é perceptível quando outros funcionários prestam pouca atenção às declarações dadas pelo(a) jornalista na empresa, diminuem o seu papel na instituição, ignoram ou o(a) excluem do círculo social no ambiente intra e extra organizacional, entre outros.

- *Bullying*

De acordo com Hershcovis (2011) consiste na situação em que o indivíduo é repetidamente exposto a situações negativas, abusos constantes ou exposição ao ridículo e à exclusão social, seja por parte dos colegas de trabalho ou por seus superiores.

Ainda, segundo Hershcovis (2011), a prática do *bullying* pode ser reconhecível no contexto organizacional. Isso porque, frequentemente, leva a situações de *stress* entre o indivíduo e a sua relação com o ambiente organizacional. A exclusão social de atividades em grupo, o abuso verbal, a constância em enaltecer os erros do indivíduo e colocá-lo em situações de exposição ao ridículo são práticas comuns dessa tipologia no comportamento organizacional.

- Supervisão abusiva

Sobre isso, Hershcovis (2011) afirma que se refere a uma sustentada exibição de contato hostil, não-verbal e verbal, e excluída de contato físico. É normalmente associada a supervisores, gerentes, diretores, etc.

A supervisão abusiva, ainda de acordo com Hershcovis (2011), é a prática de gerenciamento entre os funcionários por cargos superiores e que pode levar a outras práticas de violência organizacional, tais como o *bullying* e/ou incivilidade. Um exemplo é quando o diretor de redação passa a fazer chacota por um problema físico do profissional e passa a questionar, ou até mesmo abusar da autoridade.

É o exemplo de gestão perversa, como defendida por Martins, Moraes e Lima (2010). Nesse contexto, há um clima geralmente de medo e de tensão no âmbito

organizacional, porque a supervisão abusiva tende a fazer comentários negativos sobre seu papel a outros departamentos da empresa e a outros funcionários, invadir a sua privacidade, relembrar sobre sua incompetência na organização, entre outros.

A supervisão abusiva pode levar até mesmo às vias de fato. De acordo com Alsina (2009) e Wolf (2009), as convenções sociais no ambiente de redação podem levar os profissionais à exaustão e, dessa forma, algumas questões podem necessitar de uma mediação de cargos superiores no ambiente organizacional. Nesse sentido, pode ocorrer que um profissional com maior prestígio e que possa ser reconhecido como autor de práticas como incivilidade possa ser privilegiado por cargos superiores em relação ao outro.

- Conflito interpessoal

Hershcovis (2011) também explica que é o caso de alguém que, no ambiente profissional da empresa, sistematicamente, acaba levando sempre ao desentendimento entre os funcionários.

O autor defende que esta é uma das tipologias na qual não há uma diferenciação nítida no âmbito da organização porque, na prática, qualquer um pode ser facilmente um estressor. Por isso, é preciso se perguntar algumas questões como: com que frequência as pessoas no meu trabalho são rudes comigo? Fazem brincadeiras de mau gosto? Gritam ou são mal-educadas comigo?

Mendonça *et al.* (2018) acreditam que essas tipologias ajudam a compreender os estresses pelos quais passam inúmeros profissionais nos cenários organizacionais. Além dessas, há também outras duas tipologias acrescentadas por Hershcovis (2011): o assédio (moral e sexual) e a incivilidade seletiva.

A tipologia do assédio moral é definida a partir da intencionalidade (Mendonça *et al.*, 2018, p. 04). Ela configura-se como tal quando a relação de poder, entendida dentro de uma estrutura hierárquica e de domínio, é descendente e, assim, a vítima torna-se envolvida nesse processo, porque ele não é perene.

Tanto Mendonça *et al.* (2018) quanto Vasconcelos (2015) reconhecem que o assédio moral organizacional é intermitente, processual e gradativo. Ou seja, a liberdade com que o agressor se sente ao exercer o ato têm potencial para que outras violências se amplifiquem e se realizem no contexto organizacional, inclusive o assédio sexual. Essa

questão é importante porque é dela que deriva a relativização da intenção no âmbito das práticas institucionalizadas de violência organizacional.

Os autores Valadão e Mendonça (2015) afirmam que diversos comportamentos organizacionais entendem a prática do assédio moral como uma estratégia de gestão, o que faz, inclusive, com que a vítima, além de relativizar o ato, possa considerá-lo normal. É nesse sentido que se entende que o profissional, no ambiente da organização, ao interiorizar a cultura organizacional da instituição, pode não se perceber como propagador, nem se reconhecer como vítima desse processo.

Mendonça *et al.* (2018) ainda retomam a análise sobre a incivilidade seletiva. Consiste em uma espécie de desrespeito ininterrupto, em geral com algumas pessoas, como mulheres, LGBTQIAPN+, entre outras. Ou seja, é carregado de preconceito e destina-se, sobretudo, a reduzir o sujeito enquanto perspectiva de gênero, estereótipo, entre outros.

Assim, compreende-se que as tipologias sobre violências organizacionais trabalhadas por Mendonça *et al.* (2018) e por Hershcovis (2011) podem também ser aplicadas no âmbito da visibilidade promovida pelas plataformas sociais, o que as colocam como potencial gerador de violências.

Casos em que postagens são feitas destinadas a ferir a conduta do indivíduo, como é o caso da incivilidade e/ou do *bullying*, como lembrado por Hershcovis (2011) e Mendonça *et al.* (2018), ganham outros cenários quando recebem influência direta de algoritmos e da inteligência artificial. Aliás, conforme D'Andrea (2017), o caráter opaco das plataformas influencia o modo como se selecionam e hierarquizam conteúdos. Segundo o autor, esse processo é pouco ou nada transparente, deixando o cidadão à mercê do que os desenvolvedores realizam nessas plataformas.

Junqueira *et al.* (2014) afirmam que, quando as organizações entendem o potencial das redes sociais para promoção de suas ações e buscam gerar um “buzz” para atrair seguidores, estão também resignificando uma relação de trabalho, razão pela qual compreende-se que seria um contexto de *violência neuronal*. Han (2019) entende-a como uma violência interna em que o indivíduo se sobrecarrega mediante às práticas organizacionais, e o leva a questionar as suas habilidades para atender os desejos das instituições. Nesse sentido, também pode-se considerá-la como uma tipologia de violência organizacional.

Desse modo, com base no referencial teórico mobilizado até aqui, foi elaborado o Quadro 01, apresentado a seguir, sobre tipologias de violência organizacional, que visa

apoiar a compreensão de como elas podem se apresentar nas organizações. Tomaram-se por base os trabalhos de Mendonça *et al.* (2018) e de Hershcovis (2011), acrescidos da noção de violência neuronal (Han, 2019).

Quadro 01 – Tipologias de Violência Organizacional.

Enfraquecimento Social Herscovis (2011)	Tentativa de minar o indivíduo no ambiente corporativo impedindo-o de desenvolver melhor o seu trabalho.
Incivilidade Herscovis (2011)	Comportamento rude, de baixo teor lesivo, mas que compromete a relação social entre os profissionais pelo seu caráter ambíguo.
Bullying Herscovis (2011)	Situações de exposição vexatória e de exclusão social entre os profissionais da organização.
Supervisão Abusiva Herscovis (2011)	Gestão perversa em que o supervisor ou alto funcionário implementa situações de medo no contexto organizacional.
Conflito Interpessoal Herscovis (2011)	Indivíduo que gera um clima de desentendimento entre os funcionários.
Assédio Moral Mendonça <i>et al.</i> (2018)	Prática constante, gradativa e hierarquizada de exercício de poder e domínio entre funcionários levando o indivíduo à exaustão mental e emocional.
Assédio Sexual Mendonça <i>et al.</i> (2018)	Prática constante, gradativa e hierarquizada de exercício de poder e domínio entre funcionários que gera atentado sexual contra a vítima.
Incivilidade Seletiva Mendonça <i>et al.</i> (2018)	Comportamento descortês que geralmente é ocasionado por questões que envolvem gênero, biotipo físico ou orientação sexual.
Violência Neuronal Han (2019)	Sistema de violência psicológica em que o indivíduo se sobrecarrega mediante as práticas organizacionais

Fonte: elaborado pelo autor com base em Mendonça *et al.* (2018), Herscovis (2011) e Han (2019).

Entende-se, dessa forma, que são diversos elementos que podem configurar tipologias nos ambientes corporativos. A inclusão da violência neuronal (Han, 2019) é só mais um contexto que precisa ser considerado na contemporaneidade, sendo que é preciso entender as séries de códigos e dispositivos analógicos, digitais e interacionais (Braga, 2012) que fazem parte desses ambientes.

Sobre isso, Braga (2012) explica que a sociedade define o que ela necessita para construir e estabelecer interações entre si e que estas antecedem o uso de qualquer meio tecnológico. As relações humanas ocorrem em um contexto mediatizante mesmo antes de serem operacionalizadas pelos meios de comunicação e, como tal, suas violências também são reverberadas. Nesse sentido, compreende-se que o comportamento adotado pelos funcionários ou supervisores, dentro da organização, orquestra diversos elementos

que, como afirma Soboll (2008), criam ambientes de violências reiteradas e psicológicas ao trabalhador. Assim, a autora afirma:

A violência psicológica no trabalho caracteriza-se como uma forma sutil de violência, que, em geral, institui-se de modo insidioso e invisível nas relações de trabalho e compreende uma diversidade de comportamentos, entre os quais: pressões psicológicas, coações, humilhações, intimidações, ameaças, atitudes rudes e agressivas, comportamentos hostis, violações de direitos e assédio psicológico (Soboll, 2008, p. 225).

Ainda conforme a pesquisadora, é o comportamento que dita de que forma os cenários de violência vão sendo reconfigurados no ambiente organizacional e como a cultura profissional ora compreende, ora refuta variados comportamentos, da mesma forma como se percebe na sociedade. Afinal, segundo Nogueira e Aguiar (2010), as organizações (sejam elas de quaisquer naturezas) são um espelho da sociedade, influenciando-a e vice-versa.

Na prática, o que se percebe é que, no contexto de produção jornalística desenvolvido por meio das rotinas produtivas, a cultura profissional do jornalista passa a ser formada por multissistemas de violência. Nesses sistemas, cenários que perpassam a direção, o convívio, a civilidade, envolvendo os jornalistas mais jovens *versus* os mais antigos, as questões de gênero, étnico-raciais e, até mesmo, inclusão de pessoas com deficiência reverberam violências não visíveis.

Portanto, as práticas de violências nas instituições jornalísticas são só mais um exemplo de como elas representam a sociedade e como ela (sociedade) ressignifica termos como assédio e violências em diversos cenários da vida humana. As instituições jornalísticas, assim sendo, são mais um elemento nesse emaranhado de relações que são orquestradas envolvendo a cultura profissional e a cultura organizacional.

Com base nas reflexões produzidas pelo referencial teórico, no próximo capítulo desta tese, apresentam-se os percursos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Para alcançar o objetivo desta tese, que é o de **investigar de que forma os sistemas de violência organizacional permeiam as rotinas produtivas jornalísticas, e se são percebidos pelos jornalistas na sua prática profissional**, será necessário explicar os caminhos adotados na trajetória desta pesquisa. Nesse sentido, esta seção é dedicada à fundamentação da abordagem, dos métodos, das técnicas de coleta e de análise de dados utilizadas ao longo da pesquisa.

Demo (1991) explica que o trabalho científico é avaliado tanto pelo rigor teórico empregado quanto pelo domínio das técnicas e métodos utilizados para o desenvolvimento de uma pesquisa. Por isso, considerando que investigar a violência no contexto das organizações é uma tarefa árdua, conforme explicado nas seções anteriores, trata-se de apresentar uma combinação metodológica que atenda aos objetivos propostos da pesquisa.

Como destacado na introdução desta tese, o problema de pesquisa é entender se as estruturas de violência organizacional são legitimadas e reproduzidas nas rotinas produtivas do jornalismo e se os jornalistas as percebem ou reconhecem. Desse modo, foram estabelecidas algumas etapas a fim de sistematizar o percurso metodológico para responder ao problema de pesquisa.

Gil (2020) lembra que a ação de investigar o objeto pesquisado depende de inúmeros fatores, mas, principalmente, do interesse do cientista. A curiosidade e a criatividade sobre como determinado fenômeno se manifesta são fatores que possibilitam formas de se enxergar e aprimorar outras práticas.

Dessa forma, esta seção apresenta alguns pressupostos que orientaram a pesquisa. O objetivo é discutir perspectivas que auxiliaram na organização do percurso investigativo, tanto no aspecto teórico-metodológico, quanto no momento da análise dos dados coletados. Para isso, a seção divide-se em dois eixos fundamentais. Um deles apresenta os fundamentos teórico-metodológicos e o outro debruça-se na compreensão das ferramentas utilizadas para a coleta de dados e nas técnicas analíticas empregadas.

Assim, apresentam-se, entre outras questões, o tipo de abordagem adotada, além do uso da hermenêutica de profundidade (Thompson, 2011), por meio da análise sócio-histórica da prática nas redações jornalísticas.

4.1 Princípios Teórico-Metodológicos

No desenvolvimento desta pesquisa emprega-se uma abordagem quanti-qualitativa. Entende-se que as possibilidades oferecidas por essa perspectiva são úteis para construir e identificar percepções dos cenários de violência em ambientes organizacionais. Esse tipo de perspectiva traz características tanto das pesquisas quantitativas quanto das qualitativas.

Segundo Souza e Kerbaux (2017, p. 04), a pesquisa quanti-quali vem se definindo enquanto um movimento do próprio amadurecimento da prática da pesquisa e também dos pesquisadores, visto que a delimitação de pesquisas puramente quantitativas e/ou qualitativas não consegue, muitas vezes, perceber o fenômeno em sua totalidade. Gamboa (2007) lembra que até meados da primeira década do século XXI, entre 2000 e 2010, havia poucos trabalhos que buscavam trazer abordagens que uniam perspectivas quantitativas e qualitativas nas pesquisas em Ciências Sociais, razão pela qual, segundo o autor, os acirramentos contribuíam para um debate polarizado entre elas.

Santos Filho (1995) pontua que a necessidade de unir as duas perspectivas desenvolve-se, sobretudo, ainda no século XIX. O autor destaca que é desse período que o cientificismo positivista de Comte³¹ ganha destaque passando a ser utilizado em larga escala pelas Ciências Sociais e, principalmente, pela corrente de pesquisas de abordagens quantitativas.

Fonseca (2002) afirma que a utilização das abordagens quantitativas e qualitativas permite recolher o máximo de materiais que não poderiam ser conquistados se as perspectivas fossem empregadas isoladamente. Afirma-se, assim, que a pesquisa deve coletar dados tanto qualitativos como quantitativos, que serão submetidos a uma análise qualitativa. Logo, é importante destacar que os métodos de coleta de dados devem dialogar com essa perspectiva.

Anteriormente nesta tese, explicou-se a concepção de violência segundo Galtung (1969), Bourdieu (1989) e Han (2019), bem como as dinâmicas sociais desenvolvidas pelos jornalistas nas rotinas produtivas. Igualmente, entendeu-se que o próximo exercício teórico-metodológico a ser feito é apresentar as bases conceituais que permitiram analisar

³¹ Auguste Comte (1798 – 1857), pai da chamada ciência positivista e da Ciência moderna, também conhecido como o criador da sociologia como é conhecida atualmente. Comte trata a filosofia moderna do século XIX como um fenômeno rígido que precisa de técnicas e métodos precisos para a compreensão dos fenômenos. (Santos Filho, 1995).

os elementos que circundam as rotinas produtivas jornalísticas e seus reflexos no cotidiano profissional.

Por isso, como já anunciado na introdução, define-se que os sujeitos da pesquisa são os jornalistas. A seleção dos entrevistados partiu da modalidade bola de neve, pela qual se começou com o envio do questionário on-line (*survey*) durante o período de 15 de dezembro de 2024 a 20 de janeiro de 2025, por meio de um link do Google Forms³² para uma profissional, que replicou para outros jornalistas de seus contatos. No total, conseguiram-se as respostas de 15 jornalistas ao *survey*.

Em relação às limitações desta investigação, entende-se que o período referente ao desenvolvimento da pesquisa empírica foi um desafio. O período de recesso de final de ano e o mês de janeiro, época de férias para grande parte de profissionais, não colaborou para maior adesão nas respostas ao *survey*, o que impactou no número de respondentes e, conseqüentemente, na projeção amostral da pesquisa. No entanto, consideramos que alguns aspectos puderam ser mais bem discutidos nas entrevistas em profundidade.

Assim, selecionaram-se três profissionais entre os respondentes do *survey*, os quais demonstraram interesse em participar da entrevista em profundidade no formato Histórias de Vida para aprofundar aspectos que apareceram nas respostas ao questionário.

Na sequência, aplicou-se a segunda etapa da Hermenêutica de Profundidade com a análise formal das respostas ao questionário e das entrevistas no formato Histórias de Vida, usando para isso a análise de conteúdo de Bardin (2011) a partir da categorização dos principais tipos de violência organizacional encontrados (Kuckarts; Rädicker, 2023). Por fim, a partir dos resultados obtidos, foi possível realizar a terceira e última etapa da Hermenêutica de Profundidade com a interpretação/reinterpretação dos relatos.

Desse modo, partindo do objetivo geral de investigar de que forma os sistemas de violência organizacional permeiam as rotinas produtivas jornalísticas e se são percebidos pelos jornalistas na sua prática profissional, apresenta-se o Quadro 02, no qual é possível identificar a relação entre os objetivos específicos desta pesquisa e os respectivos métodos empregados para sua realização. Desta forma, ilustra-se de modo mais objetivo o percurso metodológico desta tese.

³² O link disponibilizado:

<https://docs.google.com/forms/d/1SVV644vwFaTrRAojTUoX04NqKQKXTwseDOmCdQjEQU4/edit?pli=1#responses>. Criado em: 13 dez. 2024.

Quadro 02 - Relação entre os objetivos específicos da pesquisa e os respectivos métodos adotados para sua realização.

Objetivos Específicos	Método empregado	Descrição
(1) Reunir referencial teórico sobre violência no mundo do trabalho, em especial, nas rotinas produtivas jornalísticas	Pesquisa bibliográfica	Visou resgatar as discussões sobre Tipologias de violência por Galtung, (1969) Bourdieu (1989) e Byun Chul-Han (2019) e suas circunstâncias, além de apresentar o contexto das rotinas produtivas em jornalismo a partir de autores como Nelson Traquina (2012); Roseli Fígaro (2014) e Mauro Wolf (2009)
(2) Analisar a percepção dos jornalistas sobre a violência organizacional (3) Identificar e caracterizar as dinâmicas de violência organizacional, e suas consequências para as rotinas produtivas jornalísticas.	Pesquisa bibliográfica	Idem ao anterior.
	Hermenêutica de profundidade	Etapa 1. Análise sócio-histórica: a pesquisa bibliográfica iniciada nos capítulos teóricos da tese serviu de base para a discussão do primeiro momento da hermenêutica de profundidade (Thompson, 2011) sobre as circunstâncias organizacionais relacionadas às rotinas produtivas jornalísticas no Brasil desde o século XIX e início do século XX. Etapa 2. Análise formal: por meio do <i>survey</i> (formulário online) e entrevistas na modalidade Histórias de Vida. Aplicação da Análise de Conteúdo das entrevistas. Etapa 3. Interpretação/reinterpretação: discussão dos resultados obtidos.
	Survey	Buscando conhecer um pouco mais sobre o que enfrentam os profissionais em suas rotinas produtivas que vivenciam, foi elaborado um formulário online com 26 perguntas, conforme apêndice na página 160

	Entrevistas na modalidade Histórias de Vida	Com as respostas obtidas no <i>survey</i> , realizamos três entrevistas com profissionais que responderam o <i>forms</i> online para aprofundar algumas questões e conhecer suas experiências relacionadas às rotinas profissionais do jornalismo.
	Análise de conteúdo (Bardin, 2011) e (Kuckarts; Rädiker, 2023) e as Histórias de Vida	A partir das entrevistas, desenvolveu-se um conjunto de categorias analíticas com base no referencial teórico desta tese no qual identificamos os tipos de violência mais presentes com base nas histórias de vida dos entrevistados.

Fonte: elaborado pelo autor.

Partindo desta ilustração do Quadro 02, passa-se a discutir a hermenêutica de profundidade como método e sua aplicação nesta pesquisa.

4.2 A Hermenêutica de Profundidade

A hermenêutica de profundidade está diretamente relacionada com a interpretação e a compreensão do fenômeno social. Toda a complexidade dos fenômenos estudados que se tornam objeto de pesquisa demanda um olhar mais ampliado sobre a sua estrutura e seus contextos. De acordo com Thompson (2011), desde a antiguidade, a hermenêutica foi utilizada como exercício interpretativo, mas sua origem está mais relacionada à uma perspectiva positivista, atrelada à normatização dos textos filosóficos e/ou religiosos.

Thompson (2011) afirma que é a partir do século XX, com a influência dos estudos de Martin Heidegger (1889-1976) e Hans Gadamer (1900-2002), que a concepção de hermenêutica do ser e toda a sua complexidade toma forma. Para o autor, o que Heidegger trouxe foi importante por trazer o papel do entendimento do ser para a interpretação. O pesquisador não interpreta só o fenômeno mediante o recolhimento dos dados. Nesse processo, o(a) pesquisador(a) também se transforma e modifica sua forma de olhar para o sujeito ou objeto. Já de acordo com Gadamer, além de propor o papel do conhecimento do ser, há também de se considerar de que forma a linguagem exerce influência nesse processo.

Moura e Almeida (2017, p. 03) afirmam que o estudo da hermenêutica de profundidade vem crescendo em importância no campo de pesquisas em Ciências Sociais. Para as autoras, é um ótimo recurso por apresentar diversos vieses por vezes complexos e também por apresentar visões multidimensionais sobre o objeto comunicacional.

Veronese e Guareschi (2006) explicam que uma das vantagens no uso da hermenêutica de profundidade para a pesquisa deve-se justamente à abertura metodológica, afinal, segundo os autores:

o pesquisador pode analisar o contexto sócio-histórico e espaço-temporal que cerca o fenômeno pesquisado, pode empreender análises discursivas, de conteúdo, semióticas ou de qualquer padrão formal que venha a ser necessário; pode analisar a ideologia como vertente social importante, conferindo um caráter potencialmente crítico à pesquisa (Veronese; Guareschi, 2006, p. 04).

Isso ajuda a compreender, por exemplo, de que forma as culturas organizacionais nas instituições jornalísticas visibilizam ou não, suas práticas e como podem reverberar violências ao longo do tempo. Thompson (2011), ao se debruçar sobre o debate sócio-histórico, ajuda o pesquisador a entender o seu papel no espaço/tempo da pesquisa. Afinal, como afirma Feltrin (2022, p. 90), “toda pesquisa científica está inserida em um contexto sócio-histórico e, por isso, constrói reflexões sobre as demandas inerentes a um determinado tempo”.

Sendo assim, Thompson sinaliza três etapas importantes nesse processo metodológico, que seriam respectivamente: 1) a análise sócio-histórica, 2) a análise formal ou discursiva e 3) a interpretação/reinterpretação. A primeira, segundo o autor, diz respeito a um exercício de compreensão e reconstrução das condições sociais para, com isso, reconhecer, entre outras coisas, as formas de produção, circulação e recepção das mensagens simbólicas (Macedo; Fernandes, 2023, p. 06).

Já as etapas dois e três, respectivamente, a análise formal e a interpretação/reinterpretação dos fenômenos, Thompson (2011) explica que, ainda que as propriedades do discurso sempre se situem dentro dos contextos sócio-históricos, ainda podem apresentar características e relações estruturadamente formais. É daí que se aciona o processo de interpretação e reinterpretação que, segundo Macedo e Fernandes (2023, p. 07), em referência direta aos estudos de Thompson, afirmam que esse processo sempre se constitui sobre a análise formal e a sua relação sócio-histórica. Mas que, de acordo com os autores, vai mais além:

a contextualização das formas simbólicas tratadas como produtos socialmente situados ou como estruturas articuladas. Ele (Thompson) destaca as formas simbólicas representando algo, sendo que esse caráter transcendente precisa ser compreendido no processo de interpretação (Macedo; Fernandes, 2023, p. 07).

Para Thompson (2011), o campo do simbólico pode ser interpretado tanto pela análise formal como pelo contexto sócio-histórico e ser reinterpretado nesse processo criando novas formas de compreensão do fenômeno social.

A interpretação em profundidade torna-se uma intervenção potencial nas próprias circunstâncias sobre as quais ela foi formulada. Uma interpretação em profundidade é, ela mesma, uma construção simbólica, capaz, em princípio, de ser compreendida por sujeitos inseridos nas circunstâncias que formam, em parte, o objeto de interpretação (Thompson, 2011, p. 414).

Para ilustrar melhor a composição da hermenêutica em profundidade, utiliza-se a referência de uma representação imagética apresentada por Veronese e Guareschi (2006), conforme se observa na Imagem 1:

Imagem 1 - Esquema sobre Hermenêutica de Profundidade.



Fonte: (Veronese; Guareschi, 2006, p. 04).

Visualiza-se que os acionamentos gerados por meio da análise sócio-histórica permitem que se discutam desde situações interacionais dentro das estruturas sociais como sua e sua transformação no espaço-tempo em que se situam. Para esta tese, discutir esse fenômeno é importante porque ajuda a entender o que atualmente pode ser considerado como violência

Nesse sentido, a partir da compreensão das etapas da hermenêutica em profundidade, apresentadas por Thompson (2011), acredita-se que o exercício de olhar

em perspectiva e profundidade, perceber como a cultura organizacional e a cultura profissional do jornalista moldaram cenários e contextos sociais dos profissionais nas rotinas produtivas pode fornecer subsídios importantes para compreender os processos de visibilização e [in]visibilizações de violências nesses espaços.

Desse modo, pode-se reconhecer que as seções teóricas representaram a primeira etapa da Hermenêutica de Profundidade, à medida que puderam contextualizar histórica e socialmente o recorte desta pesquisa e ampliar a perspectiva crítica mobilizada. Em complemento, faz-se, a seguir, um breve aprofundamento desta análise sócio-histórica, já abordada nas seções teóricas, mas com o objetivo de inserir algumas reflexões adicionais.

4.3 A análise sócio-histórica da violência nas rotinas produtivas do jornalismo

Gilberto Freyre (1900 – 1987), em sua obra de 1933, *Casa Grande Senzala*, faz menção para os aspectos fundadores da sociedade brasileira, desde a tradição indígena e seu genocídio por parte dos europeus, além do sequestro de povos africanos e sua escravização no Brasil. Na obra, o autor analisa a formação social do país a partir de aspectos como sincretismo religioso, relações sociais envolvendo os povos europeus, originários e africanos e também das relações de dominação e de poder que eram envolvidas entre eles.

É preciso considerar que, embora estes sejam aspectos históricos da sociedade brasileira, cabe a compreensão de que esse cenário permeia todas as relações sociais, culturais e organizacionais nesse processo. Marques de Mello e Queiroz (1998) diziam que no Brasil do século XIX, a intensa industrialização nas cidades do país e a necessidade de informação moldou a formação social do profissional de jornalismo naquele tempo. Ainda que não houvesse a devida formação específica para a prática e que somente a elite tivesse condições de ler e escrever, pode-se considerar que a produção jornalística estava calcada nas relações oriundas entre quem detinha os meios produtivos da informação e os literatos, afastando a massa de um acesso maior, o que de certo modo já empregava certas práticas organizacionais para a consolidação da práxis jornalística.

Barbosa (2010) cita um outro vislumbre desse processo de construção histórica do jornalismo e da ideia de imprensa do século XIX. Segundo a autora, já nas primeiras décadas deste século, a relação entre oralidade e textualidade andava lado a lado com o debate político da época (o que vem a se firmar como uma constante em toda a narrativa jornalística nacional até os dias atuais).

Mas não é só isso, Barbosa (2010) conta que esse percurso em busca de uma consolidação de uma imprensa nacional criou uma identidade muito particular do jornalismo nacional. A autora cita, por exemplo, o papel que jornais, como o Jornal do Brasil, tinham ao inclusive dar óbolos (esmola) aos pobres que frequentavam as portas do jornal no início do século XX (Barbosa, 2010, p. 38).

Outro ponto que merece atenção é o comportamento social das redações do início do século XX. Sobre isso, Barbosa (2010) dá diversos detalhes:

Na redação, cada um tem o seu lugar determinado. Na mesa próxima à escada fica o redator de plantão, encarregado de receber as reclamações, as notícias, as retificações, enfim tudo que diz respeito à folha do dia seguinte. Em seguida, o encarregado de atender os pobres [...] mais adiante, outros redatores e repórteres responsáveis pelas diversas seções (Barbosa, 2010, p. 38).

A autora refere-se à organização da redação do Jornal do Brasil durante as duas primeiras décadas do século passado. É curioso notar que as características das redações parecem seguir a mesma lógica desde esse tempo, em que as formas de organizar as dinâmicas sociais na redação respeitam uma relação de controle dos processos de produção e fiscalização do trabalho jornalístico.

Nesse contexto, o autor do trabalho pede licença ao leitor para explicar um movimento muito particular. Durante a dissertação, defendida no ano de 2015, o pesquisador observou as práticas sociais ocorridas na redação de uma empresa rádio jornalística do interior do Rio Grande do Sul. Assim, foi possível perceber essas relações de controle, fiscalização da produção e do trabalho jornalístico inclusive, presenciando diversos climas de tensão entre os profissionais³³.

Sobre os comportamentos nas redações é curioso notar que eles são recorrentes. Barbosa (2010) mostra que, no início do século XX, manifestavam endogenamente elementos comuns a respeito das violências organizacionais:

O trabalho na redação dos matutinos se intensifica por volta das 9 horas da noite. O fechamento se dá por volta da meia-noite. A voz do secretário, em tom grave, avisa que não há mais tempo a perder. Todos se levantam. Os que ainda não concluíram suas notícias juntam as tiras

³³ Dissertação intitulada: O uso de dispositivos móveis no processo de produção de notícias: Um estudo de caso na Rádio Independente 950 AM de Lajeado/RS. Defendida em 2015 pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) – RS. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/6363/GOMES%2C%20RAFAEL%20DE%20JESUS.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

escritas para terminar o trabalho nas oficinas. Os que ficam de plantão têm de agüentar até as 3 ou 4 horas da manhã. Há um revezamento permanente de repórteres e redatores neste trabalho de aguardar que na cidade, no país ou no exterior aconteça algo que mereça a descrição pormenorizada de suas penas. Há noites em que o trabalho é tranquilo. Apenas os telegramas das agências nacionais e estrangeiras ou notícias policiais sem importância. Há dias, entretanto, que um grande incêndio, uma impressionante tragédia passional, um terrível desastre ferroviário movimentam os repórteres. O secretário se agita e dá instruções: “Olha! O jornal não pode atrasar!” (Barbosa, 2010, p. 40).

As dinâmicas sociais na organização, os constrangimentos do tempo, escalonamentos do trabalho e a pressão sobre o risco de se perder o prazo de publicação de matérias (*deadline*) podem ser identificadas como práticas comuns ao trabalho jornalístico, como se busca explicar nesta tese, mas incorporam práticas de violência sistêmicas (Han, 2019) nesses ambientes. Tal como observa Barbosa (2010), desde o início das redações jornalísticas no Brasil, práticas institucionalizadas de violência organizacional eram recorrentes.

Lima (2008, p. 42) mostra que é, sobretudo, após a década de 1950 com a profissionalização (formação de profissionais jornalistas) que as redações e o jornalismo brasileiro passam a desenvolver práticas discursivas próximas aos ideais perpetrados pelas academias, como a objetividade, a imparcialidade, etc.

Esse é o período em que se vê cada vez mais o jornalismo próximo de se tornar uma instituição. A noção de legitimidade enquanto entidade que participa na formação da opinião pública a partir do século XVIII e alcança o ápice no século XX, as formas de se ver o jornalismo e suas estruturas no ambiente das redações passam a ser reconhecidas como espaços com identidade própria (Lima, 2008, p. 43).

Assim, a cultura popular encarregou-se justamente de mostrar como é a relação dos jornalistas na redação com as máquinas, artefatos sociotécnicos em transformação e o comportamento social.

Além disso, vale fazer outro exercício reflexivo nesse sentido. Se entende que a violência organizacional é uma prática que ocorre desde o séc. XIX e séc. XX nas redações jornalísticas, e que esse cenário permeia a cultura profissional do jornalista. Cabe então discutir de que forma esse cenário (a redação) e a organização são promotores de violências

Barbosa (2010) ainda explica que as estruturas organizacionais dos jornais adotavam práticas que hoje podem ser consistentes com as discussões contemporâneas da violência no mundo do trabalho. E abre caminho para se pensar o sujeito nessa relação.

Como por exemplo, pensar em questões da ordem de gênero, do preconceito, da ideologia, dos interesses entre os profissionais e como as organizações jornalísticas podem repensar os relacionamentos interpessoais em suas organizações.

Por isso, é possível pensar que o processo que culminou com o jornalismo contemporâneo Brasileiro não é em nenhum sentido isento de violências, sobretudo quando falamos em questões que envolvem preconceito ou gênero. Juarez Xavier (2021)³⁴ explica que as redações jornalísticas são um espelho das relações sociais construídas durante os séculos no país e que reconhecem e reverberam em grande parte, seus preconceitos manifestando suas violências. Segundo o autor, há uma homogeneidade nas redações, por privilegiar, além de classes elitizadas, grupos sociais específicos.

Estes são os proprietários dos veículos de imprensa e isso, de acordo com Xavier (2021), reforça aspectos como a segregação social nas redações, o que interfere na forma como jornalistas são direcionados, por exemplo, para externas, o enviesamento de coberturas para determinados gêneros, entre outros.

A partir dessa constatação, entende-se que é relevante compreender como os jornalistas percebem os contextos de violência aos quais estão inseridos em suas rotinas produtivas. No campo da pesquisa em comunicação, como já defendido, uma das pesquisas mais recentes que levantou o perfil profissional do jornalista brasileiro foi feita em 2021³⁵.

Com base nesta pesquisa, observa-se que, à época, mais de 66% dos respondentes afirmaram vivenciar situações de stress em suas rotinas produtivas (Pantoja Lima, 2022, p. 96), mais de 55% disseram não terem o devido reconhecimento pelo esforço profissional que desempenhavam (p. 99) e mais de 50% afirmaram já terem sofrido violências organizacionais como assédios morais e/ou sexuais (Pantoja Lima, 2022, p. 100).

Assim, percebe-se que esse cenário acontece, infelizmente, com bastante regularidade entre os profissionais de jornalismo. Partindo dessas reflexões, pode-se

³⁴ Entrevista concedida a João Elias Nery. In: Revista PAULUS – Revista de Comunicação da FAPCOM. v. 5. n. 9. Jul. 2021. Disponível em: <https://revista.fapcom.edu.br/index.php/revista-paulus/article/view/454/425> Acesso em: 07 out. 2024.

³⁵ Refere-se aqui novamente à "Pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro 2021: características sociodemográficas, políticas, de saúde e do trabalho" (Pantoja Lima, 2022). Disponível em: <https://perfildejornalista.paginas.ufsc.br/files/2022/06/RelatorioPesquisaPerfilJornalistas2022x2.pdf> Acesso em: 10 maio 2024.

adentrar a realização das etapas empíricas desta pesquisa, cujos sujeitos pesquisados são profissionais do jornalismo atuantes em rotinas produtivas.

4.4 Procedimentos ferramentais de coleta e técnica de análise

A fim de conhecer como os profissionais enfrentam diferentes situações de violência em suas rotinas produtivas é preciso considerar as estruturas multifacetadas do trabalho jornalístico dos dias atuais. Híbrido, remoto, trabalhos presenciais etc. São inúmeras definições de modelos e jornadas de trabalho, mas que também ensejam diversas formas de cultura profissional.

Partindo desse contexto, questionou-se sobre alguns aspectos do recorte de pesquisa: onde se encontram os jornalistas e como contatá-los para a pesquisa empírica? Além disso, encontrar disponibilidade para conversar sobre suas rotinas e sobre as suas vivências tornou-se um duplo desafio para o desenvolvimento da pesquisa, considerando as diferentes rotinas de trabalho. Isso porque houve dificuldades quanto à disponibilidade dos profissionais em responder tanto ao formulário on-line, quanto a compatibilizar tempo para conceder as entrevistas. Grande parte disso também em face das jornadas de trabalho e da cobrança nos prazos.

Dessa forma, tendo em vista essa realidade, adotou-se o emprego de um *survey* (formulário) on-line para encaminhá-lo a contatos iniciais de jornalistas, que já eram conhecidos deste pesquisador, autor desta tese, e a amostra seguiu com a técnica da bola de neve.

4.5 Técnica da Bola de Neve

De acordo com Spreen (1992), a bola de neve é uma técnica alternativa aplicada para uma população que se conhece pouco ou quando os membros dessa população nada se conhecem. Entende-se que é um tema delicado se perceber em contextos de violência, razão pela qual se compreende que a técnica da bola de neve pode contribuir para facilitar uma adesão à resposta do questionário por meio de indicações.

Segundo Faugier e Sargeant (1997), o caminho mais efetivo para utilizar esse método é quando existe uma possível ligação (profissional, afetiva, material) entre os membros de interesse dessa pesquisa. Ou seja, os membros dessa população são capazes

de se auto-reconhecer nesse processo. Jornalistas são capazes de reconhecer jornalistas, ainda mais quando se cruzam histórias sobre o exercício da profissão e sobre os sistemas de violência.

De acordo com Snijders (1992), um dos primeiros passos para aplicação da técnica da bola de neve para definir um universo amostral é encontrar os sujeitos (fontes) que poderão dar início à pesquisa. São conhecidos como as “sementes da pesquisa”. De fato, esse primeiro contato é crucial porque se a fonte não for bem escolhida pode colocar em xeque todo o percurso metodológico formulado. Assim, é essa fonte que dará início ao que se chama de onda 1, isto é, encaminhando o questionário para outra pessoa da mesma população que a fonte inicial acredita que poderá responder adequadamente. A onda 2 segue o mesmo princípio até o momento em que a pesquisa ou o pesquisador já não conseguirem obter dados novos.

Atkinson e Flint (2001) afirmam que a proporção de dados obtidos por meio desse método leva em conta o tempo e a disponibilidade que as fontes primárias da pesquisa possuem para direcionar o pesquisador para outras fontes. Por exemplo, para o *corpus* desta tese, caso o jornalista 1 tenha indicado para outras 5 ou 6 pessoas e apenas 2 responderam, chega-se aí, dentro do total ou do tempo estipulado, entre 20% e 30% da população-alvo dessa amostragem.

Sobre isso, Dewes (2013) afirma:

Normalmente se termina o processo amostral ao chegar num tamanho de amostra definido antes da pesquisa como alvo, ou então quando se atinge uma estabilidade, ou seja, quando aos poucos novos contatos são acrescentados. Considerar o que são poucos contatos fica a cargo do pesquisador, mas pode ser uma proporção, por exemplo, menos que 5% dos contatos indicados na onda que tenham respondido (Dewes, 2013, p. 12).

Iniciou-se a onda 1 no dia 15 de dezembro de 2024, a partir do primeiro envio para uma jornalista. E ela deu início à onda 2 que seguiu subsequentemente.

O fato de utilizar a técnica da bola de neve tem aspectos positivos e negativos. Pode-se destacar como aspecto positivo o fato de permitir encontrar populações-alvo da pesquisa e, com isso, absorver melhor elementos da pesquisa empreendida, além de ser um método de relativo baixo custo. Porém, um dos desafios reside no fato de não ser probabilístico, o que impede de fazer uma inferência direta sobre o *corpus*. Sobre isso, Dewes (2013, p 14) alerta para o fato de que pode haver um enviesamento da pesquisa a

ser empreendida com base nas fontes que se optou desde o primeiro momento, no caso, a semente, como afirma Snijders (1992).

De qualquer forma, entende-se que, ao permitir viabilizar a pesquisa, esta técnica contribui para os objetivos propostos. Sendo assim, elaborou-se um formulário on-line, pelo Google Forms, que foi enviado a estes contatos, conforme observa-se no roteiro completo no Apêndice 01, a partir da página 159.

4.6 O formulário (*Survey*)

Fowler Junior (2011) explica que o *survey* é o processo investigativo indicado para se conhecer, estatisticamente, por meio de perguntas e respostas, o fenômeno social a ser investigado. O termo não tem um paralelo para tradução em português. O mais próximo, para isso, seria o levantamento. Mas isso, segundo Mineiro (2020), não compreende toda a amplitude do *survey*.

Mineiro (2020) também explica que, embora tenha uma natureza quantitativa, o *survey* tem potencial de avançar na pesquisa científica por oferecer a abordagem qualitativa, subsídios que melhor embasem a produção da pesquisa, ao mesmo tempo em que concilia métodos, técnicas e instrumentos de coleta durante o trabalho científico.

Ou seja, entende-se que o *survey* nada mais é do que a aplicação de perguntas a um vasto número de situações e pessoas sobre um determinado tipo de comportamento que se busca conhecer. Tanto Babbie (2017) quanto Gil e Neto (2020) explicam que, após a aplicação, é necessária a análise quantitativa dos dados coletados com minuciosa atenção, para obter conclusões mais precisas e não prejudicar o andamento da pesquisa.

Para Mineiro (2020, p. 04), uma das funções do *survey* é:

produzir descrições, predominantemente quantitativas ou numéricas, sobre alguns aspectos de uma população, coletando dados por meio de perguntas feitas às pessoas. Tais dados são bases para posteriores análises. É particularmente eficaz quando combinado com outros métodos procedimentais, facilita a aplicação do pensamento lógico. Permite ainda a elaboração de um modelo lógico: o sistema determinístico de causa e efeito, entretanto, nenhum Survey satisfaz plenamente os ideais teóricos da investigação científica, lembra-se que esta é um compromisso entre o real e o possível e se ajusta conforme a identidade investigativa do pesquisador alinhada à sua epistemologia paradigmática.

Gil e Neto (2020, p. 03) ainda entendem que o *survey* permite um delineamento que se torne mais adequado para englobar tanto pesquisador quanto natureza ou fenômeno a ser pesquisado. Por outra parte, os autores compreendem que limitá-lo a esse tipo de características não é suficiente, visto que permite verificar a existência de variáveis mediante controles e que, por isso mesmo, é mais próximo das pesquisas experimentais e exploratórias.

Aliás, sobre isso, os autores ainda afirmam:

Os surveys também podem ser utilizados em pesquisas exploratórias, que têm como propósito não o de fornecer uma resposta definitiva aos problemas propostos, mas promover seu aprimoramento ou à construção de hipóteses (Gil; Neto, 2020, p. 03).

Assim, após o envio do *survey* aos jornalistas, conseguiram-se 15 respostas durante o período de 15 de dezembro de 2024 a 20 de janeiro de 2025, com respondentes procedentes das regiões Sul, Centro-oeste, Sudeste e Nordeste do Brasil.

Além do contato com a primeira jornalista da onda 1 da técnica da bola de neve, houve contato com outros jornalistas filiados ao sindicato da categoria³⁶. O formulário ficou ativo nesse período indicado. Visou-se, com isso, conhecer os cenários diversos pelos quais os profissionais de regiões do país vivenciam em suas rotinas produtivas.

Com os resultados do *survey*, consultaram-se os respondentes sobre quais deles teriam disponibilidade para realizar uma entrevista com mais profundidade e, por isso, chegou-se a três profissionais que se dispuseram a realizar a entrevista por meio da técnica da história de vida.

4.7 Entrevista: histórias de vida

Segundo Bauer e Gaskell (2008), a entrevista é um recurso para compreender as crenças, valores e comportamentos dos indivíduos em determinado contexto social. De acordo com Gil (2020, p. 62-63), é a mais importante dentre as técnicas utilizadas no âmbito das Ciências Sociais, pois é adequada para obter informações sobre suas crenças, o que esperam, ou fazem, ou fizeram, bem como acerca de explicações de precedentes.

³⁶ O formulário foi encaminhado para o sindicato dos jornalistas (SINDJOR) dos estados do Pará, Mato Grosso, Bahia, Sergipe e Rio Grande do Sul.

Por essa razão, realizou-se a entrevista pela técnica Histórias de Vida com três profissionais por meio do *software* Google Meet para viabilizar sua realização.

Dentre as diversas modalidades, esta pesquisa optou pela entrevista em profundidade a partir da história de vida. De acordo com Gil (2020), a entrevista em profundidade é um modelo em que o pesquisador busca obter o máximo de informações com a fonte, deixando-a livre para discorrer sobre a temática.

Por isso, elaborou-se um roteiro simples, aberto, apenas para guiar o pesquisador e incentivar a fonte a se expressar, até porque essas entrevistas podem durar mais de 30 minutos, ou até mesmo horas, a depender da importância do tema ou da disponibilidade do entrevistado.

Chase (2008) define a história de vida como uma metodologia de pesquisa eminentemente qualitativa. Nela, o pesquisador e a fonte vão descobrindo e percebendo os fenômenos sociais aos quais estão inseridos.

Ferrazza e Antonello (2017, p. 24) explicam que o método de pesquisa é uma tradição que vem desde os estudos da Escola de Chicago, durante a década de 1920, e que foi utilizada primeiramente como forma de se conhecer e descrever culturas americanas. É só a partir da década de 1980 do século passado, que a história de vida é reconhecida como método eficaz de conhecimento e análise social do ser humano e do desenvolvimento de suas relações sociais.

Importante destacar que o termo história de vida não é o mesmo que história oral. Aliás, sobre isso, Queiroz (1988, p. 20) faz uma distinção pertinente. Enquanto no primeiro a fonte relata sua experiência tentando reviver os acontecimentos, as suas práticas e os contextos em que vivenciou, no segundo a fonte pode trazer desde histórias verdadeiras, até lendas, crenças intangíveis, entre outros. É por isso que Denzin (1989) explica que a história de vida é o registro escrito da vida da fonte.

Queiroz (1988) ainda relata que é a partir da história de vida que o pesquisador é capaz de conhecer a trajetória da fonte e suas perspectivas ao passar do tempo. Trazendo essa perspectiva para o ambiente organizacional, é por meio dessa técnica que o pesquisador pode entender alguns fatos que foram determinantes na jornada do entrevistado em suas rotinas produtivas.

Nogueira (2004) lembra que o melhor caminho para a produção do percurso qualitativo que envolve a história de vida é a escuta atenciosa, na qual o pesquisador e sua fonte sejam capazes de produzir uma relação de cumplicidade para reconstruir o percurso de vida. Nesse sentido, é um processo que contribui com nossa pesquisa, pois

faz tanto o pesquisador quanto a fonte conhecerem-se e reconhecerem-se como peças em sistemas de relações em que a organização, as rotinas produtivas e os contextos de trabalho são estabelecidos de forma complexa.

Para o desenvolvimento das entrevistas, 3 (três) profissionais disponibilizaram-se para dialogar com o pesquisador. Entrevistou-se uma jornalista do gênero feminino e dois jornalistas do gênero masculino, em média, duraram por volta de 1 hora cada. As entrevistas foram realizadas nos dias 31/01/2025, 08/02/2025 e 09/02/2025 e foram transcritas e estão disponíveis em uma pasta de arquivos no aplicativo Google Drive³⁷.

Como forma de criar um material que dê suporte à pesquisa, o pesquisador pediu autorização dos entrevistados para gravar a entrevista por meio da plataforma do Google Meet. Jaime, Godoy e Antonello (2007) entendem que existem diversos processos de coleta de história de vida a partir da entrevista em profundidade e citam como exemplos a fotografia, a pesquisa documental, a gravação em vídeo, áudio e até mesmo o uso de diários de campo.

Realizou-se o agendamento prévio das entrevistas, o que permitiu às fontes ficarem à vontade em relatar os depoimentos. Além disso, deu a oportunidade de perceber feições e emoções que corroboraram com as percepções sociais em que vivem/viveram, bem como reviveram diversas situações vivenciadas.

O último passo foi a aplicação da análise de conteúdo das entrevistas em profundidade com a técnica história de vida para compor as percepções dos profissionais em conjunto com os debates teóricos desenvolvidos até aqui.

4.8 A análise de conteúdo das entrevistas

Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo refere-se a um conjunto de técnicas com o propósito de analisar as comunicações utilizando-se de procedimentos objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Ou seja, a análise de conteúdo, segundo a autora, faz-se, basicamente, pela prática (Bardin, 2011, p. 51).

Triviños (1987), em referência direta aos estudos de Bardin, afirma que a análise do conteúdo não privilegia somente as linguagens escritas, mas também as orais, ainda que a intenção seja de utilizar o método de análise de conteúdo nas mensagens escritas,

³⁷ As transcrições das entrevistas, bem como as gravações, estão armazenadas no Drive e podem ser acessadas no link: https://drive.google.com/drive/folders/15j5VKMUCdTLxCtdbUq34vUNzwcPhej-l?usp=drive_link.

pois “estas são mais estáveis e constituem um material mais objetivo e no qual é possível voltar várias vezes” (Triviños, 1987, p. 160).

Para tanto, Bardin (2011) recomenda uma série de etapas para melhor desenvolvimento do estudo. O primeiro é a pré-análise (que consiste na organização básica do material que será analisado), a descrição analítica (que, embora já comece na primeira etapa, é na verdade o *corpus* da pesquisa ao qual foram aplicados a análise e correlacionando aos referenciais teóricos utilizados para dar profundidade à pesquisa) e a interpretação referencial (reflexão dos dados obtidos junto às duas etapas anteriores).

Kuckarts e Rädicker (*apud* Kochhann, 2024, p. 46) explicam que um dos melhores caminhos para produzir a análise de conteúdo qualitativo é a aplicação de 7 processos, a saber: a) trabalho inicial do texto; b) desenvolvimento de categorias principais; c) codificação dos dados a partir das categorias principais; d) desenvolvimento indutivo de subcategorias; e) codificação dos dados a partir das subcategorias; e) análise simples e complexa e f) escrever/documentar os resultados e/ou processos.

O desenvolvimento da categorização é um recurso que ajudará a encontrar elementos que demonstram violências organizacionais vivenciadas por profissionais nas rotinas produtivas do jornalismo. Para tanto, o quadro elaborado por esta pesquisa sobre tipologias de violência organizacional, apresentado na seção 3, servirá também como categorias analíticas do conteúdo das entrevistas concedidas ao pesquisador pelos profissionais.

A próxima seção é destinada à análise dos dados obtidos por meio da aplicação do *survey* e das entrevistas em profundidade.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS NAS ROTINAS PRODUTIVAS DO JORNALISMO

Dedica-se esta seção à apresentação dos resultados identificados ao longo do desenvolvimento desta pesquisa. Num primeiro momento, dividiu-se esta seção apresentando os resultados do *survey*, em seguida, apresenta-se a análise de conteúdo das entrevistas mediante as histórias de vida.

Conforme indicado na seção anterior, o *survey* teve por objetivo obter um panorama geral dos profissionais de jornalismo em relação às percepções sobre as violências em suas rotinas produtivas. Como já informado anteriormente, o roteiro do *survey* está disponível no Apêndice 01 e no total obtiveram-se 15 respostas de profissionais procedentes das regiões centro-oeste, sul e nordeste do Brasil.

De início, todos os profissionais responderam a uma pergunta preliminar autorizando sua participação e o consentimento para a entrevista.

O formulário está dividido em 5 eixos: (1) dados gerais, (2) concepções de violência, (3) o perfil da organização em que trabalham, (4) a percepção sobre a violência na comunicação e/ou discurso organizacional; e (5) as ações e propostas de enfrentamento da violência. Desse modo, passa-se a apresentar os resultados com base nesta organização proposta no questionário.

5.1 Dados Gerais

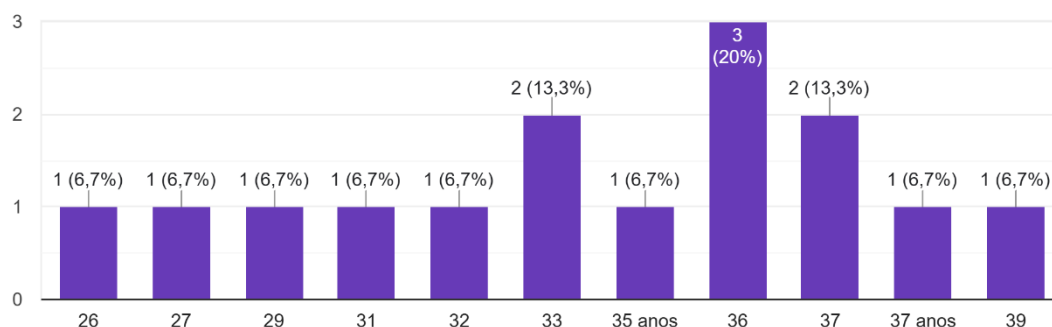
A primeira pergunta tratava da identificação geral do(a) entrevistado(a). Das 15 respostas obtidas, 2 preferiram não colocar o próprio nome. Ficou aberto aos respondentes que poderiam escolher inclusive o nome social que utilizam, a fim de respeitar a forma que se sentem mais confortáveis na sua identificação.

Em seguida, perguntou-se a respeito das faixas etárias. Entende-se que seja importante trazer esse questionamento, pois, como lembra Wolf (2009), no âmbito das relações laborais, os profissionais mais jovens sentem-se compelidos a estreitar vínculos. Os dados extraídos foram os seguintes:

Gráfico 01 - Faixa etária dos participantes da pesquisa.

02 - Idade (insira somente números)

15 respostas



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

Como se observa no Gráfico 01, os profissionais possuem idades que variam dos 26 aos 39 anos. Ou seja, identificaram-se profissionais que estão saindo da faculdade e ingressando no mercado de trabalho e, por outra parte, outros profissionais que estão acima dos 30 anos de idade, o que leva a entender que possuem mais tempo de experiência laboral.

É preciso considerar que na amostra, não encontramos nenhuma fonte com 40 anos ou mais de idade e, por consequência, mais experiência no campo do trabalho jornalístico, o que efetivamente impacta os resultados da pesquisa.

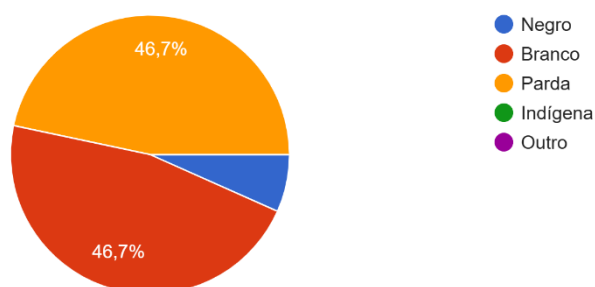
De qualquer forma, os dados aqui representam que o público respondente da pesquisa é, sobretudo, jovem na faixa etária de 26 a 39 anos de idade.

A questão seguinte diz respeito à etnia, ou seja, como os profissionais se autodeclararam na perspectiva étnico-racial.

Gráfico 02 - Etnia dos participantes da pesquisa.

03- Etnia:

15 respostas



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

A maioria dos respondentes, 53,7% dos entrevistados, autodeclararam-se pardos ou pretos. Quanto a essa questão, observando mais atentamente o perfil dos respondentes, conseguiu-se mapear entre os participantes algumas localidades, tais como Rio Grande do Sul, Sergipe, São Paulo, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso. Curiosamente, são estados que, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no último censo de 2022³⁸, suas populações autodeclararam-se como brancas, oriundas em especial da região Sul, e como pardas das regiões Centro-oeste, Sudeste e Nordeste.

Na amostragem, não conseguimos encontrar pessoas oriundas da região norte, tampouco de outras etnias como indígenas ou orientais, e que também representam partes populacionais do espectro social brasileiro.

Na questão seguinte, perguntou-se a respeito do gênero. Como opções, citavam-se: masculino, feminino, prefiro não dizer, ou outro, a fim de contemplar o máximo de opções de gênero.

Os dados mostraram que entre os 15 respondentes, 8 identificaram-se como gênero masculino e 7 como gênero feminino. Em seguida, perguntou-se como se identificam em relação à orientação sexual, e como opção havia: heterossexual, homossexual, bissexual, assexual e prefiro não comentar. Entende-se que, em muitos contextos organizacionais, a orientação sexual pode até determinar a contratação ou não

³⁸ Dados extraídos do último censo de 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 07 fev. 2025.

de um profissional, o que representa um tipo de violência organizacional, como expresso no referencial teórico desta pesquisa.

Sobre esse dado, nota-se que, dos 15 (quinze) respondentes, 11 (onze) afirmaram identificarem-se como heterossexuais e (04) quatro como homossexuais. Isso também levou a inferir que os profissionais sentem-se bem à vontade com a sexualidade, ao mesmo tempo em que não se sentem compelidos a escondê-la.

Na questão seguinte, havia espaço para os jornalistas responderem sobre a formação acadêmica que tiveram e de quais instituições procedem. Assim, chegou-se aos seguintes dados: 4 profissionais graduados em jornalismo pela Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT-MT); 3 graduados em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo) pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM-RS); 2 graduados em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo) pela Universidade Federal de Sergipe (UFS-SE); 1 graduado em Jornalismo pela Universidade de Sorocaba (UNISO-SP); 1 graduado em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo) pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado da Região do Pantanal (UNIDERP-MS); 1 graduado em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo) pelo Centro Universitário Cândido Rondon (UNIRONDON-MT); e 1 graduado em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo) pela Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF-SP).

Dois dos respondentes não identificaram de qual universidade procediam. Mas confirmaram que a formação superior é também em Jornalismo.

Na sequência, a questão tratava de identificar se o(a) respondente era uma pessoa com deficiência (PCD) e não havia nenhum caso. No período de execução desta investigação, não se encontrou uma pesquisa que tenha abordado a temática sobre o número de jornalistas com deficiência atuando no Brasil. O dado mais próximo é o da pesquisa e-Social de 2024, que apontou pouco mais de 520 mil profissionais³⁹ das mais diversas áreas, que se identificam como tal no Brasil.

Todos os 15 respondentes disseram não serem pessoas com deficiência (PCD). Encontrar esses dados impossibilita, por exemplo, identificar de que forma as organizações se preparam para atender a profissionais com algum tipo de dificuldade de

³⁹ Mais informações em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil#:~:text=Trabalho%20e%20Emprego-Levantamento%20do%20eSocial%20aponta%20545%2C9%20mil%20trabalhadores%20com%20defici%C3%Aancia,mercado%20de%20trabalho%20no%20Brasil>. Acesso em: 10 jan. 2025.

mobilidade e/ou outras especificidades. Além disso, também impossibilitou conhecer a rotina produtiva de profissionais que se caracterizam como PCD.

Sobre isso, Sônia Pessoa (2018, p. 50) afirma que a sociedade brasileira criou, referendou e reverberou linguisticamente formas de maltratar, maldizer e condenar a pessoa com deficiência com total incapacidade sobre as suas ações. O que, por muitos anos, afastou esse debate do centro das organizações. Isso também pode explicar, atualmente, a dificuldade de encontrar profissionais como tal nas mais diversas organizações jornalísticas do país.

A próxima questão perguntava se o respondente trabalha atualmente. E, do total, 100% deles estavam empregados e atuando na área.

Conhecer dados de empregabilidade no jornalismo em várias regiões do país é relevante, ainda mais observando o cenário em que atualmente se encontra o mercado de trabalho. O sindicato dos jornalistas de Minas Gerais (SJPMG) afirmou que, entre os anos de 2023 e 2024, aproximadamente 1.000 (mil) profissionais do jornalismo perderam o emprego no país⁴⁰.

Esses dados são reforçados pelas percepções que a pesquisa de 2021 sobre o Perfil do Jornalista Brasileiro, realizada pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) revelou entre outras coisas, os baixos salários, além do compromisso com mais de uma jornada de trabalho. De fato, observam-se problemas sérios pelos quais passam os profissionais.

A questão seguinte buscava entender sobre a vinculação profissional. Solicitou-se que o respondente escrevesse sobre as suas atividades profissionais, as quais foram associadas a palavras-chave, gerando assim uma nuvem de palavras. Assim, o resultado é apresentado na Figura 01.

⁴⁰ Mais informações em: <https://www.sjpmg.org.br/2024/02/em-2023-mercado-jornalistico-mantem-tendencia-de-enxugamento/#:~:text=Demiss%C3%B5es%20em%20todas%20as%20%C3%A1reas,saldo%20negativo%20de%20660%20empregos> Acesso em: 10 jan. 2024.

Figura 01 - Dados sobre a vinculação profissional das fontes.



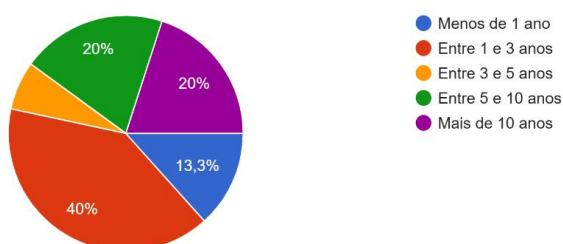
Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via survey.

Sobressaíram, entre as respostas, as funções de Produtor (3); Repórter (3) e Assessoria (4). Além disso, entre as respostas, encontram-se: assessoria de relacionamento (1), Marketing Digital (1), Edição (1) e Funcionária Pública (1). Assim, destaca-se a variedade de funções nas quais se encontram atualmente esses profissionais.

A última questão referente aos dados gerais tratava de descobrir o tempo de trabalho em que os profissionais atuam/atuavam na empresa. Como opções havia: menos de 1 ano, entre 1 e 3 anos, entre 3 e 5 anos, entre 5 e 10 anos e mais de 10 anos. Ao conhecer o tempo de trabalho, certas questões podem ser discutidas, entre elas o estabelecimento de laços entre os profissionais, a segurança quanto à função desempenhada, entre outros. Esses dados são apresentados no Gráfico 03:

Gráfico 03 - Dados referentes ao tempo de trabalho nas organizações.

11 - Há quanto tempo trabalha ou trabalhou nesta organização?
15 respostas



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via survey.

Assim, 2 pessoas afirmaram desempenhar suas funções a menos de 1 ano, 6 afirmaram estar trabalhando entre 1 e 3 anos, 1 informou entre 3 e 5 anos, 3 pessoas afirmaram estar trabalhando entre 5 e 10 anos, e 3 pessoas afirmaram estar trabalhando há mais de 10 anos na profissão.

Esses dados permitiram fazer algumas inferências: a) o tempo de serviço entre as fontes varia bastante, e ocorre que, ao todo, 8 dos entrevistados possuem pouca experiência, estando no máximo com 3 anos de serviço na função jornalística. Isso pode significar que estão no início da carreira e que, possivelmente, irão galgar alguns degraus no campo profissional, momento em que, segundo Fígaro (2014), podem ocorrer frustrações e onde pode iniciar uma diminuição do encanto com a profissão; e b) o fato de ter 6 profissionais que trabalham entre 5 até mais de 10 anos de profissão também mostra os desafios que a função acarreta, desde a inclusão de novas ferramentas de trabalho (Silva, 2014), passando pela atualização constante (Fígaro; Nonato, 2022) e também pelos cenários multiplataformas das produções jornalísticas (Canavilhas, 2012), que têm alterado substancialmente as rotinas produtivas e representado algumas violências culturais.

Como dissemos, uma das limitações da pesquisa aqui empreendida foi a dificuldade para encontrarmos profissionais acima de 40 anos de idade e com mais tempo de serviço. Provavelmente, se tivéssemos esse público contemplado, poderíamos encontrar alguns outros cenários em relação à necessidade de adequação à produção em cenários multiplataformas, característico do trabalho jornalístico contemporâneo, e também outras visões em relação ao tempo de serviço na profissão.

Na sequência, apresentam-se as concepções de violência identificadas no *survey*.

5.2 Concepções de Violência

A segunda parte do formulário destina-se a conhecer qual o entendimento que os(as) respondentes tinham sobre violência. Destaca-se que é de interesse desta pesquisa compreender como os profissionais observam, reconhecem, praticam ou sofrem sistemas de violências. Como refletiu-se nas primeiras seções sobre os cenários em que ela pode ocorrer, a partir das visões de Galtung (1969), Han (2019) e Bourdieu (1989), nesse momento, cabe investigar como essas percepções influenciam o significado de violência apreendido e vivenciado pelos jornalistas.

A pergunta que inicia esse tópico foi: “*Para você, o que é violência? Resuma em uma frase a sua percepção sobre o que é violência?*”. Com isso, objetiva-se saber como os jornalistas entendem a violência e sobre como isso afeta-os. As respostas obtidas estão apresentadas na Imagem 2.

Imagem 2 - Respostas dos jornalistas sobre o que é violência.

É tudo aquilo que pode afetar negativamente dignidade física ou psicológica de um ser humano ou outro ser vivo.
Violência é a utilização de força ou do poder contra alguém, seja com forma de ameaça ou prática de atos violentos pode ser contra indivíduos ou coletiva, na maioria das vezes associada a lesões, morte, danos físicos e/ou psicológico.
Violência, para mim, pode ser entendida como qualquer ação, omissão ou palavra que cause dor, medo ou privação, afetando a dignidade, a liberdade e o bem-estar de alguém, seja física, emocional ou social.
Qualquer tipo de abuso, físico, verbal ou psicológico.
Pra mim violência no âmbito profissional é cercear meu direito a trabalhar de forma livre e tranquila. No âmbito de vida geral é limitar meu direito de cidadã a circular livremente em qualquer espaço sem medos.
Ato ou ação de prejudicar a si mesmo ou ao próximo, um grupo ou comunidade, com o uso de força física ou palavras, com o intuito de prejudicar e/ou causar alguma espécie de dano.
Quando você invade o espaço físico ou psicológico do outro
Dano físico, emocional, moral, psicológico, estrutural
Sentir que meus direitos, crenças, visões ou até mesmo meu espaço estão sendo desrespeitados, invadidos e/ou agredidos de alguma forma muito nociva.
É algo que gera sofrimento a vítima, sendo ela psicológica, verbal, física, sexual, etc.
comportamento agressivos e destrutivos que podem ser de cunho psicológico ou físico.
Para mim, violência é qualquer ato que viole a minha dignidade, no caso, profissional
Ato que por meio de uma imposição física ou verbal fere o outro indivíduo
Qualquer ato que gere algum dano à vida do outro.
Violência pode ser verbal, psicológica ou moral, passiva ou ativa ou ainda com agressão física.

Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

Pelas respostas dos respondentes, em sua maioria, a ideia de violência está atrelada à concepção de que seja provocado por um agente ou agressor externo. Ou seja, os

entrevistados possuem a percepção de violência direta como proposta por Galtung (1969) em que o ato violento é conhecido quando é possível identificar vítima e agressor, ou seja, quando é possível registrar de alguma forma o ato no qual se reconhecem as consequências da violência.

Isso fica nítido em respostas como: “violência verbal”, “comportamento agressivo”, “violência de cunho físico e psicológico”, “violência é a utilização da força ou poder”, entre outros.

Quando se pensa nas tipologias de violência apresentadas na seção 3, é possível reconhecer, por exemplo, que, nas respostas das fontes, as concepções de violência psicológica, uso do poder e da força são muito condizentes com a violência neuronal (Han, 2019). Desse modo, cabe considerar duas respostas dadas pelos respondentes que expressaram sua concepção de violência como sendo aquela capaz de ferir a dignidade no âmbito profissional. Essas duas respostas perfazem nitidamente o que se considera como assédio moral (Mendonça *et al*, 2011) e supervisão abusiva (Hershcovis, 2011).

Os desafios enfrentados pelos profissionais em suas rotinas produtivas podem ser explicados tanto pela sobrecarga do dia a dia como consequência dos cenários enfrentados pela convergência sociotécnica que reconfigurou as rotinas profissionais (Kischinhevsky, 2009), (Salaverría; Negredo, 2008) e também pelas demandas contemporâneas de produtividade e visibilidade.

Além desses, os constrangimentos profissionais como os apontados por Mendonça *et al* (2018) e Heshcovis (2011) colaboram para o entendimento de como aspectos organizacionais do trabalho jornalístico podem ter levado os respondentes a reconhecerem determinadas práticas e/ou vivências como violentas. Dessa forma, percebe-se que a ideia de violência é reconhecível pelas consequências de seus atos, além de seus efeitos que podem ter reflexos tanto físicos como psicológicos.

Em seguida, perguntou-se: “Escreva pelo menos 4 palavras que definem violência para você”. Assim, destaca-se como essas concepções de violência citadas na questão anterior podem ser traduzidas por meio de uma seleção de palavras, o que colabora para uma visualização mais objetiva sobre seu entendimento do que é efetivamente a violência para o(a) respondente. Nesse cenário, apresentam-se as respostas, conforme Figura 02:

Figura 02 - Dados referentes às palavras lembradas pelas fontes sobre violência.



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via survey.

Além das palavras destacadas, como constrangimento, medo, opressão, abuso, desrespeito e injustiça, a palavra *agressão* foi a mais lembrada pelos profissionais. Nessa medida, cabe relacionar essa questão com os resultados encontrados na pesquisa promovida pelo Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO, 2021, p. 99), feita pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). No estudo, pelo menos 40% dos entrevistados, em 2021, afirmaram ter sofrido violência moral no trabalho e um dos principais meios para sua execução foi a violência verbal, lembrado por quase 33% dos profissionais, o que mostra que esse cenário ainda é uma constante.

O próximo eixo do formulário buscou conhecer aspectos relacionados às suas rotinas produtivas nos locais de trabalho. Assim, partindo das visões dos(as) respondentes, o propósito foi entender como essas organizações jornalísticas estruturam-se em relação às ações de enfrentamento às violências.

5.3 Perfil da organização em que trabalham

Como citado anteriormente, esta parte do *survey* diz respeito à organização. O principal objetivo foi compreender como os profissionais percebem os ambientes de trabalho, as políticas da empresa em relação tanto à naturalização de ambientes violentos quanto também a formas de enfrentamento.

Assim, perguntou-se como eles consideravam o ambiente de trabalho. Como opção, as alternativas eram: não é violento, pouco violento, mais ou menos violento, muito violento e não sei.

Dentre os resultados, 5 respostas destacaram que o ambiente de trabalho não é violento, enquanto 7 profissionais destacaram que o local de trabalho era um pouco violento. Isso evidencia um cenário equilibrado, de acordo com as percepções dos respondentes, ainda que a maioria indique que é um pouco violento.

Além disso, nenhum jornalista considerava que o seu local de trabalho era mais ou menos violento e apenas 1 (um) não sabia responder. O que se pode inferir é que para alguns respondentes possivelmente faltam subsídios para compreender e avaliar esse cenário de modo objetivo.

Após esses dados, perguntou-se aos profissionais se as empresas nas quais eles atuam criaram políticas voltadas para inibir ou enfrentar situações de violência. Assim, pode-se entender como as organizações lidam diretamente com esse cenário.

Ao todo, 9 dos respondentes informaram que as empresas em que trabalham não possuem políticas internas voltadas para inibir situações de violência na rotina produtiva, enquanto 6 responderam que havia políticas internas.

Diante desse dado, Mendonça *et al.* (2018) afirmam que as organizações ainda enxergam políticas de promoção de bem-estar organizacional e inibição de violências como despesa e, por isso, são vistas como gastos e não como investimento.

Toda e qualquer política que vise ampliar o custo de uma rotina produtiva associada ao jornalismo, desde que não seja em relação às ferramentas tecnológicas que lidem com a produção, não costuma ser encarada como investimento e sim como despesa. É a constatação de Rodrigues (2022) ao afirmar que recursos voltados para o bem-estar social no ambiente produtivo passam longe de ser considerados como fundamentais para melhorar o ambiente corporativo, ainda mais em uma profissão tão dependente de financiamento constante como é o jornalismo.

Em seguida, perguntou-se se nas organizações para as quais trabalhavam havia ações ou campanhas de comunicação e educação sobre enfrentamento a vários tipos de violência. Com isso, também se esperava saber se essas estratégias quando adotadas poderiam inibir violências.

Com isso, identificou-se que as 6 respostas positivas nas duas questões anteriores poderiam indicar quais caminhos as organizações estão seguindo como forma de enfrentamento aos sistemas de violência organizacional. Ainda que seja um dado

positivo, ao considerar que essa realidade ocorre em apenas 40% dos casos indicados pelos(as) respondentes, revela que ainda há desafios a serem vencidos nas organizações jornalísticas.

Assim, a questão seguinte perguntava se, em caso positivo, quais eram as ações adotadas e para qual tipo de violência essas políticas estavam dirigidas. As 6 respostas indicaram os seguintes caminhos: (1) *desenvolvimento de um aplicativo para denúncia de violência moral, sexual, racismo, homofobia etc.*; (2) *atuação de setor de compliance para inibir situações internas que gerassem violência, sendo que o jornalista na empresa tem liberdade para voltar a redação caso se sinta inseguro na atuação durante cobertura externa e fugir de momentos perigosos como sendo algo bastante conversado pela empresa*; (3) *desenvolvimento de canais de denúncia em murais e aplicativos e a comunicação corporativa com vias a inibir casos de violência doméstica, racial, homofobia e hierárquica*; (4) *ações de comunicação para o público interno em relação ao ambiente organizacional, campanhas de saúde mental e campanhas de comunicação não-violenta no setor corporativo e o desenvolvimento de canais de denúncia na empresa*; e (5) *canais criados para combater em especial a violência de gênero e reuniões e palestras sobre assédios e compliance*.

Nota-se que, entre as respostas, o papel do setor de *compliance* nas empresas é frequentemente associado ao tratamento dessas situações. O fato de se observar que há investimento neste setor revela que algumas organizações já estão preocupadas em desenvolver normas e códigos de conduta, buscando a promoção de bem-estar e inibição de riscos internos corporativamente.

Outro elemento que chama atenção é o que diz respeito à criação de campanhas de enfrentamento por meio de palestras, desenvolvimento de aplicativos como canais de denúncia para o enfrentamento de violências de gênero e violência hierárquica entre os funcionários. Isso denota a inclusão de ferramentas tecnológicas como parte das medidas de enfrentamento e prevenção às violências nas organizações.

Em seguida, perguntou-se aos profissionais: Se você se identifica como mulher: já sofreu as seguintes violências? As opções de resposta eram: humilhação ou desqualificação do seu superior hierárquico; humilhação ou desqualificação de colegas; assédio moral e ofensas; assédio sexual; ameaça ou perseguição. Também se solicitou aos respondentes que indicassem pelo menos uma opção por violência, assim, seria possível compreender como esse cenário manifestava-se na rotina produtiva dos jornalistas (se

uma vez, se várias vezes, se nunca sofreu ou se prefere não responder). Assim, os resultados são apresentados no Quadro 03, conforme segue:

Quadro 03 - Respostas sobre violências sofridas por jornalistas que se identificam como do gênero feminino.

	Sofreu uma vez	Sofreu várias vezes	Nunca sofreu	Prefere não comentar
Humilhações ou desqualificações de seu superior hierárquico	1	4	2	0
Humilhação ou desqualificação de colegas	2	4	1	0
Assédio moral e ofensas	1	5	1	0
Assédio Sexual	5	1	1	0
Ameaças ou Perseguições	1	3	3	0
TOTAL	10	17	8	0

Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

Sobre humilhações ou desqualificações de seu superior hierárquico, 4 (quatro) afirmaram já ter sofrido várias vezes, 2 (duas) afirmaram nunca terem sofrido e 1 (uma) respondente afirmou ter sofrido uma vez na rotina produtiva. Em relação à humilhação ou desqualificação de colegas, 4 (quatro) afirmaram terem sofrido várias vezes, 2 (duas) afirmaram terem sofrido apenas uma vez e 1 (uma) afirmou nunca ter sofrido.

Sobre assédio moral e ofensas, 5 (cinco) afirmaram terem sofrido várias vezes, 1 (uma) afirmou nunca ter sofrido, 1 (uma) afirmou ter sofrido apenas uma vez, e sobre assédio sexual, 5 (cinco) afirmaram terem sofrido pelo menos uma vez, 1 (uma) afirmou nunca ter sofrido; 1 (uma) afirmou ter sofrido várias vezes. Quanto à ameaça ou perseguição, 3 (três) afirmaram nunca terem sofrido, 3 (três) afirmaram terem sofrido várias vezes e 1 (uma) afirmou ter sofrido uma vez.

Com isso, nota-se que o trabalho jornalístico para as mulheres é, em sua maioria, hostil, visto que, entre as mulheres participantes do *survey*, todas passaram por algum tipo de violência no decorrer do exercício profissional. Igualmente, percebe-se que as violências mais frequentes entre as respondentes foram o assédio moral e ofensas, além do assédio sexual, o que denota ambientes culturalmente patriarcais nas organizações.

Desse modo, cabe considerar que a pesquisa que montou um perfil dos profissionais jornalistas da UFSC em 2021 não concedeu uma margem diferenciada entre

gêneros. Na pesquisa desta tese, conseguiu-se perceber que esses cenários são consideravelmente violentos levando em conta o sexo feminino.

Na questão seguinte, a mesma pergunta foi feita, agora, para aqueles que se identificaram do gênero masculino. O Quadro 04 apresenta os resultados:

Quadro 04 - Respostas sobre violências sofridas por jornalistas que se identificam como do gênero masculino.

	Sofreu uma vez	Sofreu várias vezes	Nunca sofreu nem presenciou	Prefere não comentar
Humilhações ou desqualificações de seu superior hierárquico	2	2	2	1
Humilhação ou desqualificação de colegas	4	4	0	0
Assédio moral e ofensas	3	3	2	0
Assédio Sexual	1	0	4	0
Ameaças ou Perseguições	3	2	1	0
TOTAL	13	15	5	1

Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via survey.

Em relação às humilhações ou desqualificações sofridas por seus superiores, 2 (dois) afirmaram nunca ter sofrido e nem presenciado, 2 (dois) afirmaram ter sofrido e presenciado uma vez, e 2 (dois) afirmaram terem sofrido e presenciado várias vezes e 1 (um) dos respondentes preferiu não responder a respeito. Sobre humilhações ou desqualificações vindas de colegas de trabalho, 4 (quatro) afirmaram terem sofrido e presenciado pelo menos uma vez, e 4 (quatro) afirmaram já terem sofrido e presenciado várias vezes na rotina de trabalho.

Sobre assédio moral e ofensas, 3 (três) afirmaram terem sofrido e presenciado várias vezes no trabalho, 3 (três) afirmaram terem sofrido e presenciado pelo menos uma vez no trabalho e 2 (dois) afirmaram nunca terem sofrido e nem presenciado. Quando perguntados sobre assédio sexual, 4 (quatro) afirmaram nunca terem sofrido e nem presenciado algo do tipo nas rotinas de trabalho enquanto 1 (um) afirmou ter sofrido ou presenciado uma vez um ato em relação a esse tipo de violência.

Por último, sobre ameaça ou perseguição, 3 (três) afirmaram terem sofrido e presenciado pelo menos uma vez, e 2 (dois) afirmaram terem sofrido e presenciado várias vezes nos locais de trabalho e 1 (um) afirmou nunca ter sofrido nem presenciado esse tipo de violência

Com isso, nota-se também que, em relação ao gênero masculino, violência verbal entre colegas e superiores, além de perseguições e assédio moral são os tipos de violência mais frequentes. Já entre as respondentes do gênero feminino, o assédio moral, ofensas e sexual foram os mais citados.

A questão que termina esse eixo perguntava se alguns dos entrevistados não se identificavam nem como homem e nem como mulher e se sentiriam à vontade para responder esta parte do *survey*. Nenhuma das fontes respondeu esse tópico, o que mostrou que quase todos se identificaram como do gênero masculino ou feminino.

5.4 Percepção sobre a violência na comunicação e/ou discurso organizacional

O terceiro eixo proposto no *survey* diz respeito às percepções que os jornalistas possuem sobre a violência na comunicação e/ou no discurso organizacional. O propósito foi entender como, por exemplo, a organização cria algum tipo de norma de conduta para impedir que colegas se desrespeitem em relação à gênero, opinião, crença etc. Ou seja, busca entender como atos como *bullying*, comportamento descortês, assédios, incivildade, ocorrem na rotina profissional das fontes por meio da comunicação.

Assim, perguntou-se às fontes se já: “Ouviram frases que denotam violências (piadas, conversas informais, comunicados, entre outros) no seu ambiente de trabalho contra você ou contra colegas?”.

Só 1 (uma) respondente afirmou nunca ter ouvido ou presenciado com ela ou com colegas algum tipo de atitude descortês. Chama atenção que os 14 restantes afirmaram positivamente. Nesse sentido, esse tipo de comportamento na organização é, em sua maioria, comum, ou seja, naturalizado. Hershcovis (2011) explica que uma dessas manifestações pode dizer respeito à qualidade do trabalho, comportamento, identidade etc.

Aqui é possível também apontar outras inferências tanto em relação aos comportamentos gerados a partir das tipologias de violência organizacional, que são geradas nos contextos intraorganizacionais e transorganizacionais, como além deles. Por exemplo, regionalismos que podem estimular condutas com práticas xenofóbicas e que, inclusive, podem ser estimulados pelas próprias organizações, conforme citado por Miranda (2017), ao trazer a ideia de xenofobia interseccional ao discutir sexismo e racismo como fatores que ampliam essas violências no contexto das organizações.

Na questão seguinte, questionou-se se os respondentes conseguiam perceber se existia por parte da organização para qual trabalhavam, algumas expressões que denotam violências.

Dentre os respondentes, 12 afirmaram que não existe no discurso das organizações qualquer expressão que indique ou represente violências. Nesse contexto, também é preciso considerar que estimular qualquer tipo de violência discursiva por parte da empresa, na prática, acarretaria sanções legais entre os funcionários e as instituições, uma vez que as organizações estão inseridas em contextos nos quais são monitoradas pela opinião pública e seus *stakeholders* (colaboradores) a todo momento. Isso implica em entender que tudo o que ela comunica afeta sua imagem institucional e, consequentemente, sua reputação.

Por outro lado, 3 (três) jornalistas afirmaram que isso ocorre. O que alerta para um comportamento organizacional que naturaliza o discurso violento. Hershcovis (2011) afirma que o enfraquecimento social é uma das violências organizacionais que representa o processo sistemático de naturalização de uma cultura organizacional violenta.

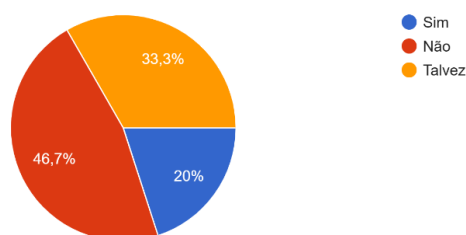
Em seguida, questionou-se aos profissionais se eles eram capazes de perceber algum tipo de silenciamento ou invisibilização (contra ele próprio ou colega de trabalho) por parte da organização. Assim, em caso de perceberem isso acontecer, poderia indicar aquilo que Mendonça *et al.* (2018) e Hershcovis (2011) definem ao estabelecerem práticas condizentes com a incivilidade, o *bullying*, a supervisão abusiva e o conflito interpessoal, além do silenciamento organizacional.

Essa prática evidencia a relação circular em torno da missão da organização e da prática de violência organizacional como forma de manutenção de controle entre os profissionais. Kunsch (2016) explica que as organizações estruturam modelos de comunicação que buscam ao mesmo tempo fortalecer estratégias de controle profissional e criam sistemas que hierarquizam e silenciam os profissionais.

Como opções, poderiam responder se sim, se não ou se talvez. Assim, seria possível identificar se os jornalistas conseguem perceber essas questões. As respostas encontradas são apresentadas no Gráfico 04:

Gráfico 04 - Dados sobre percepções de silenciamento contra os profissionais por parte da organização.

23 - Percebeu alguma ação de silenciamento ou invisibilização (contra você ou contra colegas de trabalho) por parte da organização?
15 respostas



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

Do total de respondentes, 7 (sete) afirmaram que a organização não praticava nenhum tipo de silenciamento ou invisibilização contra os jornalistas. Conforme apontam Valadão e Mendonça (2015), determinados comportamentos orquestrados pelas organizações são encarados inclusive como uma estratégia que visa o melhor gerenciamento de sua produção. Nesse sentido, até mesmo inviabilizar as opiniões de um funcionário pode ser encarado tanto como um enfraquecimento social (Hershcovis, 2011) como uma técnica estratégica de silenciamento com vistas a passar despercebida entre os profissionais.

Por outra parte, 5 (cinco) dos profissionais responderam talvez, pois não conseguiram identificar se isso acontece efetivamente na prática organizacional. Em complemento, 3 (três) profissionais afirmaram positivamente. Isso deixa evidente que as tipologias como supervisão abusiva, *bullying*, enfraquecimento social e/ou invisibilidade ocorrem nesses ambientes. Também vale relembrar as observações de Martins, Moraes e Lima (2010) quando abordam sobre a gestão perversa, ou seja, aquela que leva o superior hierárquico ou gestor a impor um clima de medo na organização.

A última questão deste eixo destinava-se a saber se eles acreditavam ter recebido formação acadêmica para desenvolver as percepções pessoais sobre as violências sofridas no mercado de trabalho. Considera-se essa questão muito importante porque a rotina profissional do jornalista, como lembrado por Lage (2014), Wolf (2009), e Alsina (2009), e a cultura profissional são um processo de adequação do jovem jornalista na “engenharia de produção” do jornalismo. Algumas das condutas ou práticas de violência nas rotinas produtivas do jornalismo são aprendidas quando o jovem profissional começa o seu

período de estágio, momento no qual assimila determinadas técnicas, além de valores inerentes à prática profissional.

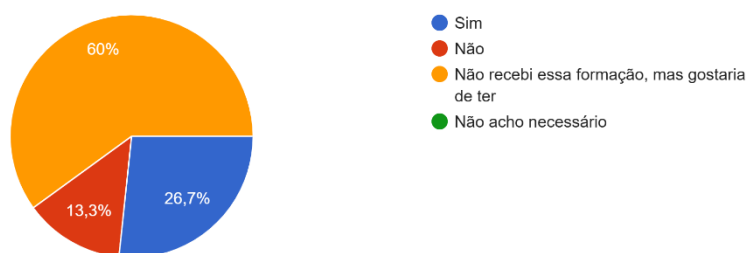
Para compreender mais a fundo esta questão, de fato, seria necessário aprofundar o estudo dos projetos políticos pedagógicos (PPP) dos cursos de jornalismo do Brasil, em especial, das instituições de ensino superior (IES) às quais os respondentes procedem, a fim de entender como ocorreram essas formações acadêmicas, inserção e orientação do estágio curricular, preparação para o mercado de trabalho, entre outras questões. No entanto, sem esse dado, não é possível afirmar que as matrizes curriculares dos cursos de jornalismo das IES do país são construídas de modo a sensibilizar criticamente os futuros profissionais sobre as lógicas de violência na gestão das rotinas produtivas do mercado de trabalho jornalístico. Para tanto, caberia uma pesquisa mais apurada sobre essa questão nos currículos acadêmicos e nas diretrizes curriculares nacionais (DCNs) da área de jornalismo no Brasil, embora as DCNs indiquem a necessidade de formação crítica e humana de tais profissionais.

A fim de conhecer o que os respondentes pensam sobre esse tema da formação acadêmica, ofereceu-se como resposta *sim*, *não* e se eles não receberam essa formação, *se gostariam de ter recebido* ou se *não achavam necessário*. Os resultados são apresentados no Gráfico 05:

Gráfico 05 - Dados sobre percepção da formação acadêmica quanto às violências.

24 - Você acredita ter recebido uma formação acadêmica para desenvolver uma percepção sobre as violências sofridas no mercado de trabalho?

15 respostas



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

Dentre os respondentes, 60% dos profissionais afirmaram que não receberam essa formação, mas gostariam de ter recebido. Com esse dado é possível considerar uma reflexão sobre a importância da educação para o entendimento do fenômeno da violência em vários âmbitos e, principalmente, no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, esse

debate pode auxiliar os futuros profissionais com diversas questões referentes às tipologias de violências organizacionais e estratégias para seu enfrentamento.

Além disso, 4 (quatro) profissionais responderam que receberam formação acadêmica e 2 (dois) afirmaram não ter recebido.

5.5 Ações e propostas de enfrentamento da violência

Com base nos dados extraídos, observou-se como os profissionais percebem algumas violências nas quais estão inseridos, seja por parte dos colegas, seja por parte de seus superiores e também das práticas organizacionais, que podem indicar invisibilização e enfraquecimento social no ambiente organizacional. Nesse contexto, destinou-se uma parte do questionário para saber o que os profissionais acreditam que pode ser feito para desenvolver ações de enfrentamento e práticas de inibição desses cenários violentos nas organizações.

Com base nas discussões teóricas apresentadas por Hershcovis (2011) e Mendonça *et al* (2018) elaboraram-se algumas propostas de ação e enfrentamento às violências organizacionais. Essas propostas ajudam a: 1) identificar como as empresas jornalísticas podem criar mecanismos de combate às práticas violentas; e 2) desenvolvem práticas de compromisso ao bem-estar profissional.

Assim, a questão que segue buscou identificar ações prioritárias de enfrentamento às violências que as organizações jornalísticas deveriam adotar para criar um bom e saudável ambiente de trabalho. Elencou-se uma série de medidas para implementar nas instituições como políticas de enfrentamento às violências.

Os profissionais poderiam priorizar numa ordem de 1 a 5 (sendo 1 como menos importante e a 5 como a medida mais importante) em relação a algumas propostas, tais como: adotar medidas preventivas e educativas contra a violência no ambiente de trabalho; criar mecanismos para oferecer apoio (psicológico, médico, jurídico) às pessoas que foram vítimas de violência no ambiente de trabalho; criar mecanismos de responsabilização e penalização de funcionários/as que cometerem qualquer tipo de violência na organização; reportar aos órgãos competentes as denúncias e casos de violência cometidos nas dependências da organização ou nenhuma das anteriores. Os resultados podem ser visualizados no Quadro 05:

Quadro 05 - Ordem de prioridade de ações de enfrentamento às violências nas organizações jornalísticas.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Adotar medidas preventivas e educativas contra a violência no ambiente de trabalho 2. Criar mecanismos de responsabilização e penalização de funcionários/as que cometerem qualquer tipo de violência na organização 3. Reportar aos órgãos competentes as denúncias e casos de violência cometidos nas dependências da organização 4. Criar mecanismos para oferecer apoio (psicológico, médico, jurídico) às pessoas que foram vítimas de violência no ambiente de trabalho |
|---|

Fonte: Dados coletados pelo pesquisador via *survey*.

Como se observa, a ordem de prioridade mais citada indica que a primeira ação a ser desenvolvida pelas organizações é a adoção de medidas preventivas e educativas contra a violência, o que remete à dimensão educacional e comunicacional, uma vez que campanhas e outras ações para conscientização e sensibilização sobre o enfrentamento às violências organizacionais demandam o investimento numa comunicação comprometida com essas pautas.

Chama a atenção que a segunda ação mais citada é a criação de mecanismos de responsabilização e penalização de funcionários que cometem qualquer tipo de violência, ou seja, há um entendimento de que se há responsabilização e penalização é necessário ter um mecanismo de vigilância, portanto, a ação 3 é condizente com a resposta, pois implica em reportar aos órgãos competentes as respectivas denúncias. Como apareceu em algumas respostas de nossos entrevistados, algumas organizações possuem departamentos dedicados ao *compliance*, mas nem todas estão preparadas e possuem políticas institucionais efetivas de enfrentamento às violências.

Por último, a ação de oferecer apoio às vítimas de violência complementa a responsabilidade da própria organização, que deve zelar pela proteção, sigilo e amparo às pessoas que sofreram violências no ambiente organizacional, portanto, integra o conjunto de medidas que devem ser amplamente desenvolvidas pelas organizações.

Por fim, como última pergunta do *survey*, ofereceu-se um espaço para que os/as respondentes acrescentassem algo ou deixassem alguma opinião a respeito da pesquisa. Como se tratou de pergunta aberta, os resultados obtidos podem ser apreciados na sequência.

Dentre os respondentes, 13 jornalistas não acrescentaram nenhum apontamento sobre a pesquisa. 1 (uma pessoa) escreveu que: “A violência no ambiente jornalístico acredito que esteja muito mais por parte dos gestores que exigem horas extras não pagas, que forjam contratos de trabalho para não assegurar direitos trabalhistas etc.”. E a outra

resposta obtida foi a seguinte: *“Sobre as perguntas anteriores, na verdade, na lei já existem todos esses mecanismos e essas obrigações. Mas a verdade é que quando você realiza uma denúncia geralmente ela é engavetada dentro do órgão. As poucas vezes que vi superiores tomarem atitude dentro da legalidade para punirem gestores foram quando os atos haviam ultrapassados as paredes da instituição e chegado a órgãos superiores de controle e fiscalização”*.

Essas duas falas são potentes e sinalizam que, embora existam programas e políticas institucionais voltadas para o enfrentamento de violências em algumas organizações, ainda há desafios imensos a serem vencidos, especialmente quando se observa que a violência organizacional está envolta a diferentes relações de poder dentro da própria organização.

No primeiro caso, quando a fonte afirma que a gestão exige horas e forja contratos é nitidamente um caso de violência organizacional que pode ser classificada a partir da tipologia da gestão perversa ou da supervisão abusiva, segundo Hershcovis (2011) e Martins, Moraes e Lima (2010). É nítido perceber que, nesse caso, o profissional não tem outra alternativa a não ser se submeter a algumas lógicas da violência neuronal, como proposto por Han (2019), ao entender que o caminho é continuar trabalhando, porque o clima de medo e tensão mantém-se presente na rotina profissional sob o risco de perder o emprego.

No segundo caso, a respondente mostra mais nitidamente que o principal problema é que a estrutura da organização vilipendia qualquer oportunidade de reaver direito ou dignidade do profissional diante das relações de poder. E, mesmo assim, quando chega a algum órgão competente, raramente a gestão é punida, o que na prática representa a cultura do medo que triunfa diante da irresponsabilidade, do abuso de poder e da negligência por parte daqueles que ocupam espaços decisórios nas organizações.

Algumas estruturas organizacionais são pensadas justamente para travar qualquer avanço no encaminhamento de soluções para casos de denúncia de violências, ou seja, são construídas de modo a proteger aqueles que estão ocupando espaços de poder, o que reforça diversos outros tipos de violência, que se concretizam na relação hierárquica entre chefe e funcionário. Por outra parte, a vítima se reconhece muitas vezes impedida de seguir adiante frente a diversos obstáculos burocráticos, psicológicos e sociais, uma vez que a relação de forças entre aqueles que estão na alta hierarquia e os empregados é frequentemente desigual.

Por essa razão, as ações de enfrentamento às violências nas organizações devem ser conduzidas por indivíduos ou estruturas suficientemente independentes para que consigam ter a autonomia necessária para a busca das soluções.

Com base nas respostas e nas reflexões obtidas por meio do *survey*, segue-se para a análise do conteúdo das entrevistas por meio da técnica de histórias de vida. Espera-se, com isso, aprofundar alguns aspectos identificados no *survey*.

5.6 Análise de conteúdo das entrevistas em profundidade por meio da técnica de história de vida

Após a realização do *survey*, três respondentes dispuseram-se a conceder entrevistas mais aprofundadas sobre algumas questões que surgiram no *forms* e que dialogam com o objetivo de pesquisa. Conforme indicado, em seção anterior, sobre o procedimento metodológico, levam-se em consideração os apontamentos de autores como Bardin (2011) e Kuckartz e Rädiker (2023) sobre a técnica da análise de conteúdo para realizar a análise destas entrevistas. Para organizar o olhar, considera-se a proposta das três fases da técnica indicada por Bardin (2011): a pré-análise, a descrição analítica e a interpretação dos resultados.

Conforme foi possível refletir a partir do *survey*, os dados coletados permitiram identificar algumas concepções que os profissionais possuem tanto em relação às violências organizacionais em suas rotinas produtivas, bem como as violências sofridas e as possíveis formas de enfrentamento dessas violências. Estas informações foram consideradas e as fontes foram definidas a partir da indicação de disponibilidade para as entrevistas em profundidade.

Novamente, apresenta-se aqui que os dados obtidos mediante o *survey* podem representar um cenário bem específico, haja vista que não se conseguiu obter uma miscelânea de respostas envolvendo as cinco regiões brasileiras, além de profissionais de diversas etnias e idades. Assim, entende-se que essas questões poderiam também trazer outros cenários ao corpo desta investigação. No entanto, também se reforça que os dados apresentados, ainda que espelhem um recorte delimitado, ajudam a mapear alguns comportamentos, valores e padrões da cultura profissional e práticas organizacionais, na medida em que se busca ofertar políticas de enfrentamento de violências nos ambientes organizacionais jornalísticos.

Como já mencionado, estas entrevistas em profundidade foram realizadas com o uso da técnica de história de vida. Conversou-se com Fonte 01⁴¹, Fonte 02⁴² e Fonte 03⁴³, jornalistas residentes, respectivamente, nos estados do Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul e Sergipe.

De acordo com a perspectiva metodológica da história de vida, não se fez uso de um roteiro estruturado, com uma sequência de perguntas a serem respondidas pelas fontes. A conversa foi iniciada com uma pergunta mais ampla, buscando incentivar as fontes a desenvolverem os seus relatos de forma livre.

Realizaram-se as entrevistas por meio do Google Meet. Como o pesquisador mora no interior do estado do Mato Grosso e as fontes que se dispuseram a conversar sobre as suas experiências profissionais moram em outros estados brasileiros, a entrevista on-line viabilizou sua realização. Isso possibilitou conciliar a disponibilidade dos entrevistados e os horários em que elas poderiam conversar com o pesquisador, o que facilitou a abertura necessária para se sentirem mais tranquilos para relatar as suas experiências na profissão. As entrevistas permitiram a percepção de algumas das violências apontadas pelas discussões teóricas suscitadas nos capítulos iniciais desta tese.

As entrevistas foram gravadas, mediante a autorização dos profissionais. No total, foram coletadas 2h48 min de vídeo. A gravação foi necessária para que fosse possível, na sequência, transcrever os relatos, a fim de viabilizar acesso às informações, na íntegra, em momentos posteriores à realização das entrevistas.

Na sequência, após a coleta dos vídeos, realizou-se a transcrição das falas de nossas fontes. Esse momento possibilitou a realização da etapa da pré-análise, proposta por Bardin (2011), ou do trabalho inicial com os textos (Kuckartz; Rädiker, 2023). Foi o momento em que houve também uma leitura flutuante (Bardin, 2011), pois, dessa forma, buscou-se registrar algumas primeiras impressões a respeito das declarações dos entrevistados.

Essa etapa foi fundamental pois permitiu identificar que existe, na experiência dos entrevistados, uma variedade de formas de violências que perpassam ou perpassaram suas

⁴¹ Fonte entrevistada em 31 jan. 2025. A título de preservação da integridade e segurança da fonte, optou-se por identificá-la como Fonte 01.

⁴² Fonte entrevistada em 08 fev. 2025. A título de preservação da integridade e segurança da fonte, optou-se por identificá-la como Fonte 02.

⁴³ Fonte entrevistada em 09 fev. 2025. A título de preservação da integridade e segurança da fonte, optou-se por identificá-la como Fonte 03.

vivências profissionais no jornalismo. Após a realização dessa aproximação inicial ao texto, foi possível passar para a próxima fase da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que é a descrição analítica.

Essa segunda etapa é entendida por Bardin (2011) como uma fase longa e analítica, que objetiva aprofundar o olhar do pesquisador. A autora indica que o processo envolve, entre outras questões, a realização da codificação. No entanto, para essa pesquisa, optou-se por utilizar a proposta de construção de categorias baseadas no trabalho dos autores Kuckartz e Rädiker (2023).

Na perspectiva dos autores, construir categorias é um processo mais aprofundado e complexo do que a mera etiquetagem do material. Para eles, as categorias são mais eficientes do que os códigos para a realização de análises de perspectiva qualitativa (Kuckartz; Rädiker, 2023). Dessa forma, defendem que o livro de códigos pode ser apresentado como um guia que explica o que os pesquisadores compreendem como característica de determinada categoria.

A partir dessas perspectivas os dados da pesquisa permitiram pensar que as tipologias de violência organizacional, apresentadas na seção 3, são úteis para categorizar as violências sofridas pelos entrevistados nas organizações em que atuam ou atuaram ao longo de sua carreira.

No entanto é preciso mencionar que, além das tipologias já apresentadas e utilizadas, foi necessária a inserção de mais uma categoria denominada percepções de violências sofridas. Isso porque interessava, também, identificar como os profissionais percebem as marcas de violência em suas rotinas.

As categorias que se apresentam emergem, portanto, do referencial mobilizado para esta investigação e dos dados coletados nas entrevistas no *survey*. Assim, para realizar a análise de conteúdo, definiram-se as categorias conforme o Quadro 06:

Quadro 06 - Categorias analíticas da análise de conteúdo das entrevistas em profundidade.

Categorias analíticas	Características
Incivilidade Hershcovis (2011)	Um comportamento rude, como criticar alguém, desdenhar do outro, não prestar atenção às mensagens, interromper a conversa dos colegas.
Supervisão Abusiva Hershcovis (2011)	É a gestão perversa, humilhação, zombaria, cobranças excessivas, criando um ambiente de medo e descontentamento.
Conflito Interpessoal Hershcovis (2011)	É quando um indivíduo cria um ambiente de tensão entre os colegas, cria uma relação conflituosa entre superiores e outros funcionários.
Assédio Moral Mendonça <i>et al.</i> (2018)	É a prática gradativa do exercício do poder entre os funcionários. Pode se configurar como calúnia, difamação, ameaça corporativa, constrangimento organizacional.
Assédio Sexual Mendonça <i>et al.</i> (2018)	É a prática gradativa de exercício de poder entre os trabalhadores que condiciona algumas atitudes em troca de favores sexuais, a humilhação, intimidação ou exposição do trabalhador com conotações sexuais.
Violência Neuronal Han (2019)	É o sistema de violências psicológicas que levam o profissional ao esgotamento físico e mental, cobrança excessiva, jornadas exaustivas de trabalho.
Percepções de violências sofridas	São os processos pelos quais os profissionais percebem os cenários e contextos de violência pelos quais passam no âmbito organizacional, reconhecendo práticas legitimadoras ou que naturalizam ou reproduzem determinadas violências.

Fonte: elaborado pelo autor com base em Hershcovis (2011), Mendonça *et al.* (2018) e Han (2019).

Destacam-se esses tipos de violência porque entende-se que: (1) essas tipologias ajudam o pesquisador a conhecer os comportamentos, as práticas da gestão, os assédios nas rotinas produtivas e como elas podem se manifestar e (2) consegue-se exemplificar formas e características de manifestação dessas violências a partir das categorizações que se definiram acima.

Apresentadas as categorias e suas características, passa-se para a terceira fase apontada por Bardin (2011), que é a exploração do material. Para isso, apresenta-se o olhar organizado em dois movimentos específicos, o relato analítico das histórias de vida e a identificação da frequência das categorias analíticas identificadas ao longo das entrevistas.

5.7 Histórias e Estórias: Relatos e Vivências

Nessa subseção, apresenta-se o relato de três profissionais do jornalismo, que aceitaram disponibilizar de um tempo para conversar com o pesquisador sobre aspectos relacionados às suas vivências nos ambientes organizacionais.

A fim de organizar a apresentação desta análise, nesse primeiro momento, apresentam-se os relatos e algumas reflexões mobilizadas nas seções iniciais desta tese. Ao fim desta parte, apresenta-se um quadro em que se exemplifica de que forma as categorias analíticas manifestam-se no depoimento das fontes, além da frequência com que aparecem nas entrevistas.

A primeira entrevistada chama-se **Fonte 01**⁴⁴, 35 anos, jornalista e com formação em Marketing Digital, graduada em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo) pela UNIDERP (Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal) e Pós-Graduada em Mídias digitais pela USP – ESALQ.

Fonte 01 apareceu por meio de uma postagem via Instagram discutindo sobre seus descontentamentos com o trabalho jornalístico. Sua publicação chamou a atenção do pesquisador. Ela concedeu a entrevista para conversar com o pesquisador no dia 31 de janeiro de 2025, por volta das 17h via Google Meet, a duração foi de 48min51seg.

A fonte, no primeiro momento de conversa, mostra que nem sempre houve um descontentamento com a prática jornalística, embora tenha consciência de que, desde o período em que cursava a graduação, já enfrentava diversos “perrengues” oriundos da profissão, o que faz com que ela (a profissional) fique de mãos atadas o tempo inteiro:

[...] o jornalista tem de defender os interesses da classe trabalhadora, só que ele também sabe que os veículos são dominados pelos donos dos meios de produção, então ele acaba ficando ali no meio termo e ele leva porrada de todos os lados. Só que eu achava que todo jornalista começa como qualquer iludido, né? A gente acha que tem um grande poder em mãos, que a gente vai fazer a diferença. Você se apegue a esses detalhes, e você ignora dois pontos importantes que é: primeiro a violência que os jornalistas recebem socialmente pela profissão; e você ignora as condições trabalhistas e de salário, por exemplo. Então tem que ter uma saúde mental de ferro na minha opinião [...]. (Fonte 01, 2025).

⁴⁴ As transcrições e a gravação em vídeo da entrevista podem ser encontradas no link do Google Drive disponível em: <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/15j5VKMUCdTLxCtdbUq34vUNzwcPhej-l>.

Por conta da postagem na rede social e sendo essa uma das primeiras coisas que a profissional descreveu sobre o tempo em que era estudante da graduação, percebeu-se que havia muita história e muitos contextos a serem discutidos, sobretudo em se tratando de condições trabalhistas e cenários de violência sofridos.

Ela conta que pouco tempo depois de formada, acabou ingressando profissionalmente em uma agência de publicidade e 3 anos depois ingressa em definitivo numa redação jornalística, abandonando-a 4 anos mais tarde e, segundo ela, “sem remorso”:

[...] fui para redação de jornal no terceiro ano de profissão. Fiquei quatro anos nesse jornal, e depois eu tive um ‘gapzinho’ ali. Fui para outra redação, e eu saí desse primeiro jornal sem ter um emprego em vista. Eu saí metendo o doido mesmo porque eu não aguentava mais. Eu era editora já, e já tinha saído do cargo de reportagem. Eu tinha ido de repórter, repórter sênior, depois editora. Eu cheguei meio que no cargo máximo da redação ali da editoria que eu estava, que era lado B, cultura. Só que eu não aguentei, uma hora eu saí. E isso que eu gostava bastante do meu trabalho, e acho que foi de todos os trabalhos que eu fiz na área foi o que eu mais amei. Só que era insalubre, nas redações [...]. (Fonte 01, 2025)

Nessa parte da entrevista, nota-se que o contexto organizacional promoveu a ascensão profissional da jornalista e, ao mesmo tempo, também desenvolveu condições que levaram ao seu esgotamento mental. Este relato é um exemplo nítido de quando a violência neuronal manifesta-se, tal como discute Han (2019), levando à uma sobrecarga profissional por conta das funções desempenhadas. Segundo a própria jornalista: “iam da redação para as redes digitais”, sem contar o alto número de empregos simultâneos, “uma média de três empregos”.

Sobre isso, é interessante notar que a jornalista entrevistada também relatou ter, em um determinado momento, três empregos simultâneos. Isso evidencia que a prática jornalística torna-se um tanto perversa na medida em que obriga a maioria dos profissionais a estarem em outras jornadas como complemento de renda. Algo já muito conhecido em diversas pesquisas nacionais sobre o tema.

Fonte 01 também mostra que, na rotina produtiva, o ambiente de violências apresentava-se, às vezes, de inúmeras formas:

[...] A minha relação com jornalista sempre era tranquila. Já trabalhando na redação, eu sentia que eu tinha confrontos com colegas de várias áreas. Quando a gente estava no impresso, como era tudo bem

ramificado, tipo você é cultura, você é cidade, você é esporte, as editorias eram bem divididas, e rolavam umas tretas entre a minha editoria e outras, principalmente quando eu me tornei editora e comecei a bater de frente com as coisas que eu não gostava [...]. (Fonte 01, 2025)

Nesse contexto, identifica-se, de forma objetiva, o clima de hostilidade na cultura profissional do jornalista. A jornalista relata não só os locais de conflitos pelos quais passou na redação, mas identifica os desafios a serem enfrentados pela natureza de sua atividade profissional e pela cultura de sua organização. Percebe-se algumas violências, tais como: o enfraquecimento social, incivilidade, conflito, entre outras que foram discutidas nos capítulos teóricos. Desse modo, fica evidente em sua declaração:

Mas eu não tinha grandes confrontos, não. Eu acho que era da minha personalidade. Eu sou o tipo de pessoa que se eu estou incomodada, eu me retiro. Eu mudo, eu faço outra coisa, eu não fico sofrendo. Eu sofro até que eu me decido (Fonte 01, 2025).

Assim, percebe-se que essas relações sobre o que é ser agressor ativo, passivo-agressor ou vítima nesse processo é um percurso entrelaçado entre as experiências vividas e partilhadas entre a profissional, a redação e seus colegas de trabalho. A jornalista relata o fato de partilhar a conversa com colegas de faculdade sobre situações que viveram e sobre abusos sofridos por profissionais na redação. Um chamou bastante atenção em seu depoimento:

[...] Tinha situações na redação que a gente trabalhou juntas e que eram muito abusivas. A gente teve uma editora que era mulher, para piorar, que ela era uma pessoa terrível, assim. Do tipo assim, a repórter voltou de uma pauta. No caso dela, aconteceu isso com ela, com essa minha amiga. Ela estava menstruada, e um dia ela passou o dia inteiro fora. Mulher sabe como funciona, ... às vezes você tem um problema muito grande, e é muito difícil. E você vai trabalhar com cólica, um saco! Ela passou o dia inteiro em pauta, e ela chegou na redação, tipo assim, às 5h da tarde. Ela desceu até a redação para pegar a bolsa dela, para ir ao banheiro, trocar o absorvente. A editora não deixou. Puxou ela para uma reunião, já mandou ela para outra pauta. Ela falou assim, deixa eu ir no banheiro, eu preciso ir ao banheiro. A editora não quis saber. Brigou com ela, esculhambou ela, humilhou ela, porque ela queria ir ao banheiro. Isso é uma coisa que eu não tolero passar [...]. (Fonte 01, 2025).

Nesse momento, abre-se um hiato na conversa após essa declaração porque ambos, profissional e pesquisador, passam a entender que essa relação entre a supervisão abusiva (gestão perversa) é uma das tipologias frequentes nas histórias vivenciadas entre

os profissionais e que culmina com diversas interpretações, desde o abandono da função até mesmo a incapacidade de saber lidar com a situação. No caso específico, o fato da chefe agressora ser também do sexo feminino colocou um peso maior na declaração da jornalista, por entender que determinadas questões que são atinentes ao gênero, deveriam ser compreendidas entre mulheres.

Em outro viés, a profissional relata que também foi editora na mesma empresa. Por ter sido chefe, teve que adotar algumas posturas organizacionais que, de fato, podem ter resultado em violências (não na mesma gravidade), mas que não reduzem sua relevância. Outros pontos de conflitos e posicionamentos entre a editora e a profissional são acrescentados no seguinte trecho de seu relato:

[...] E eu lembro que um dia ela chegou para mim e ela sabia que eu era feminista. Então ela ficava me cutucando com esse assunto [...] Nesse dia, ela chegou para mim e falou assim: “Fonte 01, eu vou fazer uma coisa que você vai adorar”. Aí eu: o quê? E ela: “está tendo a ação 16 dias de anti-violência contra a mulher? Daí eu vou pedir para todos os homens escreverem artigos falando sobre as mulheres. E publicarem na sua página, na página que você cuida. Aí eu fiquei assim, espera. Você vai botar homens para falarem das mulheres? Nos 16 dias de violência contra a mulher causada por homem? Cara, e ela deu um sorrisinho tão diabólico assim para mim. Um sorrisinho que dava para ver que ela estava saindo do espaço dela para vir me provocar. E ela sabia que eu não podia revidar [...] (Fonte 01, 2025).

Em todo o relato, há muito descontentamento em relação aos espaços de produção e dos relacionamentos entre a profissional e a editora-chefe da redação. Outro fator dessa relação conflituosa que ela conta é sobre a produção de assédios da editora chefe com os outros profissionais mais jovens:

[...] Existe a questão sexista, sim. Essa editora mesmo... ela era uma ferramenta do machismo pra todo mundo [...], uma coisa de poder, que ela colocava no alto poder pra ela, hierarquia. Lembro que eu cheguei na redação. Cara, é muito bizarro. Quantas coisas são engraçadas e tristes, né? E tava chovendo muito, tipo, aqui é muito quente, então chove bastante. [...] E aí, o (xxx)⁴⁵, que era um repórter, ele devia ter uns vinte e poucos anos, ele tinha vinte e um, assim. Ele era novo. Recém-formado. Ele tinha ido de estagiário para repórter. Ele chegou pra ela e pediu assim: (xxx), me passa as capas de chuva, que tá chovendo muito, e a gente vai descer pra fazer ronda. Aí ela falou assim: “Não, não vou te dar capa, quando você voltar, eu mesmo vou te secar todinho” (Fonte 01, 2025).

⁴⁵ Preservou-se o nome de quem a Fonte 01 informou durante a entrevista

O assédio tornou-se uma prática em vários ambientes organizacionais, muitas vezes, naturalizado, especialmente quando há uma relação de poder. A Fonte 01 explica que, embora tenha tido problemas com sua chefia, alguns colegas de redação também a fizeram passar por outras situações que a tensionaram em diversos aspectos. Segundo ela, a experiência no jornalismo diário, dentro da redação, também implica em inúmeros desafios.

Em sua visão, essas experiências a fizeram enxergar diversas questões e, ao mesmo tempo, a ajudaram a melhorar a compreensão do espaço de trabalho como ambiente de convivência humana, algo que deveria ser mais explorado nos cursos de formação em jornalismo nas universidades, segundo ela: “Falta a universidade discutir melhor sobre a rotina produtiva na prática e sobre o que nós enfrentaremos na vida profissional” (Fonte 01, 2025).

Esse é um ponto importante que se destacou entre as três entrevistas. Todas, em igual proporção, falaram sobre o papel da academia em ajudar os estudantes a identificarem e a criarem mecanismos de enfrentamento, para que possam reconhecer cenários abusivos quando estão inseridos no mercado de trabalho. Fonte 01 ainda diz: “É na faculdade que as primeiras violências organizacionais são vividas”.

A jornalista também conta sobre sua experiência em seu segundo trabalho como jornalista, dessa vez, como repórter em um jornal on-line. Segundo relata, foi uma experiência mais “sinistra” em virtude do ritmo de produção e da variedade de temas. Havia algumas outras questões que deixaram a relação dela com esse novo ambiente de produção fortemente estremecida:

[...] Parecia que o jornalismo online era mais sangrento, entendeu? [...] eu peguei ranço, mas assim, o editor-chefe, ele era uma pessoa muito sinistra, extremamente debochado. Ele era assim de lua. Um dia ele te amava, outro dia ele te odiava. E a esposa dele trabalhava na redação, e rolavam as histórias de que ele pegava uma repórter, porque ninguém entendia os relacionamentos dele com essa repórter em específico. Então era uma história assim. Ele ameaçava as pessoas também [...] (Fonte 01, 2025).

Mais uma vez, chama a atenção como o clima de ameaça, tensão e de hostilidade enfrentado na redação tornou-se uma constante. O ambiente era de tamanha exaustão profissional que a rotatividade de jornalistas variava praticamente de mês a mês. Além disso, a perseguição contra profissionais da redação tornava o ambiente hostil, ainda mais a relação entre a organização, sua chefia e os profissionais.

A profissional conta que, depois de 2 anos, já estava exausta e que já não gostava mais do trabalho. Acabou sendo demitida em virtude do corte de custos do jornal. Mas acrescentou que esse cenário agravava-se quando também identificava práticas de violência contra outros colegas:

[...] Eu já sabia que ia ser demitida e fui super tranquila. Na véspera, uma repórter que ele tinha demitido peitou ele, e ele fez a menina cumprir aviso após ser demitida. Isso é um pesadelo para um CLT, né? Você já foi demitido e ainda tem que cumprir aviso? [...] Eu estava morrendo de medo dele fazer o mesmo comigo, mas eu fui tão tranquila que ele me demitiu e deixou eu ir embora na hora. Eu fiquei maravilhada. Depois disso, fui empreender. (Fonte 01, 2025)

A supervisão abusiva (Hershcovis, 2011) é um traço marcante no depoimento da profissional e é, junto do assédio moral, uma das categorizações de violência organizacional mais recorrentes. Ainda comentando sobre a sua rotina produtiva, a Fonte 01 também revela uma prática que não se perdeu em mais de 100 anos de rotina jornalística, quando afirma que: “No primeiro jornal eu gostava do trabalho, só que assim, eu entrava, sei lá, 11h da manhã e saía 11h da noite, ou seja, eu não tinha vida social nenhuma”. Barbosa (2010) já comentava sobre essas jornadas exaustivas mesmo há mais de um século e elas, ainda, mantêm-se presentes.

Em seguida, a entrevista buscou entender se as organizações se preocuparam em criar um ambiente salutar depois dos casos presenciados pela entrevistada. Ela explica que essa preocupação nunca foi uma realidade tanto para os gestores quanto para os chefes de redação no período em que ela trabalhou:

[...] Eu não me lembro de nenhum, tipo assim, nenhum treinamento. Não tinha psicóloga trabalhando, não. De vez em quando tinha umas festas de fim de ano meio esquisitas, tipo, só tomar umas birritas. Não tinha nenhum incentivo a uma conversa sobre o próprio emprego. Eu me lembro que a gente fez uma série de pedidos e todos foram ignorados. Assim, aí ficou por isso mesmo. Então, não tinha nenhuma conversa de saúde mental, sobre assédio, nada disso. Era só assim: quem gostar gostou, entendeu? Quem quiser foi. Se sentiu mal, a porta da rua é serventia da casa [...] (Fonte 01, 2025).

Promover um ambiente de bem-estar nas rotinas jornalísticas, segundo a profissional, na época, era uma grande utopia. Não havia sequer um movimento da gestão para instituir uma política voltada para o enfrentamento e inibição de violências no

contexto organizacional. Esses fatores, fizeram com que a fonte 01 deixasse a seguinte declaração:

[...] eu amava o jornalismo, mas era um relacionamento abusivo, porque ele não me amava de volta, entendeu? Eu sempre falo isso: ele não me amava de volta. Porque se ele me amasse de volta, você teria lideranças qualificadas em redação e não é qualificado. O editor geralmente é o cara que aguentou mais tempo. O cara qualificado para ser líder é o cara que aguentou mais tempo. Ou que têm alguma conexão com o dono do jornal. Não é o cara que sabe liderar, que sabe estruturar, que sabe entender. [...] (Fonte 01, 2025)

De acordo com seu relato, seu descontentamento com a profissão não acabou com a esperança em um jornalismo mais humano. Aliás, a entrevistada acredita que está em curso uma mudança com a chegada da Geração Z no mercado de trabalho.

[...] Posso parecer um pouco ingênua, mas eu tenho muita esperança na geração Z, sabia? Porque eles são muito assim: foda-se! Eles não estão nem aí pra nada! E eu acho que eles podem querer, tipo assim: não vão me pagar? Vou pedir demissão, e tchau! Eu acho que eles são um pouco cínicos, assim, com o que eles veem, e isso é ruim. Mas eu sinto que eles podem cortar esse ciclo de abuso em alguns pontos. Porque, por exemplo, a minha geração era assim: você tem que trabalhar, você tem que estudar, você tem que ser o melhor. E aí eles não têm essa cobrança, porque eles já nasceram na crise. Então eu tenho essa leve esperança [...] (Fonte 01, 2025).

Nas palavras da jornalista, talvez o caminho para uma integralização maior entre as ações de enfrentamento às violências nos ambientes organizacionais passe necessariamente por uma reconfiguração da postura profissional com a entrada dos jovens jornalistas.

A segunda fonte entrevistada é o jornalista **Fonte 02**⁴⁶, de 36 anos. Além de jornalista, ele é Mestre em Letras pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI-FW). Sua função atualmente corresponde ao trabalho de assessor da Câmara de Vereadores da cidade de Frederico Westphalen (RS). O jornalista relata que é oriundo da 1ª turma de jornalismo da Universidade Federal de Santa Maria, Campus de Frederico Westphalen. Ele concedeu essa entrevista no dia 8 de fevereiro de 2025, em torno das 10h da manhã, a duração foi de 0h55min.

⁴⁶ As transcrições e a gravação em vídeo da entrevista podem ser encontradas no link do Google Drive disponível em: <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/15j5VKMUCdTLxCtdbUq34vUNzwcPhej-l>.

Para ele, o jornalismo foi uma descoberta cativante em virtude de sua facilidade com o mundo das Letras, mas que poderia oferecer algo a mais enquanto ainda se encontrava na graduação. Segundo ele, “Nem avaliava o valor e o salário da profissão”, afirmando desconhecer inclusive se havia piso salarial para jornalista. Disse que se surpreendeu na época com o valor pago pelo profissional no interior do Rio Grande do Sul, o que o deixou estarecido “Só isso, Meu Deus!”.

Fonte 02 explica que ser jornalista fora dos grandes centros urbanos foi, é e continua sendo um desafio tanto para profissionais quanto para estudantes. Para ele, o fato de estar em uma cidade pequena no interior do Rio Grande do Sul interfere na forma como determinados assuntos são tratados, como diversas fontes colocam-se e, inclusive, como questões envolvendo respeito com a profissão, com a rotina produtiva e com a cultura profissional do jornalista são encaradas, mesmo na academia:

[...] A prática mesmo é você estar na redação, é você estar ali, sabe? No dia a dia. A gente não tinha nem noção, por exemplo, dos desafios. É um curso de jornalismo no interior. Então, assim, por mais que eu tenha participado de grupos de pesquisa para conhecer um pouquinho a realidade da comunicação aqui na época, a universidade não preparou a gente pra um jornalismo no interior, sabe? O jornalismo no interior é muito diferente das grandes cidades, né? Você veja, por exemplo, a tua fonte talvez é teu vizinho, mora do teu lado; A empresa, por exemplo, ela necessita muito do lado comercial. E é o ponto que hoje o jornalista está cada vez mais sendo um divulgador de conteúdos comerciais do que produzir conteúdo jornalístico [...] (Fonte 02, 2025).

Nota-se que o jornalista está alertando sobre as dinâmicas do jornalismo produzido no interior do estado do Rio Grande do Sul, dentro de um contexto local, interiorano, e que não raro acabam respingando na equipe de jornalistas que vão à campo para a produção de coberturas e tendo problemas com a população. Fonte 02 ainda afirma que:

[...] Não sei se eu posso relatar, mas eu acredito que durante os oito anos nos quais eu fiquei no jornal aqui da cidade, algumas questões de violência (pausa) [...] a proprietária, ela fazia uma carta ao leitor, discursava, dando a opinião dela... que querendo ou não, era a opinião do veículo de comunicação. E depois, você às vezes teria que ir lá e cobrir uma manifestação [...], eu fui impedido, por exemplo, de passar (Fonte 02, 2025).

Nas duas declarações que o profissional apresentou, chamam atenção duas questões: (1) o fato de se estar longe dos contextos da produção jornalística das grandes metrópoles, que pode ser visto como uma vantagem, mas que também se torna um

problema, visto que a proximidade também pode levar a alguns riscos como o desrespeito com a profissão e com o trabalhador; e (2) os desafios da produção local e o abuso organizacional. Às vezes, os atos provocados pela gestão (como um editorial, por exemplo) podem levar a outros efeitos na rotina profissional, capaz de colocar o trabalhador em um fogo cruzado entre os desejos da empresa e práticas concernentes à supervisão abusiva e o perigo de cruzar com desafetos durante uma cobertura, por exemplo.

Fonte 02 também explicou que, embora entendesse o momento, foi difícil apaziguar os ânimos em algumas situações, e que ao retornar à redação para a produção da matéria, a organização apresentou-se de forma bem hostil:

[...] Fez pouco caso. Conversei só com colegas da redação. [...] A manifestação não era vista como, digamos assim: não era prioridade da empresa, do veículo de comunicação, de estar priorizando isso, mas na ocasião, fizeram com que a gente fosse lá registrar (Fonte 02, 2025).

O jornalista fala que, na época, por ser um fato que estava repercutindo na região, a empresa não se preocupou com os riscos da cobertura. Além disso, a fonte conta que a conversa com profissionais com mais tempo de casa não é tão pacífica. Segundo a Fonte 02, pode acontecer de que quando o profissional vai fazer uma cobertura, por ser mais jovem, pode enfrentar alguns riscos que poderiam ser mais bem avisados pelos colegas e também pela organização:

[...] Tu vai pegar o profissional mais experiente que está na empresa para saber como ele lidou com as situações, né? Mas, às vezes, pode haver riscos quando chega a sua vez. Por exemplo: aconteceu um homicídio. Eu estava de plantão, e aconteceu um homicídio no interior. Fui tentar ir lá fazer foto, e daí, tipo, já era noite. Eu ia pedir informações, me enfiei na casa, por exemplo. Quando veio eu estava lá na casa onde foi o crime. Os policiais já tinham saído lá da casa onde o cara foi morto, sabe? Então, assim, a gente se colocou em situação de risco. Sem orientação nenhuma (Fonte 02, 2025).

O profissional também diz que o ambiente da redação era até certo modo tranquilo para ele e que achava até bastante dividido o percentual de homens e mulheres trabalhando na empresa. Para ele, nunca foi uma preocupação entender se a relação entre mais mulheres ou mais homens poderia refletir na forma como a produção de notícias ocorria: “Nunca paramos para pensar sobre ter mais ou menos mulheres ou homens na redação e se isso era ruim ou bom”, frisa.

Nesse sentido, pode-se observar que as percepções sobre elementos contextuais do trabalho jornalístico: cenários, ambientes, relação entre colegas e direção não foram percebidos pelo profissional. Galtung (1969) já alertava ao fato de que violências estruturais e culturais são difíceis de serem percebidas, muitas vezes, pelo processo de naturalização e legitimação ao qual são conduzidas. Entretanto, o jornalista afirma que alguns elementos destacavam-se mais em tempos de trabalho na redação, sobretudo em matéria de brincadeiras e chacotas com os profissionais. Assumindo-se como um jornalista homossexual, já era natural que algumas formas preconceituosas e jocosas fizessem parte da sua rotina na empresa, conforme relata:

[...] Na empresa, essas brincadeirinhas aí partiam, acho que das próprias chefes também. Não eram por serem mulheres. Também tinha, então, outros tipos de brincadeiras (há uma pausa), enfim... Então, não era por ser mulher ou por serem homens (Fonte 02, 2025).

Segundo o entrevistado, isso muda na assessoria que ele realiza atualmente na Câmara Municipal de Vereadores na cidade de Frederico Westphalen, no Rio Grande do Sul, mas, sobretudo, em relação às mulheres. Para ele, o ambiente político apresenta algumas severidades no trabalho em relação aos gêneros. A exposição e o fato de ter mais mulheres realizando trabalhos do que homens e, em geral, os homens estarem em cargos mais elevados do que as mulheres, não é raro presenciar tanto comentários quanto algumas formas de tratamento depreciativas por serem mulheres, inclusive com jornalistas mulheres na equipe da assessoria:

[...] não vou negar que, por exemplo, entre os próprios vereadores: “ah, por você ser mulher” não sei o quê, algumas expressões, a falta de respeito, por exemplo, numa sessão. É um ambiente bem desafiador, é diferente da vivência ali da redação do jornal, em especial para as mulheres (Fonte 02, 2025).

Outro ponto a ser lembrado pelo jornalista é no que diz respeito às relações com os colegas. De acordo com ele, comprometia a qualidade e a rotina produtiva por conta da inveja de alguns profissionais em relação a outros colegas. Não eram só essas coisas que tornavam o ambiente um pouco difícil:

Se o profissional ganhasse um prêmio, havia uma inveja entre os colegas. Quando saiu a nossa editora, por exemplo, tinha uma profissional lá que queria ser a editora. Então, assim, existia muita

inveja nesse sentido. Tinha lá um que depois, quando eles colocaram um colega da diagramação para ficar junto na redação, ele era, tipo assim, bastante nervoso, estressado. Então, tinha aquela pressão que você tinha que entregar a coisa para ontem. Ele xingava bastante. Eu acho que às vezes era bem machista também (Fonte 02, 2025).

Quanto à gestão, Fonte 02 fala que essas relações sempre eram consideradas como naturais e que “faz parte da vida profissional”. Ainda assim, acredita que a organização poderia criar mecanismos para evitar determinados tipos de comportamento, o que fazia com que ele gostasse de ficar fora da redação. O jornalista fala ainda que havia outras questões no âmbito da gestão como a organização do trabalho que o incomodavam:

[...] Vou ser bem sincero. Eu me incomodava, às vezes, com o trabalho de gestão, com a forma como as rotinas tinham que ser, as pautas, sabe? Eu acho que a gente podia ter um planejamento, e isso me incomodava, sabe? E eu ia bastante pra região, eu gostava de estar a campo, então, ao mesmo tempo, eu fugia um pouco desse ambiente, de estar ali sempre dentro da redação, de ficar ali 24 horas, todos os dias dentro da redação (Fonte 02, 2025).

Voltando para o ambiente da redação, seu emprego anterior, o entrevistado relata que o trabalho de gestão muitas vezes o deixava tenso, o que o fazia preferir atuar mais a campo. Além disso, embora algumas vezes tenha demonstrado estar em dúvida se considerava certas práticas como sendo violentas ou não, o entrevistado esclarece que evoluiu como profissional na rotina produtiva, ainda que tenham ficado algumas duras marcas em razão das experiências vivenciadas. Na época em que trabalhou na redação, acredita que por ter estado numa cidade pequena e numa empresa jornalística igualmente pequena, algumas questões como bem-estar nunca foram elencadas como prioridade pela gestão.

Nesse sentido, o entrevistado ainda esclarece que:

[...] ela (empresa jornalística) não se preocupava, nunca se preocupou, e não instigava o bem-estar dos empregados. Jamais! Não podemos dizer, dessa forma, que a empresa instigava o preconceito, sabe? Ou a violência, enfim. Mas também não fazia nada para amenizar, que evitasse isso. Então, assim, eu acho que ela foi omissa. É uma palavra forte para dizer, né? Mas eu acho que não tinha preocupação com isso. (Fonte 02, 2025).

Nesse cenário, o jornalista acredita que um dos caminhos seja preparar melhor o estudante ainda em seu período de formação na universidade no que tange ao

enfrentamento e prevenção de violências no mundo do trabalho. Para ele, as escolas e as instituições de ensino superior em jornalismo não estão efetivamente preparando o estudante para o mundo do trabalho real, e poderiam criar condições para se trabalhar o bem-estar nos contextos organizacionais de trabalho jornalístico.

[...] Acho que falta um pouquinho de melhor preparar a nós pro dia a dia dos profissionais, né? Pro dia a dia e também para essa questão de combater as violências, né? A intolerância, a violência, porque, assim, nós lidamos com todas as situações (Fonte 02, 2025).

Outro ponto que também surge da declaração do profissional diz respeito à Geração Z. Para ele, a geração Z que ingressa no mercado de trabalho promove um “engajamento silencioso” ao ter outra relação com o trabalho de forma distinta das gerações anteriores: “Se tiver folga eles pegam e não estão nem aí, até se demitem”. Esta constatação indica que a forma como essa geração entende o seu papel no mercado de trabalho leva alguns desafios para as organizações mais conservadoras.

Já o terceiro entrevistado chamado **Fonte 03**⁴⁷, de 36 anos, é graduado em Comunicação Social (Habilitação em Jornalismo), pela Universidade Federal de Sergipe (UFS). Atualmente trabalha para a Assessoria de Comunicação da Secretaria da Fazenda (SEFAZ) do governo de Sergipe, além de colaborar com um jornal voltado para o segmento automobilístico. A entrevista foi realizada no dia 09/02 às 14hs e teve a duração de 54min22seg.

Fonte 03 é profissional de praticamente 15 anos de experiência no mercado produtor de notícias da cidade de Aracaju-SE. Ele conta que conseguiu absorver muitas mudanças desde o período em que estava na faculdade até a realidade das mídias digitais que encontrou no caminho. Segundo o jornalista, a fase “embrionária” das mídias digitais, ainda em meados de 2008/2009, até o fim da faculdade, mudou muito a percepção e a concepção do jornalismo desde a sua graduação até a atualidade.

Uma das razões que o faz pensar assim é em relação à importância de jornais tradicionais da cidade de Aracaju, como o CIFORM⁴⁸ e o CORREIO DE SERGIPE⁴⁹,

⁴⁷ As transcrições e a gravação em vídeo da entrevista podem ser encontradas no link do Google Drive disponível em: <https://drive.google.com/drive/u/2/folders/15j5VKMUCdTLxCtdbUg34vUNzwcPhej-l>.

⁴⁸ Disponível em: <https://cinformonline.com.br/>. O CIFORM foi um jornal impresso semanal fundado em 1982. Chegou a ter uma tiragem de 25 mil exemplares. A partir de 2015, deixou de ser impresso e é exclusivamente on-line.

⁴⁹ Disponível em: <https://ajn1.com.br/>. O Correio de Sergipe pertence ao grupo Agência Jornal de Notícias. O Jornal segue impresso, diário e foi fundado em 2001.

(antigos jornais que eram impressos na cidade e por onde trabalhou). Para ele, a organização do trabalho era mais tranquila antes da entrada maciça das mídias sociais nas redações.

Inclusive, pode-se dizer que a partir da inclusão de aplicativos como o *Whatsapp* no trabalho, a rotina produtiva e as relações profissionais começaram a ficar mais complicadas, conforme relata:

[...] nossa rotina produtiva mudou muito [...] quando entrei no Cinform, trabalhava das duas às seis da tarde [...] quando dava seis da tarde, meu expediente meio que se encerrava, então eu não era muito incomodado pelo chefe de redação, não era muito incomodado por outros editores, porque a coisa acabava ali. E olha que naquela época o *WhatsApp* já existia, mas as pessoas ainda não pensavam tanto nele como uma ferramenta profissional, era mais um bate-papo mesmo. Aí o que percebo? Salta dois anos à frente, saio do *Cinform* e vou para o *Correio de Sergipe*. Ali já notei que a coisa mudou, porque eu já não tinha mais tanto sossego. Quando saía da redação, tinha uma editora lá que era obrigatório que tivesse os contatos de todo mundo. Então, se precisava corrigir tal coisa, ela ficava me pentelhando, mandando mensagens, ligava depois do expediente. Isso já era uma coisa mais chata [...] (Fonte 03, 2025).

Notadamente, o entrevistado faz uma ponte muito interessante sobre o período de consolidação do aplicativo, antes como algo destinado ao lazer e depois como uma ferramenta de trabalho. É possível perceber, inclusive, na sua declaração, o descontentamento a partir dessa mudança, porque as relações oriundas entre o jornalista, a editoria e a gestão da organização mudaram com a utilização do aplicativo como trabalho. Ainda, fica nítido da parte dele que, com o aplicativo, há um transbordamento do espaço de trabalho para fora das paredes da redação.

Quando Junior (2020) afirma que o espaço de trabalho do profissional em contexto de plataformização transbordou para além dos espaços tradicionais laborais, também se pode perceber que a relação com o que se entende por trabalho reconfigurou-se igualmente. Ao mesmo tempo, as concepções de Han (2019) e a violência neuronal também estão presentes no depoimento do profissional. Fora os próprios anseios, as demandas da profissão levam o profissional à exaustão e, como consequência, o *burnout* é cada vez mais presente entre os trabalhadores.

Não raro, essa relação tornou-se muito complicada para diversos profissionais, em virtude do poder que determinados setores das rotinas produtivas do jornalismo exerciam sobre os outros profissionais. Fonte 03 esclarece que o ambiente, na rotina produtiva, não

era nada pacífico e que o medo com determinados editores não era apenas a manutenção do trabalho, mas também o que poderia acontecer se uma denúncia ocorresse envolvendo a gestão e um funcionário:

[...] A gente teve problemas muito sérios por causa do seguinte: a gente tinha problemas de assédio moral, a gente teve problemas lá, só que era aquela coisa, jornal que apesar de ser um dos maiores da cidade, é um jornal pequeno, numa cidade pequena que todo mundo se conhece, aí acaba ficando aquela impunidade velada, aquela coisa. Você acaba tendo que engolir certas coisas, porque você sabe que se você botar o jornal no pau, se você criar um caso, se você criar um problema, seu nome está queimado para sempre no meio profissional e você nunca mais vai conseguir nada aqui, porque seu nome vai ficar lá na ficha suja, vamos colocar assim [...] (Fonte 03, 2025).

Ou seja, o jornalista vai apresentando todo um circuito de violências que se operam no contexto organizacional e também fora dele. Na medida em que o assédio moral era uma realidade para a gestão na organização, o risco de que algo ou alguma denúncia saísse das paredes de uma empresa para outra era também um atestado de nunca mais poder arrumar emprego como jornalista naquela cidade.

Além disso, o jornalista compartilha outras histórias de assédio envolvendo um dos dois jornais pelos quais passou:

[...] um colega de profissão passou por um problema muito, muito sério e mostrou para mim como a prática no *Correio de Sergipe* era muito tóxica. Eu lembro que ele queria tirar férias em outubro por um motivo banal, mas que é aquela coisa, é o motivo dele. Então o jornal não tem nada a ver com isso. Ele combinou para lá de quatro meses de antecedência. E aí quando esse meu colega chegou e ele foi tirar férias, ele falou assim para a chefe: olha, chefe, então, como já tinha combinado com você, está tudo certo, hoje é meu último dia aqui, aí eu volto o mês que vem, tudo nos conforme. Na hora que ele estava entregando a última matéria, ela virou e falou: então, eu vou ter que adiar as suas férias. E a chefe não explicou o motivo [...] (Fonte 03, 2025).

O que se percebe no relato é que os círculos sistêmicos de violência que ocorrem nos contextos organizacionais do trabalho jornalístico afetam não só o processo produtivo, mas também direitos adquiridos pelos profissionais mesmo em diversas circunstâncias. Nessa história, Fonte 03 comenta que era um ano eleitoral e que seu colega tomou uma atitude “suicida” ao pedir para ser demitido, já que ele se manteve irredutível para usufruir das férias devidas.

Entre os dois jornais, o CINFORM foi o que a Fonte 03 passou pouco tempo, em torno de um ano, mas as relações com colegas e com o trabalho eram até certo ponto tranquilas, sobretudo com a gestão. Contudo, para ele, um dos maiores problemas do seu trabalho era a relação com o comercial do jornal. Na época, ele produzia matérias para o caderno de automóveis (sua paixão), o que foi um problema porque acredita que pode ter sido vítima de uma “puxada de tapete”, talvez por imaturidade, conforme relata:

[...] o que me chateou foi a pessoa que meio que cavou a minha cova lá dentro. É um cara que eu não lembro o nome agora [...]. Ele era tipo um consultor comercial ali. Só que em vez dele simplesmente ter uma conversa com alguém, ou dizer, eu acho que ele tem que ir por esse caminho, não, simplesmente falou, não está fazendo como eu quero, e tchau. Eu acho que isso já foi uma coisa ruim. Acho que cabia uma conversa, acho que cabia um diálogo, cabia um esclarecimento, mas não teve [...] (Fonte 03, 2025).

Segundo o jornalista, é nesse momento que ele entendeu como funcionam as estruturas organizacionais da empresa jornalística e de como a relação entre o profissional e a gestão coloca-se em conflito, algumas vezes, pois quando o comercial acaba tomando determinadas decisões, o risco de ser desligado é iminente e a gestão fica “de mãos atadas” nessa relação. Entretanto, geralmente, a gestão “pende” para quem anuncia e não para o profissional.

Nesse sentido, no segundo jornal, em que trabalhou por quase cinco anos, o CORREIO DE SERGIPE, os embates entre os profissionais e a gestão eram ainda mais nítidos:

[...] a editora-chefe que a gente tinha lá agia muito em prol dos interesses dos donos. Então assim, ela nos ouvia e nos atendia enquanto jornalistas, enquanto profissionais da redação, até o momento que aquilo não influenciasse ou interferisse nos interesses dos donos do jornal. Lembro até que uma vez o Sindijor foi lá e falou para ela assim: “você dá muita voz para patrão, você dá muita chance para patrão”. Eu percebo que, muitas vezes, a gente passou como eu falei, assédios, passou por certas violências profissionais lá dentro. E aí nesse ponto eu até tenho que reconhecer, ela não promovia 100% de bem-estar e nem mesmo a maioria das coisas. Eu tenho que ser bem honesto. Ela fez algumas das coisas, como essa que eu falei que ela fez com o meu colega, mas assim ela promoveu muitos desgastes lá dentro [...] (Fonte 03, 2025).

Fonte 03 conta que a relação com a editora-chefe assim que chegou ao CORREIO DE SERGIPE era complicada porque a profissional incentivava os assédios, e não

interferia quando eles ocorriam tanto entre a direção para com os profissionais e nem com os profissionais da redação. Apenas em situações excepcionais ocorria certa intervenção por parte da editora-chefe. Com a chegada da segunda editoria, o ambiente foi se tornando ainda mais tóxico:

[...] eu fui um dos que mais passou problemas com ela (segunda editora), porque ela realmente tinha uma autoridade lá dentro, que não era cabível ao cargo que ela tinha. Ela tinha uma autoridade muito maior que a do cargo dela, e ela meio que se aproveitava disso. Então assim, por exemplo, eu me lembro que algumas coisas ela fazia por picuinha, por perseguição e pronto. Eu me lembro de uma situação que foi no ano em que eu saí, em 2018. Eu acredito até que isso foi uma das coisas que me fez sair de lá, que provocou minha demissão [...] (Fonte 03, 2025).

O jornalista lembra que foi com a segunda editora que os pontos de conflito ficaram ainda mais evidentes, porque sabia que ela mandava reiteradamente cobrir determinadas pautas exclusivamente por prazer ao saber que ele e outros profissionais não gostavam de fazê-lo. Nesse ponto, é evidente que a classificação atribuída como supervisão abusiva (Hershcovis, 2011) e a gestão perversa não só fizeram parte do dia a dia dos profissionais, como propiciaram demissão e também desentendimentos entre a editoria e os profissionais.

Curioso notar que as lembranças que a Fonte 03 relata sobre o ambiente, envolvem o fato de que eram editoras-chefes como responsáveis na hierarquia da redação o que, de certa forma, tensiona o protagonismo feminino nesse cargo. Segundo ele, em conversa com outros colegas mais antigos, o ambiente seria ainda pior se fossem editores-chefes, porque haveria outros tipos de problemas.

[...] eu acho que se fossem homens, eu acho que a coisa poderia ser até pior. As coisas que eu ouvi de colegas de redação a respeito do que **Fulano de tal**⁵⁰ fazia (Editor-chefe anterior a chegada de Fonte 03 na redação do Correio de Sergipe em 2014) me levam a crer que tipo, era ruim a editora, e muito pior com ele, sabe? Então assim, eu acredito que tipo, se uma chefe mulher tem um certo complexo de autoridade, um chefe homem, por toda aquela lógica da cultura machista, da certeza de impunidade que os homens têm em alçadas profissionais mais altas e tal, muito provavelmente seria pior. Então eu acredito que a violência profissional que eu sofreria, se fosse um chefe homem, ela teria sido muito maior [...] (Fonte 03, 2025).

⁵⁰ Preservou-se o nome de quem a Fonte 03 informou durante a entrevista.

Fonte 03 comenta que o trabalho como assessor de comunicação na secretaria da Fazenda de Sergipe é um ambiente mais tranquilo para ele e, em grande parte, deve-se à postura de seu chefe direto. Por também ser jornalista e ter trabalhado nas mesmas empresas, entende o papel do profissional nessa relação. Ele explica que coisas simples, como pedir com educação, auxiliam na criação de um bem-estar saudável na rotina produtiva.

O jornalista ainda acredita que um dos pontos que podem mudar o ambiente da rotina produtiva também recai sobre a nova geração chegando ao jornalismo:

[...] eu trabalho hoje numa redação em que o pessoal é muito jovem, e eu sou o mais velho ali, eu tenho 36 anos. Então assim, a idade dos jornalistas que está hoje na nossa equipe, uma tem 22, a outra tem 21, e o segundo mais velho depois de mim é o próprio **Sicrano**⁵¹, que tem 24 anos. O **Sicrano** é gay, muito ativista, que bate na questão tem uma presença muito forte nas questões LGBTQIAPN+ e também não deixa por menos qualquer coisa que o incomode, qualquer coisa que o atinja. Então eu acho isso muito legal. E, curiosamente, as outras duas pessoas que compõem nossa redação hoje, assim, compõem o corpo de jornalistas, porque não tem só jornalistas na nossa equipe, são mulheres, né? São duas mulheres muito jovens, como eu disse, uma tem 22 e a outra tem 21, então assim, é muito interessante como ambas as profissionais, elas reconhecem o lugar delas e elas fazem valer o lugar delas. Pra mim são pontos muito bonitos e muito representativos, sabe? [...] (Fonte 03, 2025).

Segundo ele, a geração mais jovem é muito mais atuante em diversos pontos, o que deixa a gestão com “medo” do que possa acontecer, porque se trata de uma geração indignada com algumas questões sociais e engajada com algumas pautas políticas. Ele também reconhece que a capacidade de ser mais ativo em diversas questões, às vezes, pode trazer problemas no que tange à própria relação do trabalho com o jornalista, porque a nova geração tem um grande domínio sociotécnico das ferramentas, porém, falta ainda traquejo nessas mediações quando chegam no âmbito corporativo:

[...] O Sicrano é da área do jornalismo ambiental. Ele colocou nos *stories* dele uma postagem da **Mangue Jornalismo**⁵² (empresa jornalística que funciona via financiamento coletivo) que fazia alguma crítica ao governo atual. O **Beltrano**⁵³ infelizmente o chamou num canto e disse assim: [...] eu espero que você entenda que isso não é comigo, não sou eu quem estou fazendo isso, mas alçadas superiores daqui viram um *story* seu, reclamando, com uma postagem da Mangue

⁵¹ Preservou-se o nome de quem a Fonte 03 informou durante a entrevista.

⁵² Vide: www.manguejornalismo.org. Acesso em: 30 jul. 2025.

⁵³ Preservou-se o nome de quem a Fonte 03 informou durante a entrevista.

Jornalismo, criticando o governo atual, na gestão ambiental. Por mim não vi problema algum, você sabe, mas eu tenho que repassar aquilo que me foi dito, que falaram que se atentasse de que o seu trabalho é um cargo em comissão, não é um concursado. Então você tome cuidado com isso, e que assim fique mais vigilante quanto a isso [...] (Fonte 03, 2025).

Desse modo, observa-se, com nitidez, não só o assédio como também a fiscalização cruzada que ocorre no ambiente corporativo. Percebe-se que os espaços de vigilância abertos pelas redes sociais digitais em um contexto plataformizado (Saad, 2020) abriram palco para justificativa de demissões por conta da publicação em redes sociais particulares. Ou seja, os espaços da seara pessoal do profissional passaram a ser considerados para sua avaliação e performance no trabalho, algo que já vem acontecendo há vários anos em vários setores profissionais.

Nesse sentido, Fonte 03 afirma que, se é possível considerar como mudança o papel que as ferramentas tecnológicas concederam ao trabalho do jornalista, desde sua chegada na redação até atualmente na rotina produtiva, o mesmo também pode ser dito sobre os diversos cenários de assédios sofridos por ele e seus colegas. De acordo com o jornalista, há inúmeros casos de violências profissionais pelas quais passam. Defende que um dos possíveis caminhos para tentar inibir e enfrentar essas práticas é também uma mudança de postura que começa com a chegada da nova geração de profissionais da geração Z, tal como afirma: “Talvez assim, algo mude de fato”.

Com isso, apresentaram-se os relatos dos três entrevistados sobre suas vivências nas rotinas produtivas do jornalismo. Foi possível entender algumas de suas percepções sobre violências vivenciadas e suas diferentes formas de manifestação.

Assim, com base nas histórias de vida apresentadas e de acordo com as categorias analíticas já definidas, com base no referencial teórico mobilizado nas seções teóricas, apresenta-se, a seguir, a frequência com que tais categorias aparecem nos depoimentos dos profissionais, bem como alguns exemplos identificados ao longo das entrevistas.

Quadro 07 - Categorizações, exemplos e frequência.

Categorias Analíticas	Frequência	Exemplos nos Depoimentos
Incivilidade Hershcovis (2011)	4 vezes	“Um sorrisinho que dava para ver que ela estava saindo do espaço dela para vir me provocar” (Fonte 01, 2025)” “[...]Tu vais pegar o profissional mais experiente que está na empresa para saber como ele lidou com as situações, né? Mas, às vezes, pode haver riscos quando chega a sua vez.” (Fonte 02, 2025)
Supervisão Abusiva Hershcovis (2011)	7 vezes	“o editor-chefe... ele era uma pessoa muito sinistra [...] Ele ameaçava as pessoas também [...]” (Fonte 01, 2025). “Vou ser bem sincero. Eu me incomodava, às vezes, com o trabalho de gestão, com a forma como as rotinas tinham que ser” (Fonte 02, 2025) “[...] eu fui um dos que mais passou problemas com ela (segunda editora), porque ela realmente tinha uma autoridade lá dentro, que não era cabível ao cargo que ela tinha. Ela tinha uma autoridade muito maior que a do cargo dela, e ela meio que se aproveitava disso” (Fonte 03, 2025).
Conflito Interpessoal Hershcovis (2011)	2 vezes	“havia uma inveja entre os colegas.” (Fonte 02, 2025) “eu me lembro que algumas coisas ela fazia por picuinha, por perseguição” (Fonte 03, 2025)
Assédio Moral Mendonça <i>et al.</i> (2018)	7 vezes	“A gente teve uma editora que era mulher, para piorar, e ela era uma pessoa terrível, assim. Do tipo assim, a repórter voltou de uma pauta [...] Ela estava menstruada [...] A editora brigou com ela, esculhambou ela, humilhou ela, porque ela queria ir ao banheiro” (Fonte 01, 2025) “uma repórter que ele tinha demitido peitou ele, e ele fez a menina cumprir aviso após ser demitida” (Fonte 01, 2025) “um colega de profissão passou por um problema muito, muito sério [...] Eu me lembro que ele queria tirar férias em outubro e combinou para com quatro meses de antecedência. E aí quando esse meu colega chegou e ele foi tirar férias [...] a chefe [...] virou e falou, então, eu vou ter que adiar as suas férias. A chefe não explicou o motivo. (Fonte 03, 2025)
Assédio Sexual Mendonça <i>et al.</i> (2018)	1 vez	“[...] Existe a questão sexista, sim. Essa editora mesmo... ela era muito uma ferramenta do machismo pra todo mundo. [...] um repórter [...] ele tinha vinte e um [...] ele tinha ido de estagiário para repórter. [...] Ele chegou pra ela e pediu assim, Sandra, me passa as capas de chuva, que tá chovendo muito [...] Aí ela falou assim: “Não, não

		vou te dar capa, quando você voltar, eu mesmo vou te secar todinho” (Fonte 01, 2025).
Violência Neuronal Han (2019)	3 vezes	“Posso parecer um pouco ingênua, mas eu tenho muita esperança na geração Z, sabia? [...] a minha geração era assim, você tem que trabalhar, você tem que estudar, você tem que ser o melhor” (Fonte 01, 2025) “O Sicrano é da área do jornalismo ambiental. ele colocou nos <i>stories</i> dele uma postagem da Manguê Jornalismo (empresa jornalística que funciona via financiamento coletivo) que fazia alguma crítica ao governo atual. [...] O Beltrano (diretor) infelizmente o chamou num canto e disse assim [...] não sou eu quem estou fazendo isso, mas alçadas superiores daqui viram um <i>story</i> seu, reclamando, com uma postagem da Manguê Jornalismo, criticando o governo atual, na gestão ambiental” (Fonte 03, 2025).
Percepção de violência sofridas	6 vezes	“A violência que os jornalistas recebem socialmente pela profissão e você ignora as condições trabalhistas e de salário, por exemplo” (Fonte 01, 2025) “A editora não quis saber. Brigou com ela, esculhambou ela, humilhou ela, porque ela queria ir ao banheiro. Isso é uma coisa que eu não tolero passar. Para mim, ali era demissão na hora, no ato. Já ela tolerou muito mais tempo, muitos anos, porque ela precisava do emprego.” (Fonte 01, 2025) “A gente tinha problemas de assédio moral” (Fonte 03, 2025)

Fonte: Elaborado pelo autor.

É possível perceber, pelas declarações dos entrevistados, pelo menos 30 (trinta) momentos em que as categorizações desenvolvidas para a análise de conteúdo foram encontradas. Aplica-se, como citado, uma análise não só junto aos relatos oriundos desta seção, mas também a todas as transcrições desenvolvidas durante as entrevistas.

Além disso, pode-se perceber que muitas das categorias analíticas identificadas não estão isoladas. Ocorrem de forma interdependente e dão origem a outros tipos de violências no ambiente organizacional. Como exemplo, o conflito interpessoal que pode promover uma ação de retaliação a partir de uma supervisão abusiva e, como consequência, a promoção de assédios morais. Como dissemos, aspectos que envolvem a violência intraorganizacional podem afetar outros contextos interorganizacionais e também transorganizacionais.

Por isso, muitas das declarações dadas pelos profissionais acabavam incidindo também outros tipos de comportamentos abusivos nas organizações. É dessa forma que Hershcovis (2011) e Mendonça *et al* (2018) explicam que as violências organizacionais não ocorrem de forma isolada, mas sim uma série de sistemas que produzem esses efeitos e consequências.

No Quadro 07, também se percebe que o assédio moral e a supervisão abusiva foram os mais destacados nas declarações. Pode-se inferir que as relações entre a direção das organizações e os profissionais nas rotinas produtivas, de fato, vivem um clima de hostilidade, gerando insatisfação com o trabalho e o descontentamento, sentimentos que são lembrados por Fígaro (2014), revelando que as relações de poder contextualizadas em culturas organizacionais mais conservadoras produzem conflitos de diversas naturezas, legitimando diferentes tipos de práticas.

Todos os relatos indicam percepções de violências sofridas ou vivenciadas por colegas, o que denota que os jornalistas percebem tais violências em vários momentos das entrevistas para além das manifestações expressamente ditas. No entanto, no Quadro 07, identificam-se os momentos exatos nos quais os entrevistados expressaram suas percepções objetivamente, indicando consciência sobre a percepção da violência sofrida ou vivenciada de/por algum colega, corroborando com a hipótese de pesquisa desta tese.

Nesse sentido, com base nos resultados desta pesquisa, também se podem inferir outros aspectos concernentes à cultura organizacional na qual os jornalistas atuam, em especial, relacionados à cultura da impunidade. Notam-se desafios que devem ser superados pelas organizações jornalísticas, de modo a adotar políticas efetivas de enfrentamento às violências nas organizações, entendendo que a identificação e a percepção de tais violências é o primeiro passo para sua desconstrução e desnaturalização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, discutiu-se sobre diversos cenários e perspectivas para compreender a quais tipos de violências os jornalistas estão submetidos em suas rotinas produtivas. Para além da abordagem sobre agressões, violências físicas e psicológicas, é preciso compreender os efeitos sistêmicos que o fenômeno da violência operacionaliza nos ambientes organizacionais nos quais trabalham. Portanto, é relevante considerar os contextos, os espaços de convivência, as relações de poder, o bem-estar e tantos outros elementos para se analisar esses cenários.

Nesse ínterim reside a base do porquê ampliar as concepções sobre violência se torna relevante no contexto das rotinas produtivas do jornalismo, tendo em vista profissionais que produzem comunicação jornalística, portanto, sujeitos inseridos em dinâmicas que expressam a representação social da realidade. Assim sendo, são trabalhadores que, como outros profissionais, estão submetidos a lógicas do mundo do trabalho, porém, no contexto comunicacional, podem reproduzir ou desconstruir lógicas de violência em sua comunicação jornalística. Nesse sentido, seu potencial de percepção sobre tais violências sofridas ou vivenciadas por colegas se torna essencial para o refinamento de sua atividade profissional, uma vez que a identificação de violências é um passo fundamental para sua desnaturalização, especialmente na dimensão cultural, tal como reflete Galtung (2003).

Nossa base teórica para a discussão, apresentada na segunda seção, é construída a partir da discussão de violência na perspectiva de três principais autores: Galtung (1969), Bourdieu (1989) e Han (2019). Visamos, com isso, apresentar os conceitos sobre violência direta, estrutural e cultural propostas por Galtung (1969); simbólica por Bourdieu (1989) e sistêmica ou neuronal por Han (2019), oferecendo a possibilidade de refletir sobre diversas manifestações de violência.

Entender sobre a violência no contexto do jornalismo auxilia também no entendimento da forma como esse cenário é percebido pelos profissionais. Ao trazer os dados atualizados da FENAJ de 2024, percebe-se que o cenário de violências pelos quais passam os profissionais é corriqueiro e envolve uma série de sistemas de violência que ora influenciam a forma como produzem o seu material, ora como enfrentam esses cenários em suas rotinas produtivas.

Ainda como fundamento teórico, entendeu-se que era necessário refletir sobre a caracterização das rotinas produtivas do jornalismo, percebendo-as como engrenagens

(Alsina, 2009) atravessadas por violências. Resgatamos as discussões sobre como o jornalismo construiu o modo de se produzir notícias desde os tempos de Peucer até a contemporaneidade. Nessa discussão foi possível perceber, entre outras questões, como a cultura profissional desenvolve e exerce poder nesse processo.

Assim, conseguiu-se compreender como o jornalismo precisou reconfigurar seus contextos de produção. Fígaro e Nonato (2021) mostraram como, a partir da inclusão de tecnologias, o dia-a-dia da redação precisou conviver com a constrição do tempo e isso criou diversos problemas, como a sobrecarga profissional, a demissão e a inexistência de cargos que havia anteriormente. Além disso, quando se identifica e reconhece a forma como as organizações operacionalizam as dinâmicas nas relações laborais, observamos que há indícios de que determinadas estruturas são preservadas a fim de sustentar a hierarquia para criar e manter ambientes de toxicidade, que atendam a determinados interesses de quem detém o poder.

Tal como apresentado na introdução desta tese, o **problema de pesquisa** é: as estruturas de violência organizacional são legitimadas e reproduzidas nas rotinas produtivas do jornalismo e os jornalistas as percebem ou reconhecem? Partindo deste questionamento, o **objetivo de pesquisa** foi investigar de que forma os sistemas de violência organizacional permeiam as rotinas produtivas jornalísticas, e se são percebidos pelos jornalistas na sua prática profissional.

Com base nessas diretrizes, pode-se concluir que o objetivo de pesquisa foi realizado, uma vez que foi possível investigar as diferentes formas pelas quais os sistemas de violência organizacional se articulam e operacionalizam seu funcionamento nas rotinas produtivas do jornalismo a partir de um recorte temporal e amostral específico, porém, que nos ajuda a compreender algumas dinâmicas que ocorrem no mundo do trabalho. Isso ajudou a responder o problema de pesquisa, uma vez que foi possível averiguar que, de fato, tais sistemas e estruturas de violência organizacional são legitimadas nas rotinas produtivas do jornalismo por meio das próprias relações de poder e outras estruturas hierárquicas que oprimem e silenciam o profissional, revelando também que os jornalistas entrevistados percebem violências sofridas e aquelas vivenciadas por seus colegas de trabalho.

Todavia, é preciso apontar aqui as limitações durante a execução da pesquisa empírica. O fato de não ter encontrado, na amostra, profissionais de faixas etárias acima de 40 anos de idade, e profissionais da região norte do Brasil, ou ainda respondentes indígenas ou pessoas com deficiência, foi um limitador, pois poderia ter oferecido um

panorama mais amplo das manifestações e posicionamentos concernentes às violências organizacionais.

Além disso, entende-se também que o período em que a pesquisa empírica foi executada (entre dezembro de 2024 e janeiro de 2025) apresentou limitações por também ser considerado um período de férias, dificultando o acesso de mais potenciais respondentes. Ainda assim, mesmo considerando esses desafios, entende-se que esse recorte proporcionou diversas reflexões e uma visão crítica sobre o campo da violência organizacional e da cultura profissional no jornalismo, colaborando com outras possíveis pesquisas que venham a nascer a partir dos nossos resultados obtidos.

Nesse contexto, a **hipótese** partiu da defesa de que a violência organizacional nas rotinas produtivas do jornalismo contemporâneo é frequentemente invisibilizada ou travestida de cultura profissional para os jornalistas, dada a sutileza com que pode se manifestar, ou seja, com base na pesquisa realizada, observa-se que os entrevistados relatam em muitos momentos como os diferentes tipos de violência aparecem nas vivências cotidianas como práticas profissionais legitimadas pela cultura organizacional.

Isso reverbera a defesa **da tese**, pois revela a naturalização da violência organizacional na cultura profissional das rotinas produtivas do jornalismo que, muitas vezes, já é aprendida desde o estágio até o ingresso na redação ou outra rotina produtiva jornalística, na qual o profissional é submetido a lógicas de trabalho nas quais tais violências são naturalizadas e reproduzidas como parte da cultura profissional.

Isso pode ser confirmado quando se observa que as fontes são capazes de reconhecer os ataques proferidos pelos seus gestores superiores, a animosidade entre os colegas de trabalho, a incivilidade, os abusos e outras violências. Curiosamente, o que se observa também é que quando esses profissionais ascendem profissionalmente e ocupam cargos hierarquicamente superiores, tendem a adotar posturas semelhantes e replicam algumas condutas violentas, prova de que essa é uma cultura profissional que se repete. Muitas vezes, a crença de que a imposição de determinadas práticas por meio da autoridade sem diálogo é um meio de criar respeito frente aos pares, se torna um mecanismo de reprodução de comportamentos próprios de uma cultura autoritária que abre brechas para outras violências. Um relato que chama a atenção é o da Fonte 01, que diz: “Quando eu me tornei editora e comecei a bater de frente com as coisas que eu não gostava” [...], fazendo referência ao fato de que tentava, como editora, ajudar outros cadernos do Jornal em que trabalhava a fechar a edição. No entanto, relata que quando precisou e ninguém a ajudou, ela adotou uma mudança de postura, o que acabou criando

um mecanismo de defesa frente aos abusos de outros pares na gestão e outros colegas da redação. Ou seja, em certa medida, a justificativa apresentada é a de que para ser respeitada e fazer valer sua visão frente ao que não concordava, teria que mudar seu comportamento frente aos demais, assumindo uma postura mais dura e autoritária, o que reitera um ciclo vicioso de brechas para que violências sejam legitimadas na cultura profissional.

Os dados obtidos no *survey* indicaram que a maioria das organizações nas quais os respondentes atuam não demonstravam preocupação em políticas de prevenção ou enfrentamento de violências organizacionais. Da mesma forma, os entrevistados das histórias de vida, como Fonte 01 (2025) e Fonte 03 (2025), relataram que em alguns momentos ouviram declarações abusivas de seus superiores. Essas condutas demonstram a necessidade de investimento em ações e políticas voltadas para mudança de cultura.

No entanto, é preciso enfatizar que nem sempre esses sistemas de violência estão diretamente associados à alta gestão da organização. Eles estão presentes, também, nas rotinas que envolvem profissionais de mesmo nível hierárquico. Os entrevistados apontam que as relações com colegas de trabalho eram difíceis e, por vezes, marcadas por incivildade, ofensas e ataques verbais, o que se caracteriza, explicitamente, como reprodução de uma cultura profissional de violência.

Além disso, percebeu-se mediante os depoimentos dos personagens que a prática da violência organizacional é intrínseca à natureza laboral. Por vezes, pode-se perceber um estímulo das organizações na manutenção desse processo, criando mecanismos de hierarquização do poder entre os funcionários. Esses fatores representam que a violência organizacional é estruturada como estratégia para manter o controle sobre os profissionais.

As fontes indicaram, ainda, que um dos problemas que alimenta essa cultura de violência é que quando o jornalista entra na redação ou em qualquer rotina produtiva do jornalismo, além de ter que assimilar rapidamente tais valores e postura no ambiente de trabalho, não percebe que está envolto em diversos sistemas de violências organizacionais. Essa percepção se desenvolve com o tempo de atuação do profissional no mercado. Os três entrevistados falaram sobre a importância de as universidades trabalharem essas questões na formação acadêmica dos futuros profissionais, preparando-os para o mercado de trabalho. No *survey* foi possível identificar que muitos jornalistas gostariam de ter tido uma formação acadêmica voltada para esse debate.

Outro ponto que chama a atenção e que se acredita que deva ser enfatizado refere-se à violência racial, ou seja, ao racismo estrutural, tão presente na cultura organizacional do mercado de trabalho como um todo. Embora o tema surgido no *survey* a partir da associação de palavras, como “preconceito” vinculadas à noção de violência, nas entrevistas em profundidade não foram identificados relatos que tivessem vivenciado tais situações. Cabe explicitar que elas não só se mantêm presentes, mas vigoram lógicas perversas no cotidiano dos jornalistas. A forma como determinados profissionais são escolhidos para assumirem coberturas externas, escalas noturnas e a própria escolha de pautas que contemplem fontes de cor branca não só são condizentes com as tipologias de violência trabalhadas por Hershcovis (2011) e Mendonça *et al* (2018) quanto a partir da lógica de violência cultural defendida por Galtung (1969).

Com isso, esta pesquisa abre possibilidades de investigações futuras a respeito das formas como os jovens profissionais podem ser preparados para atuarem nesses sistemas produtivos, de forma crítica e autônoma, conscientes das lógicas e dinâmicas do mundo do trabalho. Analisar os projetos políticos pedagógicos dos cursos de jornalismo, entrevistar professores e estudantes, e promover debates acadêmicos a respeito dessa questão para colaborar com possíveis sugestões de alinhamentos pedagógicos, pode ser um caminho investigativo com excelentes resultados para o futuro.

Assim, acredita-se que esta tese pode abrir caminho no intuito de investigar entre outras coisas: (1) De que forma as organizações se estruturam enquanto sistemas que engendram violências como forma de controle social e profissional no âmbito do jornalismo; (2) Como as tipologias de violências organizacionais podem ser aprendidas e enfrentadas por profissionais mais novos *versus* mais experientes no âmbito das rotinas produtivas; (3) Como a crise do jornalismo é fator que reverbera tipologias de violência tanto nas metrópoles como nas pequenas cidades; (4) Como inserir o tema da violência organizacional, saúde mental a relação com entidades profissionais e acadêmicas nos currículos de formação profissional em jornalismo.

Além dessas questões, também se faz mister apontar alguns caminhos que também poderiam dar algumas pistas para o enfrentamento de violências tais como: a criação de uma cartilha ou guia sobre a discussão de violências nos projetos educacionais dos cursos de graduação em jornalismo, a elaboração de um protocolo de investigação para identificação de tipologias de violências que ocorrem desde a graduação até a rotina profissional. Entende-se que essas discussões podem gerar futuras pesquisas capazes de

contribuir com o estudo de violências no campo do trabalho jornalístico e sua dinâmica tanto na graduação quanto além dela, no cenário profissional.

A pesquisa empírica permitiu, ainda, considerar que diante de um cenário de hipervisibilidade (Abreu, 2016) que entrelaça âmbitos corporativos e pessoais, o bem-estar vai ficando cada vez mais distante. Não raro, o *burnout* e a ansiedade são reflexos diretos da violência neuronal (Han, 2019) e se mostrou bem presente nas declarações dos entrevistados deste trabalho. A Fonte 03 (2025), por exemplo, mostra que a utilização de aplicativos de conversa como o *Whatsapp* é prejudicial na medida em que é utilizado como extensão da rotina produtiva jornalística por editores. O entrevistado indica que essas ferramentas tecnológicas passaram a se tornar mecanismos de vigilância na rotina produtiva, o que condiciona diversos comportamentos e reitera violências. Isso, invariavelmente, leva o profissional ao esgotamento mental.

Os profissionais no âmbito de suas rotinas estão cansados, exaustos e descontentes. O descontentamento é tanto pelo ambiente de trabalho que os cercam quanto pelo salário que recebem. Para eles, a relação gestão/rotinas produtivas deve ser pautada por uma outra forma de relação de trabalho e por mais bem-estar. Esses fatores, como lembra Fígaro (2014), levaram à “perda do brilho” com a profissão.

É preciso reforçar que os sistemas violentos percebidos tratam tanto de formas de controle por parte das organizações quanto de uma maneira de manter os ideais das organizações consolidados. Para isso se valem de determinadas estratégias que são, muitas vezes, violentas, ora premiando ora punindo. Uma bonificação financeira para o profissional jornalista que trazer um anunciante novo para o veículo pode ser apontado como um exemplo de premiação violenta. Isso porque pode gerar relações de hostilidade e inveja entre os colegas, como foi lembrado pela Fonte 02 (2025). Considerando que a busca por patrocínio não se trata de uma função do jornalista, é possível afirmar que as formas sutis dos sistemas violentos estão presentes rotineiramente.

De uma forma geral, percebe-se que os profissionais ofereceram visões que coincidem com a concepção de violência abordadas no referencial teórico. Eles entendem que alguns desses recursos ocorrem no âmbito das rotinas produtivas e que são adotados pelas organizações. As entrevistas indicaram que o assédio sexual e moral é mais direcionado ao sexo feminino, enquanto o assédio moral e a humilhação por parte de colegas são mais presentes no sexo masculino.

Enquanto aspecto positivo, as fontes destacaram o papel que as novas gerações estão trazendo às rotinas produtivas. Segundo os entrevistados, a geração Z, que

atualmente está nas rotinas produtivas do jornalismo é uma geração que questiona e se indigna com questões sociais, engajada com algumas pautas políticas, e não se submete a determinadas normas quando as compreende como injustas. Discussões como bem-estar e/ou qualidade de vida passaram a fazer parte dessa geração mais recentemente. Por isso, para os entrevistados, a geração Z pode ser o vetor da mudança nas rotinas produtivas. Além disso, para os jornalistas, as organizações ainda enxergam os modelos de trabalho de forma verticalizada e a nova geração já superou essa realidade.

Para os profissionais em seus relatos, a geração Z não é tão suscetível aos melindres organizacionais. Seus posicionamentos são condizentes com o ativismo e com a satisfação. Para essa geração, o ato de se demitir ao estarem insatisfeitos não é um problema. Se não concordam, vão embora sem nem olhar para atrás, como disse o jornalista Fonte 02 (2025). Isso abala estruturas socialmente estabelecidas. Para as empresas vêm sendo um desafio entender o comportamento dessa geração. Para os entrevistados, o emprego de iniciativas de enfrentamento à violência e aos assédios organizacionais é urgente, e que as novas gerações serão capazes de trazer a mudança necessária que o jornalismo necessita.

REFERÊNCIAS

- ABIDIN, C. **Visibility labour:** Engaging with Influencers' fashion brands and #OOTD advertorial campaigns on Instagram. 2016. In: MIA (Media International Australia) sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav.
- ABREU, C. L. de: **Hipervisibilidade e Self-Disclosure:** novas texturas da experiência social nas redes digitais. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/301937628_Hipervisibilidade_e_self-disclosure_novas_texturas_da_experiencia_social_nas_redes_digitais. Acesso em: 16. jun. 2023.
- AGAMBEN, G. **Che cos'è un dispositivo?** CIDADE: Nottetempo, 2006.
- ALSINA, M. **A construção da Notícia.** Petrópolis: Vozes, 2009.
- ALVES, J. M. Plataformização da comunicação política: governança algorítmica da visibilidade entre 2013 e 2018. **E-Compós**, 24, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.30962/ec.2101>. Acesso em: 26 set. 2023.
- ALVES, G. Toyotismo e Subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. **ORG & DEMO**, v.7, n.1/2, Jan-Jun/Jul.-Dez., p. 89-108, 2006.
- AMAZARRAY, M. R. **Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho enquanto Expressões de Estratégias de Gestão.** 2010. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre - RS. 2010.
- ANDERSON, L.; PEARSON, C. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. **Academy of Management Review**, v. 2, n. 3, p. 452-471. 1999 Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/259136?typeAccessWorkflow=login>. Acesso em: 11 out. 2023.
- ARAUJO, J. N. G., CALGARO, J. C. C., SIQUEIRA, M. V. S.; FERNANDES, M. I. A. Abordagem socioclínica da violência no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.), **Violência no trabalho:** perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 41-60.
- ANTUNES, R. **O continente do labor:** ensaios sobre a centralidade do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Ed. Boitempo, 2018, 364p.
- ATKINSON, R; FLINT, J. **Acessing Hidden and hard-to-reach populations:** Snowball research strategies. Social Research Update. V. 33. Surrey: Department of Sociology, University of Surrey, 2001. p. 1-4.
- BABBIE, Earl R. **The basics of social research.** 7th ed. Cengage Learning, 2017.

BARROS, L.M. de. **Comunicação sem anestesia**. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/interc/a/vwLS4qwKp9P7MXrfFhZzZ7K/?lang=pt&format=pdf> acesso em 10 mai 2024.

BARBOSA, M. **História cultural da imprensa**. Brasil 1800-1900. Rio de Janeiro: Mauad X, 2010. 266 p

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo, Edições 70, 2011, 229 p.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2008.

BERLINGIERI, A. **Workplace bullying**: exploring an emerging framework. *Work, employment and society*, v. 29, n. 2, p. 342-353. 2015. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017014563105>. Acesso em: 11 out. 2023.

BOURDIEU, P. **O poder Simbólico**. 5. ed. Lisboa: Difel, 1989.

BRAGA, J. L. Circuito vs Campos Sociais. In: MATTOS, M. A.; JANOTTI JUNIOR, J.; JACKS, N. (orgs). **Mediação & mediatização** [online]. Salvador: EDUFBA, 2012, 328p.

BREED, W. Controlo Social na redação. Uma análise Funcional. (1955) In: TRAQUINA, N. (org.). **Jornalismo: Questões, Teorias e “estórias”** – Trad. Luís Manuel Dionísio. 2. ed. Florianópolis. Insular, 1999. p. 152 – 166.

BRÜGGEMANN, O. M.; PARPINELLI, M A. Utilizando as abordagens quantitativa e qualitativa na produção do conhecimento. **Revista Escola Enfermagem USP**, n. 42, p. 563-568, mar. 2008.

CABRAL, R.; GONÇALVES, G.; SALHANI, J. Violência Organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos Estudos para a Paz. 2018. In: **ORGANICON**, ano. 15, n. 28. 1. sem 2018. p. 247-264. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/150586/147397>. Acesso em: 15 mar. 2024.

CANAVILHAS, J. Da remediação à convergência: um olhar sobre os media portugueses. 2012. **Brazilian Journalism Research**, v. 8, n. 1, 2012. Disponível em: <https://bjr.sbpjor.org.br/bjr/article/viewFile/369/362> Acesso em: 10 maio 2024.

CAMPOS, P. C. Uma abordagem sistêmica para as Teorias do Jornalismo. **BOCC. Biblioteca On-line de Ciências da Comunicação**, v. 10, 2008. p. 01-23.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. 2. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2001.

CHASE, S. Narrative Inquiry – Multiple Lenses, Approaches, Voices. In: DENZIN, Norman Kent; LINCOLN, Yvonna S. (Orgs). **Collecting and Interpreting Qualitative Materials**. Los Angeles: Sage Publications, 2008.

CHRISTOFOLETTI, R. **A crise do jornalismo tem solução?** Barueri SP – Estação das Letras e Cores, 2019.

COELHO, E. B. S., GRÜDTNER, A. C. L., LINDTNER, S. R. (orgs). **Violência: Definições e Tipologias** [recurso eletrônico] / Universidade Federal de Santa Catarina — Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2014. 32 p.

COLOMBINI, I. **Limites lógicos da tese do capitalismo cognitivo**. 2022. Disponível em: https://enep.sep.org.br/uploads/1274_1646830981_Limites_logicos_da_tese_do_capitalismo_cognitivo_03_2022_SEP_identificado_pdf_ide.pdf. Acesso em: 09. set. 24.

CONTI, T. V. **Armas, Guerras e Instituições: os Estados Unidos, 1840-1940**. 2019. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Campinas-SP, 2019. 226p.

CORSANI, A. Elementos de uma ruptura: a hipótese do capitalismo cognitivo. In: COCCO, Giuseppe, GALVÃO, Alexander P. & SILVA, Gerardo (orgs.). **Capitalismo cognitivo** – trabalho redes e inovação. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2003.

COVACS, J. M. L. de M. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde. UME SP. 2006.

CRUZ, N. O. O sentido da violência a partir da hermenêutica filosófica de Gadamer. In: MODENA, Mara Regina (org). **Conceitos e formas de Violência**. Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2016. p. 66-83.

D'ANDREA, C. **Rumo à uma plataformação do social**. 2017. Disponível em: <https://medium.com/@carlosdand/rumo-a-uma-plataformiza%C3%A7%C3%A3o-do-social-2384f990fbad>. Acesso em: 09 out. 2023.

DEMO, P. Qualidade e modernidade da educação superior: discutindo questões de qualidade, eficiência e pertinência. **Educação Brasileira, Brasília**, v.13, n. 227, 1991.

DENZIN, N. K. **Interpretive biography**. Newbury Park: SAGE Publications, Inc., 1989.

DEWES, J. O. **Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos**. 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/93246/000915046.pdf>. Acesso em: 11 maio 2024.

DURAN, F. P. O triângulo da violência de Johan Galtung: uma análise acerca do conflito civil no Iêmen. **Revista Ensaios**, v. 18, p. 6-27, jan-jun, 2021.

DRUCKER, P. F. **A sociedade pós-capitalista**. Trad. Nivaldo Montigelli Jr. São Paulo: Pioneira, 2001.

FAUSTO NETO, A. Comunicação das organizações: da vigilância aos pontos de Fuga. In: OLIVEIRA, I. De L; SOARES, A. T. N. (org). **Interfaces e tendências da comunicação no contexto das organizações**. São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2008.

FAUGIER, J. SARGEANT, M. Sampling hard to reach populations. **Journal of Advanced Nursing**. v. 26, p. 790-797, 1997.

FECHINE, Y. **Televisão Transmídia**: conceituações em torno de novas estratégias e práticas interacionais da TV. In: XXII. Encontro Anual da Compós (Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação). Salvador, 2013. Disponível em: <https://proceedings.science/compos/compos-2013/trabalhos/televisao-transmidia-conceituacoes-em-torno-de-novas-estrategias-e-praticas-inte?lang=pt-br>. Acesso em: 08 abr. 2024.

FELTRIN, D. dos S. **O Jornalismo para a Paz como estratégia na cobertura de conflitos sociais**: a homofobia nas páginas da Folha de S. Paulo. (2018-2019) Dissertação defendida pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação da UNESP-Bauru/SP – Bauru – 2021, 165f.

FERRARETO, L. A. **Rádio**: O veículo, a história, a técnica. Porto Alegre, Sagra Luzatto, 2001.

FERRAZZA, D. S.; ANTONELLO, C. S. O método de história de vida: contribuições para a compreensão de processos de aprendizagem nas organizações. **Revista Gestão. Org**, v. 15, n. 1, 2017. p. 22-36, ISSN 1679-1827, 2017.

FERREIRA, M. A. S.V. **As origens dos estudos para a paz e seus conceitos elementares**: paz, violência, conflito e Guerra. In: FERREIRA, M. A. S. V; MASCHIETTO, R. H; KUHLMANN, P. R. L. Estudos para a Paz: conceitos e debates - São Cristóvão, SE: Editora UFS, 2019. 583p.

FÍGARO, R. Jornalismo e Trabalho de Jornalistas: desafios para as novas gerações no, séc. XXI. **Revista Parágrafo**. v. 2, n. 2, Julho-Dezembro de 2014. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/231/261>. Acesso em: 23 abr. 2024.

FIGARO, R.; MARQUES, A F. A comunicação como trabalho no capitalismo de plataforma: o caso das mudanças no jornalismo. **Revista Contracampo**, v. 39, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38566/pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

FÍGARO, R.; NONATO, C. Periodicidade não atende às rotinas produtivas online dos arranjos de trabalho de jornalistas. **Estudos em Jornalismo e Mídia**. v. 19, n. 2, jul./dez. 2022.

FREYRE, G. **Casa-Grande & Senzala**. Global editora. 2006. 728p.

- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhe. Petrópolis: Vozes, 1987. 228 p.
- FOWLER JUNIOR, Floyd J. **Pesquisa de levantamento**. Tradução: Rafael Padilla Ferreira. Porto Alegre: Penso, 2011. 232 p.
- FUCHS, C. **Social Media: A Critical Introduction**. London: SAGE. 2014.
- GALTUNG, J. “A Structural Theory of Imperialism”, **Journal of Peace Research**. v. 8, n. 2. 1971.
- GALTUNG, J. Cultural Violence. **Journal of Peace Research**. v. 27, n. 3. pp. 291-305. Aug., 1990.
- GALTUNG, J. **Peace by Peaceful Means**. London: SAGE, 1996.
- GALTUNG, J. Twenty five Years of peace research: Ten challenges and some responses. **Berghof Stiftung Winklerstr.** 4A. 1000. Berlin, 33. 1984.
- GALTUNG, J. Violence, peace and peace research. **Journal of Peace Research**, v. 6, n. 3, p. 167-191, 1969.
- GALTUNG, J. **Violencia Cultural**. Trad. Teresa Toda. Ed. Gernika Gogoratuz, 1989. Disponível em: <https://www.gernikagogoratuz.org/wp-content/uploads/2019/03/doc-14-violencia-cultural.pdf>. Acesso em: 14 maio 2023.
- GALTUNG, J.; RUGE, M. H. The structure of foreign news. **Journal of Peace Research**. 2: 64-91., 1965.
- GAMBOA, S. S. **Pesquisa em educação: métodos e epistemologias**. Chapecó: Argós, 2007.
- GIBSON, J. J. **An ecological Approach to visual perception**. Boston MA: Houghton-Mifflin. 1991.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2020.
- GIL, A. C.; NETO, A. C. dos R. Survey de Experiência como Pesquisa Qualitativa Básica em Administração. **Revista de Ciências da Administração**. v. 22, n. 56, p. 125-137, abril de 2020.
- GRISCI, C. L. I. **Trabalho imaterial, controle e subjetividade na reestruturação produtiva bancária**. 2004. Disponível em: <https://www.agrh.fr/assets/actes/2005grisci-hofmeister-chemale-scalco075.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2014.
- GRISCI, C. L. I.; RODRIGUES, P. H. Trabalho imaterial e sofrimento psíquico: o pós-fordismo no jornalismo industrial. **Psicol. Soc.** v. 19. n. 2. Ago 2007. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000200007&script=sci_arttext
Acesso em: 30 jan. 2014.

GROULX, L. H. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: POUPART, Jean et al. (Org.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.

HABERMAS, J. **O ocidente dividido**: Pequenos escritos políticos X. Trad. Bianca Tavolari. São Paulo: Unesp, 2011.

HAN, B. C. **Sociedade da Transparência**. Trad. Enio Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

HAN, B. C. **Sociedade do Cansaço**. Trad. Enio Giachini. 2. reimp. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HAN, B. C. **Tipologias da violência**. Trad. Enio Giachini. 2. reimp.. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

HERSHCOVIS, S. `Incivility, social undermining, bullying...oh my!` A call to reconcile constructs within workplace aggression research. **Journal of Organizational Behavior**. 2011.

HOHLFELDT, A. Hipóteses contemporâneas de pesquisa em comunicação. In: HOHLFELDT, A; MARTINO, L. C; FRANÇA, V. V. **Teorias da Comunicação: conceitos, escolas e tendências**. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

JAIME, P.; GODOY, A. S.; ANTONELLO, C. S. História de vida: origens, debates contemporâneos e possibilidades no campo da administração. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, I, 2007, Recife-PB. **Anais...** Recife: EnEPQ, 2007.

JENKINS. H. **Cultura da Convergência**. São Paulo: Aleph, 2009.

JUNIOR, P. R. D. **A plataformação das relações do trabalho**. Tirant Lo Branch Brasil, 2020, 203p.

JUNQUEIRA, F.C.; FILHO, E.P.F.; LOPES, P. L; SOUSA, E.R.R.; FONSECA, L. T. **A utilização das redes sociais para o fortalecimento das organizações**. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/22020181.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2024.

KELLNER, D. **A cultura da mídia**. Bauru: EDUSC, 2001.

KERBAUY, M. T. M. **Psicologia organizacional e do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2002.

KISCHINHEVSKY, M. Convergência nas redações: mapeando os impactos do novo cenário midiático sobre o fazer jornalístico. In: RODRIGUES, C. (Org.). **Jornalismo On-line: modos de fazer**. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio: Sulina, 2009. p.57-74.

KOCHHANN, R. **Rádio e Tecnologia**: A produção do radiojornalismo da Guaíba, em ambiente de convergência. 2012. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria-RS, 2012.

KOCHHANN, R. **Por propostas metodológicas de processos de comunicação e interações do rádio contemporâneo**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Artes, Comunicação e Design, Programa de Pós-graduação em Comunicação, 2024.

KUCKARTZ, U.; RÄDIKER, S. **Qualitative Content Analysis**: Methods, Practice and Software. Los Angeles: Sage, 2023.

KOVAC, B.; ROSENSTIEL T. **Os elementos do Jornalismo**: o que os jornalistas devem saber e o público deve esperar? São Paulo, Imprensa dos Três Rios, 2014.

KRUG, E. G.; MERCY, J. A.; DAHLBERG, L. L.; et al. (Orgs.). **World Report on Violence and Health**. Geneva: World Health Organization, 2002.

KUNSCH, M. M. K. Comunicação organizacional: aportes teóricos e metodológicos. In: MARQUES, A; OLIVEIRA, I de L.; LIMA, F. (orgs) **Comunicação organizacional**: Vertentes conceituais e metodológicas. Belo Horizonte: PPGCOM UFMG, 2017. 2. vol. 249p.

KUNSCH, M. M. K. Comunicação Organizacional: surgimento e evolução das práticas, conceitos e dimensões. In: KUNSCH, M. M. K. (Org.). **Comunicação organizacional**: histórico, fundamentos e processos. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2009.

LAGE, N. Conceitos de jornalismo e papéis sociais atribuídos a jornalistas. **Revista Pauta Geral-Estudos em Jornalismo**, Ponta Grossa, v.1, n.1, p.20-25, Jan-Jul, 2014.

LAZZARATO, M; NEGRI, A. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/m6n5MtdcBdfD9nfDVZZ6Vjv/>. Acesso em: 05 maio 2024.

LIMA, F. Possíveis contribuições do paradigma relacional para o estudo da comunicação no contexto organizacional. In: OLIVEIRA, I. De L; SOARES, A. T. N. (org). **Interfaces e tendências da comunicação no contexto das organizações**. São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2008.

LOPES, F. Os conceitos de paz e violência cultural: Contribuições e limites da obra de Johan Galtung para a análise de conflitos violentos. **Athenea Digital**, v. 13, n. 2. p. 169-177. 2013.

MACEDO, K. C. de A.; FERNANDES, J. C. **O conceito de interpretação no referencial metodológico da hermenêutica de profundidade de John Thompson**. In: Revista Temática, Ano XIX, nº 12 dez. 2023. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/tematica/article/view/68821/38655>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MANUCCI, M. **Atrapados en el presente**: la comunicación, una herramienta para construir el futuro corporativo. Quito: Ciespal; Editorial Quipus, 2005.

MARCHIORI, M. **Cultura e Comunicação Organizacional**: um olhar estratégico sobre as organizações. 2. ed. São Caetano: Difusão Editora, 2008.

MARCONDES FILHO, C. **Dicionário da Comunicação**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2021.

MARCONDES FILHO, C. **Quem manipula quem?** Poder e massas na indústria da cultura e da comunicação no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1986.

MARQUES DE MELO, J.; QUEIROZ, A. **Identidade da imprensa brasileira no final de século**. São Bernardo do Campo: Cátedra UNESCO/UMESP, 1998.

MARTINS, S. R., MORAES, R. D.; LIMA, S. C. Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Violência no trabalho**: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 19-39.

MEDINA, C. **Notícia**: um produto à venda – Jornalismo na Sociedade urbana e industrial. 6. ed. São Paulo, Summus, 1988.

MENDONÇA, J. M. B.; SIQUEIRA, M. V. S.; SANTOS, M. A. F.; MEDEIROS, C. R. De O. Violências no ambiente de trabalho: Ponderações teóricas. **Psicologia e Sociedade**. v. 30. e176960. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/kNjFccMkmTzSqSFR88f4hBM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 set. 2023.

MERLEAU-PONTY, M. **Fenomenologia da percepção** (C. Moura, Trad.). São Paulo: Martins Fontes. 1994. (Texto original publicado em 1945).

MINEIRO, M. **Pesquisa de Survey e Amostragem**: aportes teóricos elementares. 2020 In: Revista de Estudos em Educação e Diversidade. v. 1, n. 2, p. 284-306, out./dez., 2020. Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/reed>. ISSN: 2675-6889

MINAYO, M.C.S. **Violência e saúde** [on-line]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006.

MIRANDA, A. P. M. de. Migrações, gênero e trabalho: experiências de mulheres imigrantes no Brasil. In: **Migrações internacionais**: desigualdades e direitos. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2017.

MORA, J. F. **Dicionário de filosofia**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

MORAES, D. **A Batalha da Mídia**: Governos progressistas e políticas de comunicação na América Latina e outros ensaios. Rio de Janeiro: Pão e Rosas, 2009.

MOURA, C. S. de; ALMEIDA, A. C. **Para além da Doxa**: caminhos metodológicos da hermenêutica de Profundidade. 2017. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/download/1344/1227/5227>. Acesso em: 15 nov. 2024.

NOGUEIRA, A. C.; AGUIAR, R. M. T. **Sociedade e Organizações**. v. 1. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2010.

NOGUEIRA, M. L. M. **Mobilidade psicossocial**: a história de Nil na cidade vivida. 2004. 145 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Departamento de Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2004.

OLIVEIRA, G. C. **Peace studies**: origins, developments and current critical challenges. Rev. Carta Inter., Belo Horizonte, v. 12, p. 148-172, 2017.

OLIVEIRA, I. De L.; PAULA, C. F. De. **Comunicação organizacional e relações públicas**: caminhos que se cruzam, entrecruzam ou sobrepõem? In: XXVIII, Intercom: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2005.

ORMAY, L. S. **Capitalismo informacional**: fim da era industrial? 2017. Disponível em: <https://sep.org.br/anais/Trabalhos%20para%20o%20site/Area%208/115.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023.

PALHARES, M. F. S.; SCHWARTZ, G. M. A violência. **Não é só a torcida organizada**: o que os torcedores organizados têm a dizer sobre a violência no futebol? [on-line]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2015, pp. 11-26. ISBN 978-85-7983-742-5. Available from SciELO Books: <http://books.scielo.org>. Acesso em: 10 set 2023.

PANTOJA LIMA, S. (org.). **Perfil do jornalista brasileiro 2021**: características sociodemográficas, políticas, de saúde e do trabalho. Florianópolis: Quorum Comunicações, 2022.

PENA, F. **Teoria do Jornalismo**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

PESSOA, S. C. **Imaginários sociodiscursivos sobre a deficiência: experiências e partilhas** / Sônia Caldas Pessoa. Belo. Horizonte (MG): PPGCOM, 2018. 120 p.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: SIMSON, Olga Rodrigues de Moraes Von. (Org.). **Experimentos com histórias de vida**: Itália-Brasil. São Pedro: Vértice, 1988.

RAPOSO, J. F.; TERRA, C. F. **Sobre comunicação e marcas “plataformizadas”: é preciso estar nos “jardins murados” para ter visibilidade**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/cm/article/view/55673/32327>. Acesso em: 10 out. 2023.

RECUERO, R. **Redes Sociais na Internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Raquel-Recuero/publication/259328435_Redes_Sociais_na_Internet/links/0c96052b036ed28f4d000000/Redes-Sociais-na-Internet.pdf. Acesso em: 03 abr. 2024.

RODRIGUEZ, J. M. Violencia Estructural e las tecnologías de la información. **TraHs**. n. 14. 2022. Disponível em: <https://www.unilim.fr/trahs/4850>. Acesso em: 01 fev. 2023.

ROSA, T. B. O poder em Bourdieu e Foucault: considerações sobre o poder simbólico e o poder disciplinar. **Rev. Sem Aspas**, Araraquara, v. 6, n.1, p. 3-12, jan./jun. 2017.

RÜDDIGER, F. As redes e a armação: Da cultura do narcisismo ao fetichismo tecnológico. In: LOPES, M; KUSCH, M (orgs). **Comunicação, Cultura e Mídias Sociais**. São Paulo: USP, 2016.

SAAD, B. A plataformação das relações sociais: reflexões sobre a resignificação da atividade comunicativa. In: FARIAS, L. A. de; LEMOS, E; REBECHI, C. N. (orgs) **Opinião pública, comunicação e organizações**. Convergências e perspectivas contemporâneas. 2020. Disponível em: <http://www3.eca.usp.br/sites/default/files/form/biblioteca/acervo/producao-academica/002995848.pdf>. Acesso em: 08 set. 2023.

SALAVERRÍA, R; AVILÈS, G; MASIP, P. Concepto de Convergencia Periodística. 2010. In: GARCIA, X.L; FARIÑA, X. P. **Convergencia Digital**: reconfiguración de los medios de comunicación en España. Santiago de Compostella: UNIDIXITAL, US, 2010.

SALAVERRÍA, R.; NEGREDO, S. Periodismo integrado: convergencia de medios y reorganización de redacciones. Barcelona: Sol 90, 2008.

SANTOS, B. S. **Um discurso sobre as ciências**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

SANTOS FILHO, J. C. Pesquisa quantitativa versus pesquisa qualitativa: o desafio paradigmático. In: SANTOS FILHO, J. C.; GAMBOA, S. S. (Orgs.). **Pesquisa educacional**: quantidade qualidade. São Paulo: Cortez, 1995.

SCHUDSON, M. **Descobrimos a notícia**: uma história social dos jornais nos Estados Unidos – Trad. Denise Jardim Duarte. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2010.

SILVA, F. F. Smartphones e Tablets na produção jornalística. **Âncora: Revista Latino Americana de Jornalismo**. a. I, v. 1. Jul à Dez, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ancora/article/view/22735/12626>. Acesso em: 20 abr. 2024.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre, Editora: UFRGS 2009. 120p.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2024.

SPREEN, M. **Rare populations, Hidden populations and link-tracing designs**. Bulletin de Methodologie Sociologique, 36, p. 34-58.

SIQUEIRA, M.M.M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE J. E.; Bastos A.V.B. (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed. 2014. Disponível em: [https://evirtual.upra.ao/examples/biblioteca/content/files/med_Jose%20Carlos%20Zaneli%20-%20Psicologia,%20Organizacoes%20e%20Trabalho%20no%20Brasil-Artmed%20\(2014\).pdf](https://evirtual.upra.ao/examples/biblioteca/content/files/med_Jose%20Carlos%20Zaneli%20-%20Psicologia,%20Organizacoes%20e%20Trabalho%20no%20Brasil-Artmed%20(2014).pdf). Acesso em: 06 maio 2024.

SNIJDERS, T. **Estimulation on the basis of snowball samples**: how to weight. Bulletin de Méthodologie Sociologique. v. 36, 1992, p. 59-70.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio Moral/organizacional**: Uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SODRÉ, M. **Antropológica do Espelho**: uma teoria da comunicação linear e em rede. Petrópolis: Vozes, 2002.

SOUSA, J. P. **Elementos da Teoria e Pesquisa da Comunicação e dos Media**. 2. ed. BOCC, Porto: 2006. Disponível em: <http://bocc.ufp.pt/pag/sousa-jorge-pedro-elementos-teoria-pesquisa-comunicacao-media.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2023.

SOUSA, J. P. **Tobias Peucer**: progenitor da Teoria do Jornalismo. 2004. Disponível em: <http://bocc.ufp.pt/pag/sousa-jorge-pedro-tobias-peucer.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

SOUZA, K. R.; KERBAUY, M. T. M. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. **Revista Educação e Filosofia**, Uberlândia, v. 31, n. 61, p. 21-44, jan-abr/ 2017.

SOUZA, R. G. de: **Hannah Arendt**: uma reflexão sobre liberdade e política. 2015. Dissertação (Mestrado em Filosofia). Programa de Pós-Graduação em Filosofia. Universidade Estadual de Londrina (UEL). Londrina-PR, 2015. 88f.

TERRANOVA, T. Free Labor: producing culture for the digital economy. **Social Text**, 63, v. 18, n. 2, p. 33-58, Summer 2000.

TEMER, A. C.; ZAMORRA, A. R. O. **Jornalismo em Contexto de Violência**: uma visão dos jornalistas do Jornal Noroeste, em Sinaloa, México. 2017. In Revista Latino Americana de Jornalismo. Ano 4, vol. 4, n. 1 - João Pessoa-Brasil. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ancora/article/view/35853/18223>. Acesso em: 15 mar 2024.

THOMPSON, J. B. **Ideologia e Cultura Moderna**: Teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. 9. ed Petrópolis: Vozes. 2011.

TRAQUINA, N. **Jornalismo: Questões, Teorias e “estórias”** - MEDITSCH, E. (orgs); Trad. Luís Manuel Dionísio. 2. ed. Florianópolis, Insular, 1999.

TRAQUINA, N. **Teorias do Jornalismo** – Porque as notícias são como são. 3. ed. vol. I. Florianópolis: Insular, 2012.

TRIVIÑOS, A. N.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais**. A pesquisa qualitativa em educação. São Paulo, ed Atlas, 1987.

TUCHMAN, G. A objectividade como ritual estratégico: uma análise das noções de objectividade dos jornalistas. 1972. TRAQUINA, N. **Jornalismo: Questões, Teorias e “estórias”** - Trad. Luís Manuel Dionísio. 2. ed. florianópolis, Insular, 1999. p. 74 – 90.

TULHA, A. S. P. **O jornalismo sentado e a dependência das agências**: o caso da seção de desporto do jornal Público. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Nova de Lisboa. Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/9391/1/O%20jornalismo%20sentado%20e%20a%20depend%20c3%a0aancias%20das%20ag%20c3%a0aancias%20-%20Ana%20Tulha.pdf> Acesso em: 14 maio 2024.

TZU, SUN. **A arte da Guerra**. Tradução do inglês e interpretação por Luís Figueiredo. 2002. Disponível em: https://www.jfjb.jus.br/arquivos/biblioteca/e-books/A_arte_da_guerra.pdf. Acesso em: 06 maio 2023.

VALADÃO V.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, p. 19-39. 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/9022/40297>. Acesso em: 09 out. 2023.

VALENTE, J. C. L. Algoritmos e sites de redes sociais: uma discussão crítica sobre o caso Facebook. **Revista Pós**. v. 14. n. 02. Ago/2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistapos/article/view/26491/23167>. Acesso em: 10 set. 2023.

VAN DIJCK, J; POELL, T; DE WALL, M. **The Platform Society**: Public Values in a Connective World. NY: Oxford University Press, 2018.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, p. 821-851. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 09 out. 2023.

VERONESE, V. M.; GUARESCHI, P. A. **Hermenêutica de Profundidade na pesquisa social**. *Ciências Sociais Unisinos* [online]. 2006, 42(2), 85-93. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93842201>. Acesso em: 15 nov. 2024

VIZEU, A. O Newsmaking e o trabalho de campo. In: LAGO, C.; BENETTI, M. (orgs.). **Metodologia de pesquisa em jornalismo**. 2. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2010.

VIZEU, A. **Decidindo o que é notícia**. Os bastidores do telejornalismo. 2002. Dissertação (Mestrado). Disponível em: <https://arquivo.bocc.ubi.pt/pag/vizeu-alfredo-decidindo-noticia-tese.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024.

WATANABE, B. Toyotismo – Um novo padrão mundial de produção? **Revista dos Metalúrgicos**. São Paulo, CUT/CNN, dez., 1993.

WEBER, M. **Sobre a Teoria das Ciências Sociais**. Lisboa: Presença, 1977.

WOLF, M. **Teorias das Comunicações de Massa** – Trad. Karina Janini. 4. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

ZUBOFF, S. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução: George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

APÊNDICE 01

SURVEY

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

(Re)conhecendo Violências

Este formulário faz parte do Projeto de Tese: **PERCEPÇÕES SOBRE VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL EM ROTINAS PRODUTIVAS NO JORNALISMO CONTEMPORÂNEO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A COMUNICAÇÃO JORNALÍSTICA**. Nosso objetivo é investigar se o(s) sistema(s) de violência, muitas vezes sutis e simbólicos, permeiam ou não as rotinas produtivas, afetando a percepção dos profissionais, e/ou manifestando-se no contexto organizacional de instituições jornalísticas. Com isso, esperamos que as respostas possam ajudar a conhecer um pouco mais sobre as violências e/ou cenários de violências organizacionais que possam ou não, vir a serem percebidos pelos profissionais no ambiente da redação jornalística.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

TERMO DE CONSENTIMENTO

"Prezada(o) Jornalista,

Agradecemos sua colaboração para responder este questionário que integra uma pesquisa de doutorado de Rafael de Jesus Gomes, orientado pela Profª Dra. Raquel Cabral, vinculados ao Programa de Pós-graduação em Comunicação (PPGCom) da Faculdade de Arquitetura Artes Comunicação e Design (FAAC) da Universidade Estadual Paulista (Unesp).

Esta pesquisa tem como objetivo: **investigar se o(s) sistema(s) de violência, muitas vezes sutis e invisíveis permeiam as rotinas produtivas afetando a percepção dos profissionais e se manifestam no contexto organizacional de instituições jornalísticas**. Acreditamos que se trata de um tema relevante no cenário contemporâneo, e que seus resultados poderão contribuir com a comunidade de profissionais do jornalismo.

Certos de contarmos com sua colaboração, pedimos a gentileza de indicarem seu consentimento para a realização da entrevista, conforme Termo de Livre Consentimento de Entrevista na sequência. Muito obrigado, Rafael de Jesus Gomes Universidade Estadual Paulista (Unesp) "

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

2. Dou consentimento para a realização da entrevista *

Marcar apenas uma oval.☐ sim☐ não

Perfil do Respondente

Nesta Seção, buscamos conhecer melhor o público em questão:

3. 01 - Nome (opcional):

4. 02 - Idade (insira somente números) *

5. 03- Etnia: *

Marcar apenas uma oval.☐ Negro☐ Branco☐ Parda☐ Indígena☐ Outro

6. 04 - Gênero: *

Marcar apenas uma oval.☐ Feminino☐ Masculino☐ Prefiro não dizer☐ Outro

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

7. 05 - Identidade sexual (Escolha apenas 1 opção): *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Heterossexual
- ☐ Bissexual
- ☐ Homossexual
- ☐ Assexual
- ☐ Prefiro não responder

8. 06 - Formação Acadêmica: (cite o nome do seu curso de graduação e pós-graduação (se tiver) e a respectiva instituição de ensino superior em que estudou) *

9. 07- É PCD? (Pessoa com Deficiência)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

10. 08 - Trabalha atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Outro:

11. 09 - É profissional de redação, agência ou outro? *

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

12. 10 - Qual a sua vinculação profissional (função)? *

13. 11 - Há quanto tempo trabalha ou trabalhou nesta organização? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 1 ano
☐ Entre 1 e 3 anos
☐ Entre 3 e 5 anos
☐ Entre 5 e 10 anos
☐ Mais de 10 anos

Concepções de Violência

Gostaríamos de conhecer um pouco melhor a compreensão de violência dos respondentes:

14. 12 - Para você, o que é violência? (escreva uma frase que resuma sua percepção sobre o que é violência) *

15. 13 - Escreva pelo menos 4 (quatro) palavras que definem violência para você: *
(separadas por ponto e vírgula ";")

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

Perfil da Organização em que trabalha!

Nesta seção buscamos conhecer e (re)conhecer os ambientes de trabalho dos respondentes:

16. 14 - Você diria que o seu ambiente de trabalho é um ambiente: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Não é violento
☐ Pouco violento
☐ Mais ou menos violento
☐ Muito Violento
☐ Não sei

17. 15 - Há políticas internas onde você trabalha ou trabalhou voltadas para inibir situações de violência? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Não sei

18. 16 - Há ações ou campanhas de comunicação interna e educação sobre o enfrentamento aos vários tipos de violências no local onde trabalha/trabalhou? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

19. 17 - Se respondeu positivamente, qual é a ação e para qual tipo de violência está dirigida?

20. 18 - Se você se identifica como mulher: Já sofreu às seguintes violências?
 Marcar uma opção por violência

Marque todas que se aplicam.

	Humilhação ou desqualificação de seu superior hierárquico	Humilhação ou desqualificação de colegas	Assédio Moral e ofensas	Assédio Sexual	Ameaça ou Perseguição
Sofreu uma vez	☐	☐	☐	☐	☐
Sofreu várias vezes	☐	☐	☐	☐	☐
Nunca sofreu	☐	☐	☐	☐	☐
Prefere não opinar	☐	☐	☐	☐	☐

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

21. 19 - Se você se identifica como homem: Já sofreu ou presenciou às seguintes violências? Marcar uma opção por violência

Marque todas que se aplicam.

	Humilhação ou desqualificação de seu superior hierárquico	Humilhação ou desqualificação de colegas	Assédio Moral e ofensas	Assédio Sexual	Ameaça ou Perseguição
Sofreu e presenciou uma vez	☐	☐	☐	☐	☐
Sofreu e presenciou várias vezes	☐	☐	☐	☐	☐
Nunca sofreu, nem presenciou	☐	☐	☐	☐	☐
Prefere não responder	☐	☐	☐	☐	☐

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

22. 20 - Se você não se identifica nem como homem e nem como mulher: Já sofreu ou presenciou às seguintes violências? Marcar uma opção por violência

Marque todas que se aplicam.

	Humilhação ou desqualificação de seu superior hierárquico	Humilhação ou desqualificação de colegas	Assédio Moral e ofensas	Assédio Sexual	Ameaça ou Perseguição
Sofreu e presenciou uma vez	☐	☐	☐	☐	☐
Sofreu e presenciou várias vezes	☐	☐	☐	☐	☐
Nunca sofreu, nem presenciou	☐	☐	☐	☐	☐
Prefere não responder	☐	☐	☐	☐	☐

Percepção sobre a violência na comunicação e/ou discurso organizacional

Aqui buscamos encontrar nas respostas, se os respondentes conseguem perceber sinais de violência no ambiente de trabalho

23. 21 - Você já...



Ouviu frases que denotam violências (piadas, conversas informais, comunicados, entre outros) no seu ambiente de trabalho contra você ou contra colegas?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

24. 22 - Existe no discurso da organização para a qual trabalha algumas expressões que denotam violências? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

25. 23 - Percebeu alguma ação de silenciamento ou invisibilização (contra você ou contra colegas de trabalho) por parte da organização? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Talvez

26. 24 - Você acredita ter recebido uma formação acadêmica para desenvolver uma percepção sobre as violências sofridas no mercado de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Não recebi essa formação, mas gostaria de ter
☐ Não acho necessário

Ações e propostas de enfrentamento da violência

Quais deveriam ser as ações prioritárias de enfrentamento à questão da violência no ambiente organizacional? Marque de 1 a 5, sendo o número 1 a menos importante e o número 5 como mais importante.

23/02/2025, 23:37

(Re)conhecendo Violências

27. 25 - Sobre as ações prioritárias de enfrentamento, marque abaixo a ordem de importância ou prioridade nas ações que devem ser adotadas pelas organizações jornalísticas para enfrentamento às violências? Em sequência, as opções vão de (1) à (5) tendo a (1) como menos importante e a (5) mais importante:

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Adotar medidas preventivas e educativas contra a violência no ambiente de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Criar mecanismos para oferecer apoio (psicológico, médico, jurídico) às pessoas que foram vítimas de violência dentro do ambiente trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Criar mecanismos de responsabilização e penalização de funcionário/as que cometerem qualquer tipo de violência na organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Reportar aos órgãos/departamentos competentes as denúncias e casos de violência cometidos nas dependências da organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Nenhuma das anteriores.	☐	☐	☐	☐	☐

28. Gostaria de acrescentar algo à pesquisa? Por gentileza, responda sim ou não. *
Se sim, indique o que gostaria de acrescentar.

APÊNDICE 02

TRANSCRIÇÕES

ROTEIRO DE ENTREVISTA FONTE 01

Data da entrevista: 31/01/2025

Nome da fonte: Fonte (01)

Função: Jornalista e Marketing Digital

Horário: 17h02min

Formação: Jornalista

Objetivo: Relatar histórias de vida com relação aos cenários de violência percebidos em tempos de trabalho em redação.

Pesquisador: Você sabia disso antes de entrar no jornalismo?

Fonte: Eu sabia que era uma profissão difícil eu já tinha uma noção de que era que tanto o mercado era difícil, quanto era difícil também a posição do jornalista. Quando existem rupturas sociais de poder público, o jornalista toma frente porque ele tá em busca da apuração e ele sempre vai tomar porrada primeiro, tipo na ditadura a quantidade de jornalistas que desapareceram, foram torturados e tudo mais. Então o jornalista ele tem um lugar de defender os interesses da classe trabalhadora, só que ele também sai o veículo que são dominados pelos donos dos meios de produção então ele acaba ficando ali no meio termo e ele leva porrada de todos os lados só que eu achava que todo jornalista começa com qualquer iludido né a gente acha que tem um grande poder em mãos, que a gente vai fazer a diferença, você se apegar a esses detalhes, e você ignora dois pontos importantes que é primeiro a violência que os jornalistas recebem socialmente pela profissão e você ignora as condições trabalhistas e de salário, por exemplo. Então tem que ter uma saúde mental de ferro na minha opinião, e às vezes a gente não tá afim. De qualquer forma eu sabia porque eu ouvia muito falar disso, e tinha assim boatos na faculdade de que assessor de imprensa não passava perrengue, e não é verdade, passa também. Assim eu já sabia, mas tinha aquele sentimento de nossa estou fazendo uma diferença, aquele romantismo que é estudar grandes nomes da teoria da comunicação e da comunicação aplicada dão para gente, eu fui me apegando nisso até viver o que de fato é a redação de um jornal. Então eu sabia, mas eu queria não acreditar, eu me auto iludi, vamos dizer assim.

Pesquisador: Acho que é meio como passado com todos, então, do tempo que tu te formou até o período, tu lembra mais ou menos o tempo que tu levou, assim, tipo, de quando tu entrou na faculdade até sair da redação?

Fonte (04:41): Entrei na faculdade em 2007, me formei em 2010, e aí eu trabalhei um ano, dois anos numa assessoria, numa agência de publicidade, com assessoria de imprensa, foi ótimo, foi uma experiência muito boa, e eu ganhava muito pouco, na época parecia que era dinheiro, mas não era, nunca é, né? Daí eu fiquei dois anos nessa agência e eu fui para redação de jornal no terceiro ano de profissão, fiquei quatro anos nesse jornal, depois eu tive um ‘gapzinho’ ali, fui para outra redação, e eu saí desse primeiro jornal sem ter um emprego em vista, eu saí metendo o doido mesmo porque eu não aguentava mais, eu era editora já, já tinha saído do cargo de reportagem, eu tinha ido de repórter, repórter sênior, depois editora, eu cheguei meio que no cargo máximo da redação ali da editoria que eu estava, que era lado B, cultura, só que eu não aguentei, uma hora eu saí. E isso que eu gostava bastante do meu trabalho, e acho que foi de todos os trabalhos que eu fiz na área foi o que eu mais amei, só que era insalubre, nas redações, enfim, eu posso explicar depois porquê e aí eu fui para um jornal que parecia mais organizado, que era no jornal online e eu fiquei dois anos nesse jornal online, eu fiquei 2016 a 2018 nele. Então foi, 2010 formei, 11, 12 assessoria, 13, 14, 15, 16 jornal impresso, 16 a 18, jornal online, só que nesse meio tempo eu fiz vários freelancer, para várias revistas. Eu freele para várias agências de publicidade, então assim, eu fazia uma média de três empregos por vez, então eu tinha jornal, mais dois freelas, sempre freelando, então todo esse tempo eu freelei, e eu freelei num outro jornal também, fiz alguns textos à busca para outro jornal. Então eu tive, tipo, são seis empregos nesse período em vez de um emprego em cada período, sabe?

Pesquisador: É, dá para notar que esse é um período muito cansativo, né? Eu imagino até mentalmente falando. Eu acredito que essa questão até que tu colocou agora aqui na assessoria. Porque a gente também é iludido, né? Quando a gente diz que na assessoria é um trabalho melhor, ele não é menos cobrado do que quando você está na redação impresso, etc. Eu acredito que para ti, na assessoria, essa relação, por exemplo, com os colegas, ela era melhor, ela era mais fácil do que quando você estava no impresso, na redação?

Fonte (07:22): Ah, eu não sei dizer, porque assim, eu tenho uma personalidade muito tranquila, como, tipo assim, dentro do que eu me proponho a fazer, eu sempre fui tranquila, só que eu sou uma pessoa que também não tolera as coisas por muito tempo, então você pode ver que eu não durei três anos no jornal online, porque eu fiquei de saco cheio. O que eu sinto é que o assessor, ele precisa mais do jornalismo, do jornalista de redação, então ele é mais tranquilo, aí você às vezes ajuda. Eu sei que tem assessor de certas áreas que é bem babaca, assim, trata mal, acontece, eu acho que vai depender um pouco da área que você está. Em cultura, foi tranquilo. A minha relação com jornalista sempre era tranquila. Já trabalhando na redação, eu sentia que eu tinha confrontos com colegas de várias áreas. Quando a gente estava no impresso, como era tudo bem ramificado, tipo você é cultura, você é cidade, você é esporte, as editorias eram bem divididas, rolavam umas tretas entre a minha editoria e outras, principalmente quando eu me tornei editora e comecei a bater de frente com as coisas que eu não gostava. Eu tinha minha equipe, eu fazia de tudo para minha equipe ficar confortável. Eu tinha quatro repórteres, eu liderava três repórteres e eu. E eu lidava muito com a galera da ilha de edição. Comigo, aquele fotógrafo que reclama que era mal humorado, comigo era um amor de pessoa porque eu o tratava bem. Eu sempre tratei as pessoas muito bem, com muito respeito. Então eu não tinha grandes problemas, eu percebi que às vezes o problema era que todo mundo era extremamente grosso e mal humorado, e às vezes você chegar numa boa, ser tranquilo, quebrava esse tratamento hostil que muitos têm. Mas, por exemplo, eu sentia que na redação, isso é uma coisa que me irritava muito. Quem trazia dinheiro no jornal era a cultura. Por quê? Porque tinha mais anúncios no caderno de Cultura. Todo cliente do jornal vinha querer anunciar em cultura, queria fazer coisa de peça, teatro. Ah, tinha evento camarote do jornal, era assim. O jornal, o pessoal do cultura era meio boi de piranha do social e colunismo social. Era uma coisa que eu tinha que gastar duas páginas fazendo colunismo social e o colunista era um saco de lidar nessa época que não existia blogueira. Era colunista social. E mesmo assim a gente era a editoria que quando precisava de um carro não tem. Só as cidades que têm. Quando precisava mandar repórter para uma pauta não tem. Era sempre assim, os recursos do jornal nunca eram para nós, mas todo mundo queria as benesses do Caderno de Cultura. Então eu brigava muito nessa questão comercial também. Mas eu não tinha grandes confrontos, não. Eu acho que era da minha personalidade. Eu sou o tipo de pessoa que se eu estou incomodada eu me retiro. Eu mudo, eu faço outra coisa, eu não fico sofrendo. Eu sofro

até que eu me decido. Foi assim que eu saí desse jornal, eu fiquei quatro anos. Chegou uma hora que eu falei assim, olha, eu não tenho outro emprego? Foda-se, eu vou sair mesmo assim. Eu só saí, entendeu? E esses tempos, eu e uma colega minha, a gente começou juntas. Eu saí da área, ela continua na área. Ela até agora foi atender uma filial da Rede Globo em Corumbá. Ela agora saiu daqui da capital e foi para Corumbá. E eu não conversava com ela há muitos anos. Eu falei assim, venha aqui em casa, come um bolinho, vamos conversar e tal. E toda a nossa conversa girou em torno da carreira dela e da nossa carreira. E eu explicando para ela o quanto eu estava melhor sem jornalismo. E ela profundamente insatisfeita, por exemplo. Tinha situações na redação que a gente trabalhou juntas que eram muito abusivas. A gente teve uma editora que era mulher, para piorar, que ela era uma pessoa terrível, assim. Do tipo assim, a repórter voltou de uma pauta. No caso dela, aconteceu isso com ela, com essa minha amiga. Ela estava menstruada, um dia ela passou o dia inteiro fora, mulher sabe como funciona, às vezes você tem um problema muito grande, é muito difícil. E você vai trabalhar com cólica, um saco. Ela passou o dia inteiro em pauta, e ela chegou na redação, tipo assim, às cinco da tarde. Ela desceu até a redação para pegar a bolsa dela, para ir ao banheiro, trocar o absorvente. A editora não deixou. Puxou ela para uma reunião, já mandou ela para outra pauta. Ela falou assim, deixa eu ir no banheiro, eu preciso ir no banheiro. A editora não quis saber. Brigou com ela, esculhambou ela, humilhou ela, porque ela queria ir ao banheiro. Isso é uma coisa que eu não tolero passar. Para mim, ali era demissão na hora, no ato. Já ela tolerou muito mais tempo, muitos anos, porque ela precisava do emprego. Tanto que eu saí, ela continuou nesse jornal, e depois ela foi para outros lugares. Porque também tem isso, né? O jornalista é duzentão, que se oferece a mais, ele sai do jornal. Tipo, se ele está no jornal, se a outra rede oferece duzentos reais, quinhentos reais a mais, ele vai. Ele vai, então nem aí. Por quê? Porque o mercado é assim. Isso aqui nunca é uma proposta muito melhor. É sempre assim, quinhentos reais. E se você pensar no valor do dinheiro hoje, não é nada. Se você for um pai de família, não é nada, entendeu? É um pouquinho ali, sabe? Então tem muitas questões que envolvem disso. Eu já cansei de refletir sobre isso, sabe? Hoje que eu estou no marketing digital, que eu estou mais na internet, eu sempre falo para os meus alunos que eu amava o jornalismo, mas era um relacionamento abusivo. Porque ele não me amava de volta, entendeu? Eu sempre falo isso, ele não me amava de volta. Porque se ele me amasse de volta, você teria lideranças qualificadas em redação e não é qualificado. O editor geralmente é o cara que aguentou mais tempo. O cara qualificado para ser líder é o cara que aguentou mais tempo. Ou que

têm alguma conexão com o dono do jornal. Não é o cara que sabe liderar, que sabe estruturar, que sabe entender. Outra coisa, esse jornal que eu trabalhei quatro anos, eu amava muito meu trabalho. Eu adorava fazer o caderno de artes.

Fonte (13:02): Teve um fato, que foi assim: a gente tinha um editor-chefe que era um cara, era o seu (xxx). Era um grande jornalista, assim, raiz. Ele era editor, mas ele comandou todos os cadernos. Ele tinha poder decisório em tudo. Ele era editor de todo mundo, chefe de todo mundo. Quando eu entrei no jornal como repórter, ele estava vivo. Num belo sábado, aí beleza, a gente folgava, trabalhava domingo para fazer jornal de segunda. Eu estava na minha casa. Eu era repórter zero, eu era a foca. Eu tinha acabado de chegar na minha casa, há dois meses que eu estava trabalhando lá. A editora do caderno me ligou e falou, então, o seu Alexandre Imparato faleceu. Ele teve um ataque fulminante do coração. A gente estava pedindo para todo mundo vir mais cedo, que vai ter o velório dele e tudo mais. E a gente veio fechar o jornal mesmo assim. Então a gente chegou na redação. Cara, o pessoal fala assim, foi um milagre ele não ter infartado no meio da redação. Porque aquilo ali era a vida dele. Só que ao mesmo tempo que ele era um cara meio carrascão, ele era meio carrasco. Ele tinha um problema com o alcoolismo, o que é muito comum entre jornalistas. Ele era alcoólatra, então muito frequentemente. Eu presenciei isso só duas vezes, mas era frequente. Ele saía da redação assim, a gente tinha reunião de pauta uma hora. A gente tinha uma reunião de manhã, uma hora e uma reunião seis horas, que era reunião de fechamento. Ele fechava todas as manchetes, tudo que acontecia no jornal naquele dia. A uma hora da tarde ele saía para beber no meio do expediente. Aí ele voltava e mudava tudo. Então do nada aconteceu as vezes que eu presenciei. Eu estava saindo para ir embora, eu saía seis horas. A minha editora me chamou assim, por favor, você pode ficar. Porque o senhor (xxx) derrubou as páginas tal, tal e tal. E a nossa foi junto, então a gente vai ter que refazer. Tem uma pauta de gaveta, era um desespero. Como é que você vive uma vida esperando que um dia você está tudo bem e dali meia hora está tudo uma merda? É muito difícil lidar, mas a gente lidava. Só que ao mesmo tempo que ele fazia, eu sentia que ele tinha um protecionismo com a redação. Porque eu nunca vi o dolo do jornal, nunca. Quando ele morreu, o jornal precisou de três pessoas para substituir ele. Porque ele era muito workaholic. E eu lembro que botou o filho do dono. Era um pecuarista bizarro. O dono começou a se intrometer bastante. Houveram brigas políticas, muita gente pediu para sair.

Fonte (15:28): Primeiro colocaram uma editora-chefe, que é essa editora com os homens que eu contei da minha amiga lá. Que ela era bizarra, era uma pessoa horrível. Tipo, foi a pior editora-chefe que eu tive. Aí ela saiu, sei lá porquê, graças a Deus. Aí trouxeram mais pessoas, porque a redação foi esvaziando, né? Porque ela era muito carrasca. Ela era louca, na real. Ela era extremamente machista. Ela tratava as mulheres da redação muito mal. E os homens, era até engraçado como ela tratava eles, sabe? Teve uma vez que eu pensei em pedir a missão. Eu quase pedi, tipo, estava na ponta da minha língua, que foi o seguinte. A minha editoria passou por várias mudanças nesse meio tempo. Ela rebaixou a minha editora para uma outra editoria. E botou um cara no lugar, que era um carrasco, que foi meu chefe direto de editoria. E ela tinha uns surtos, assim, de se meter no nosso trabalho. Ela era a editora-chefe. Ela não era a editora do meu caderno, mas ela era a nossa chefe. E eu lembro que um dia ela chegou para mim e ela sabia que eu era feminista. Então ela ficava me cutucando com esse assunto. Porque nessa época, tipo assim, eu ia pensando, né? Era outro aspecto político. Não existia (xxx), não existia direita e esquerda. É meio que assim, estava todo mundo vivendo a vida. Mas a gente estava vivendo aquela onda do Me Too, feminismo e tal. A gente teve várias marchas das vadias. Então era outro contexto, outro contexto. Hoje em dia, a gente está vendo aí a ascensão da extrema-direita. Mas assim, é outro contexto que a gente vive. Então naquela época não era errado ser feminista. Então a gente falava sobre isso na redação. E aí ela sabia que eu era feminista. E aí ela sempre me dava uma cutucadinha com esse assunto. E eu ficava assim, me segurando para não dar uma na cara dela. E aí, nesse dia, ela chegou para mim e falou assim: Fonte (01), eu vou fazer uma coisa que você vai adorar. Aí eu: o quê? E ela: está tendo a querer pela ação 16 dias de anti-violência contra a mulher? Daí eu vou pedir para todos os homens escreverem artigos falando sobre as mulheres. E publicarem na sua página, na página que você cuida. Aí eu fiquei assim, espera. Você vai botar homens para falarem das mulheres? Nos 16 dias de violência contra a mulher causada por homem a violência? Cara, e ela deu um sorrisinho tão diabólico assim para mim. Um sorrisinho que dava para ver que ela estava saindo do espaço dela para vir me provocar. E ela sabia que eu não podia revidar, porque eu era uma mera repórter. Cara, eu tive que engolir artigo falando. E aí eu que revisei, tá? Todos eles. Falando, mulheres são como flores. Tinha um evangélico que escreveu. Mulheres são o braço, o pescoço do marido. Tipo uns textos absurdos, uns negócios podres assim. E aí ela ainda falou assim, não esquece de colocar que você é revisora dessa ação. Eu pensei, não vou botar não. Eu tirei meu nome e ela nem viu. Eu falei, não vou botar não. Eu vou lavar minhas mãos disso aqui. Então

assim, você tinha que viver. Não bastasse o trabalho ser difícil, você ainda tinha que lidar com essas putarias, entendeu? E esse jornal, por que eu saí dele? Porque depois que o senhor (xxx) morreu, virou uma bagunça. E aí os salários começaram a atrasar muito. Muito. Salário atrasado. Eu morava sozinha e o aluguel atrasado, sabe? E tipo, eu na época cheguei a fazer catsitter, sabe? Serviço de cuidar, ser babá de gato, que eu sou gateira. E teve um mês que eu paguei todas as minhas coisas cuidando de gato. Porque o salário tava muito atrasado. E acho que esse mês que atrasou, eu acho que foi o mês que me fez querer sair mesmo desse jornal. E aí eu falei, eu tenho uma reserva, vou ficar um tempo sozinha, vou tentar empreender. Comecei a me envolver com social mídia. Porque assim, como eu fazia muita matéria de cultura, por exemplo, o dono do bar, que eu fiz uma matéria. Fala, vai, você não faz redes sociais? Eu fazia, entendeu? Então já era meio que social mídia ali paralelo. Aí eu decidi investir um tempo nisso, só que acabei arrumando esse outro emprego. Mas assim, eu tenho muita história de coisas que deram errado. Eu tive muita história, mas essas foram algumas, né?

Pesquisador: Eu acho que me interessa muito isso que tu falou sobre a tua chefe, ou a sua editora-chefe. Porque são essas questões organizacionais no ambiente corporativo que realmente me interessam. Sabe, tu falou agora muito sobre essa questão do teu colega, sobre ela ser uma editora, dela impedir que é uma coisa, ou seja, uma mulher impedir uma outra mulher de se relacionar, por exemplo, com questão que envolve cólica, etc. E ultrapassar essas outras questões enquanto constrangimentos organizacionais no trabalho. Isso é muito grave. Na verdade, eu acho que isso é gravíssimo. E eu acredito que essa não tenha sido a sua única história. E é bem nisso que eu queria, que é bem o teor da conversa. Uma coisa que eu tenho curiosidade. Você lembra, na época que você trabalhava na redação, se era parêlo, por exemplo, o número de homens e mulheres na redação, ou se vinham mais homens e menos mulheres?

Fonte: Cara, eu não lembro bem. É que eu moro em um lugar pequeno. Formam muitos jornalistas por mês. Eu acho que era um pouco equilibrado.

Pesquisador: E havia também esse equilíbrio entre os cargos, por exemplo, de direção?

Fonte: Era muito mais editor homem.

Pesquisador: E essa relação? Você achou mais fácil do que com a editora mulher, por exemplo? Ou o que deixava mais chateada?

Fonte (21:08): Depois que ela saiu, essa editora não é que era mulher, ela era uma pessoa ruim mesmo. O gênero dela não influía na ruindade dela. Mas depois disso, eu tive um chefe homem, que era uma pessoa muito nervosa, muito ansiosa, mas por alguma razão misteriosa, eu me dei bem com ele. Tipo assim, o que acontece? Ele reclamava muito, esse meu chefe, que virou editor depois dela. Ele era um cara muito estressado. Então, o que eu entendi? Eu entendi que se eu facilitasse o lado dele, ia ser melhor para mim. Então, eu tentava me trabalhar de um jeito que o meu caderno não trouxesse problemas para ele. Então, eu tentava ser mais resolutiva, mas eu sentia que ele também me dava espaço. Então, eu sentia que ele falava assim, Fonte (01), faz o que você quiser aí, desde que você não cause um transtorno, eu estou de boa. E eu também era muito prestativa, tipo, com ele. Eu falava, (xxx), você quer que eu fique para fechar alguma coisa? Você está pendente? Eu ficava. Só que depois de um tempo, por ele eu ainda fazia. Mas tipo, por exemplo, teve uma fase que eu ajudava a fechar todos os cadernos depois do meu. Só que o dia que eu precisei que fechasse o meu caderno, ninguém quis. Aí eu fiquei puta. Aí, tipo, teve um dia que eu passei muito mal. Eu tive um burnout nessa época, né? Eu desenvolvi gastrite nervosa por causa do jornal. E aí eu era muito prestativa do tipo assim, ah, quer fechar? Porque eu era muito rápida em diagramar as coisas. Eu sempre tive uma veia de design, né? Então, eu sempre, eu me dava muito bem com a diagramação. Então, por exemplo, o pessoal falava assim, a (xxx), que era a diagramadora-chefe, não quer fazer não sei o quê. Daí eu ia lá pedir para ela, ela fazia. Entendeu? Então, eu tentava facilitar. Então, eu já fiquei até mais tarde para ajudar a fechar o caderno. Já fiz revisão, que não era nada meu, sabe? Revisei página. O dia que eu precisei dessa ajuda, ninguém deu. Aí eu falei, cara, foda-se todo mundo. Aí eu parei. Aí eu parei de oferecer ajuda. Mas esse editor, eu sentia que ele era um cara estressado pelo cargo. Ele era de política, depois ele virou editor-chefe. Então, eu sabia que era uma área muito difícil. Porque assim, por mais que fosse difícil fechar um caderno de 8 páginas, artes era o maior do jornal, era o maior caderno. Aí eu lidava com peça teatral, eu lidava com pautas muito pesadas. O que mudou quando eu fui para o jornal online? No jornal online, eu tive que fazer tudo. Então, eu fiz matéria de feminicídio, eu fiz matéria de maus-tratos, de criança e animal. E eu acho que isso aí também pesou na minha saúde mental.

Fonte (23:28): Mas, eu acho que chega um momento, assim, existe a questão sexista, sim. Essa editora mesmo, ela era muito uma ferramenta do machismo pra todo mundo. Ela sempre oferecia, tipo assim, ah, fulano agora é editor interino. Era sempre homem, nunca era mulher. Ela tinha raiva das mulheres da redação, ela falava isso. Ela já falou isso várias vezes, o quanto ela tinha raiva da gente. Esse episódio que eu falei, que ela tentou me atingir porque eu sou feminista, não foi o primeiro, foi um de vários que ela fazia. E ela também assediava muito os meninos mais novos da redação, tipo os rapazes que eram assim, recém-formado, novinho, tal. Eu estava pesada esses garotos, cara, eu ficava com dó. Eu lembro que um dia eu cheguei, sei lá, porque eu fui cedo nesse dia na redação. E aí, eu acho que aí era uma coisa de poder, que ela colocava no alto poder pra ela. Hierarquia. Aí eu lembro que eu cheguei na redação. Cara, é muito bizarro. Quantas coisas são engraçadas e tristes, né? E tava chovendo muito, tipo, aqui é muito quente, então chove bastante. E eu cheguei na redação. Sabe quando você tava fazendo um download da alma, assim, que você chegou assim? Daí eu cheguei, eu lembro que eu sentei na minha ilha, liguei as coisas, tal, tava pensando o que eu ia fazer. E aí, o João Conrado, que era um repórter, ele não tinha vinte e poucos anos, Ele tinha vinte e um, assim. Ele era novo. Recém-formado, ele tinha ido de estagiário para repórter. Ele chegou pra ela e pediu assim, Sandra, me passa as capas de chuva, que tá chovendo muito, a gente vai descer pra fazer ronda. Aí ela falou assim, não, não vou te dar capa. Quando você voltar, eu mesmo vou te secar todinho. Ela mandou essa, assim. E eu lembro que eu tava sentada, assim, uma veia coroca, sabe? Eu lembro que eu tava sentada, assim, eu só direi minha cadeira e olhei a cara dele e ele tava dando um risinho amarelo, assim, hein, sabe? Aí eu pensei, cara, que inferno, velho, que emprego escroto que eu vim parar, sabe? Fiquei assim, mano. E era muito normal ela fazer isso com os garotinhos. Aí tinha os rapazes que davam uma aproveitada, assim, davam moral. E tinha uns que ficavam desconfortáveis, como o (xxx). Esse assédio, assim, eu nunca passei na redação, tipo, assédio por ser mulher nesse sentido, como o (xxx) passou. E esse editor que eu pedi pra sair, quando eu pedi demissão ele faltou chorar, assim, porque eu gostava muito dele, eu não tive nenhum problema com ele. Tirando coisa de trabalho, mas, assim, eu via que ele notava o meu esforço em ajudar ele a não ter problema, porque ele era estressado, sabe? Aí eu lembro que ele falou assim, pô, Fonte (01), eu fico triste que você vai sair, porque a sua editoria é a única que não me dá problema. Foi isso que ele falou assim, você é a única editora desse jornal que não me dá problema. Na verdade, você até me ajuda e ele era um cara muito ranzinza. Quando ele me falou isso, eu falei chorar, porque pra mim

foi o maior elogio que ele podia me dar, porque ele era uma pessoa muito fechada. Mas eu acho que eu mostrava o meu trabalho, então eu ficava tranquila. Assim, a época dele foi a melhor época pra mim lá, foi quando eu saí, mas eu saí por causa do salário atrasado. E aí, no outro jornal, a dinâmica era completamente diferente, eu acho que ela era mais sinistra ainda.

Pesquisador: Pode contar sim, porque depois eu volto, mas por que ela era mais sinistra? Logo no online.

Fonte (26:16): Cara, eu não sei, o online ele era assim, ele tinha uma questão com produtividade, ah, publica cinco notas, foda-se se está mal escrito, foda-se se é mal feito. E parecia que o jornalismo online era mais sangrento, entendeu? Ele era mais sanguinolento, ele era mais assim. Eu acabava indo pra pautas aleatórias, eu era de cultura lá também, em teoria, mas lá era meio que assim, todo mundo faz tudo. Na época que eu saí, eles estavam construindo um aparato gigantesco de TV, eles queriam se tornar uma emissora online, o jornal online queria se tornar uma emissora online. Eu não sei quem que virou, porque eu não acompanhei mais, eu peguei ranço, mas assim, o editor-chefe, ele era uma pessoa muito sinistra, ele era uma pessoa extremamente debochada, ele era assim de lua, um dia ele te amava, outro dia ele te odiava, e a esposa dele trabalhava na redação, e rolavam as histórias de que ele pegava uma repórter, porque ninguém entendia os relacionamentos dele com essa repórter em específico, então era uma história assim. Ele ameaçava as pessoas também, a gente achava que o dono desse jornal era um advogado, e pecuaristas também. Esse editor-chefe, ele errava muito, ele errava muito, tipo ele vivia sendo perseguido por político, cobrando o favor do dono jornal para não demitir ele, mas ele nunca era demitido, nunca era demitido, e a gente achava que ele tinha algum poder do dono jornal em cima dele, assim, é um negócio muito, eu não sei explicar o clima, mas era como se naquele segundo jornal, tudo fosse mais silencioso, mas as pessoas fossem mais difíceis de lidar, as pautas eram mais pesadas, então assim, eu tive que ir em pautas muito terríveis, que acabaram com a minha saúde mental, e esse dono do jornal, ele era muito imprevisível no comportamento dele, ele fazia as contratações, tipo quando ele me contratou, ele falou assim, Fonte (01), a gente é muito ruim de cultura, você vem de uma área de cultura, ajuda a gente a criar concorrência com a nossa principal concorrente, que assim, aqui em Campo Grande tem um jornal chamado Campo Grande News, que eles eram nada, e aí eles criaram um espaço no site chamado

Lado B, e o Lado B ficou conhecido por fazer umas matérias muito fora da casinha, assim, umas coisas muito absurdas, do tipo assim românticas, com um texto mais bacana, então eles eram meio que referência de cultura, porque eles também tinham umas matérias nada a ver, tipo assim, às vezes eles viralizavam por fazer um trabalho péssimo, mas eles eram meio famosos, e eles eram lotados de anunciantes, e eu, quando eu tive agência, depois disso, eu cheguei a anunciar pro Lado B, e o resultado era incrível, isso muito antes de Instagram e tal, e aí ele falou assim, a gente quer transformar o Mídia Mais no Lado B, aí eu falei, beleza, vou fazer o que eu sei de melhor, daí primeira pauta que eu tive na rua, eu tive um atrito com a fotógrafa, passou um tempo, o editor me boicotou, assim, ele cortou minhas asas, ele me deu as asas, eu fui voar, ele cortou as asas, tipo assim, depois quando eu fui reclamar dessa fotógrafa que tinha me boicotado, eu passei vergonha por causa dela numa matéria, eu fui reclamar dela, eu descobri que ela tava falando mal de mim e do outro repórter de cultura com um colega, a gente pegou as conversas sem querer, assim, num plantão, eu fui reclamar dela e ele me tesourou, isso foi assim, duas primeiras semanas, aí depois eu me desanimei, daí eu virei aquele repórter padrão, autômato, que fica lá fazendo notinha, que eu desanimei de fazer a coisa legal, e eu lembro que na época viralizou uma reportagem sobre o Fofão da Augusta, não sei se você lembra, ele é do (xxx), ele fez uma reportagem pro BuzzFeed falando sobre um personagem que era meio que tipo, famoso em São Paulo, que era o Fofão da Augusta, que era, ninguém sabe se ele era um artista, um morador de rua, que era um cara que tinha as bochechas bem caídas de repente. E o (xxx) ficou meio que vivendo com ele dois meses, levou ele pra conhecer a mãe dele, e ele foi pro hospital, então ele fez meio que tipo, uma ficha corrida ali, numa reportagem muito interessante do Fofão da Augusta. Essa reportagem foi publicada no BuzzFeed, e o meu chefe da época falou que ele queria que fosse meio que aquilo, sabe. Acho que são umas matérias diferentes para atrair anunciantes. E assim, é o que eu sei fazer, e eu comecei a fazer, e na primeira matéria, cara, ele me tesourou. Daí eu virei aquela replicadora de notinha mesmo, que todo mundo é no jornal online, não sei hoje, né? Até que ele olhou para minha cara um dia e me demitiu, e eu achei maravilhoso, porque eu estava doida para ser demitida. Inclusive, meu colega direto, que a gente era os dois no Mídia Mais, que era o departamento de cultura, hoje ele é pauteiro desse jornal. Ele está lá até hoje. Eu falei para ele: "(xxx), me ajuda, faz eu ser demitida, cara, eu não aguento mais." Aí ele: "Amiga, vou falar mal de você para ele." Falei: "Bora." Daí ele falou um monte, disse que eu não ajudava, que eu não fazia nada, que só ficava replicando

notinha, e era verdade, era só isso que eu fazia. Aí eu fui demitida, ganhei meus direitos, fui muito plena, cara. E foi isso.

Fonte (31:07): Só que assim, olha que engraçado: quando ele foi me demitir, eu já sabia que ia ser demitida e fui super tranquila. Porque na véspera, uma repórter que ele tinha demitido peitou ele, e ele fez a menina cumprir aviso após ser demitida. Isso é um pesadelo para um CLT, né? Você já foi demitido e ainda tem que cumprir aviso. Ela vazou, não cumpriu o aviso e nunca mais apareceu lá. Eu estava morrendo de medo de ele fazer o mesmo comigo, mas eu fui tão tranquila que ele me demitiu e deixou eu ir embora na hora. Eu fiquei maravilhada. Depois disso, fui empreender e estou nessa do digital desde então.

Pesquisador: São histórias bem pesadas, sabe Fonte (01)? E é exatamente isso que eu estava em busca. É até difícil conversar sobre isso, vendo o quanto afetou mentalmente e emocionalmente.

Fonte: No primeiro jornal eu gostava do trabalho, eu sofri bastante até chegar esse editor que me ajudou, o (xxx), só que assim, eu entrava, sei lá, 11 da manhã, 11 da noite, eu não tinha vida social nenhuma, na época eu conheci meu atual marido, a gente não se deu bem, porque ele me chamava pra sair, eu falava, vamos. Só que quando chegava no dia, eu não podia, e ele achava que eu tava de migué com a cara dele. Então a gente nem teve nada na época porque eu tava nessa, e ele não acreditava que era essa a minha vida, né? Eu tinha uma amiga que falava, que até os relacionamentos, eles só se desenvolvem na redação, então ela falava que a gente fazia reprodução em cativeiro. Porque era assim, se quer beijar uma boca, você beija seu colega, porque é o que tem, tá ligado? Se não for todo mundo casado, é o que tem. Então ela falava assim, cara, a gente não tem tempo de sair por aí, a gente vai no bar, a gente vai em bar de jornalista, a gente só conversa, a gente só tem amigos, o nosso relacionamento é com outros jornalistas. Mas eu saí desse jornal, porque esse lance do dinheiro, de não ter como pagar as minhas coisas, tava acabando com a minha saúde mental. Pra mim, a gota d'água nesse primeiro jornal foi assim, eu lembro que um dia a gente pagava aluguel, o salário tava muito atrasado, tipo assim, tava atrasado, e assim, isso foi uma coisa que não precisava acontecer. O dono do jornal baixou um decreto de que ele só ia pagar a gente quando os anunciantes pagassem. Então ele condicionou o pagamento dos trabalhadores, desde os jornalistas, até o motorista de carro,

velhinho que dirige carro, que ganha um salário mínimo, até esse senhorzinho aposentado, que eram a maioria dos motoristas, ele condicionou o pagamento de todo mundo às publicidades. Então o jornalista era o último a ser pago. E eu lembro que assim, eu tava assim, cara, comendo arroz com ovo, eu tinha sorte de ter feito uns cat-sitter, então eu não tava tão, minha dispensa tava cheia, eu tinha feito um mercado, eu tinha dezesseis reais na conta, aí na frente do jornal tinha um bar, uma conveniência, e todo mundo só ficava lá. A gente saía, às vezes eu descia com a galera, a gente tomava uma breja e voltava pra fechar o jornal, era desse jeito. E eu lembro que eu saí, e atrás da conveniência tinha um banco. Aí eu fui lá tirar extrato, porque eu falei, não, preciso pagar meu aluguel até amanhã, assim. E nessa época não tinha pix, né, era só transferência e tal. Eu tinha que pagar o aluguel naquela semana, não era no outro dia, mas sim, eu tinha uns três dias, vai. E eu lembro que eu tirei o extrato, tava lá meus dezesseis reais, não tinha caído o salário. Daí eu lembro que na época eu tinha um ex lá, a gente nem tava junto, a gente tava meio brigando e tava tentando me reconquistar, assim. Aí ele me ligou, tipo assim, eu falei com ele no Whatsapp, falei que tinha acontecido, ele me ligou, e aí eu chorei, sentada na sarjeta vendo o esgoto passar, chorei no ouvido do meu ex, que eu tipo tava fudida, não tinha reserva para aquilo e tal. Eu tinha um freela que ia me pagar, mas ele não tinha pago, e aí ele me transferiu mil reais, porque ele queria me ganhar no dinheiro, eu acho. Depois, quando a gente se separou, eu tomei isso como reparação histórica, entendeu? Daí ele me depositou mil reais, eu paguei meu aluguel, que era quinhentos reais. E aí nesse dia eu falei, não, cara, não dá, velho, minha vida é isso aqui, minhas relações estão aqui, minha melhor amiga trabalha aqui também, a gente sai pra beber com o pessoal do jornal, a gente vive, tipo, nessa época eu ganhei muito peso, cara, eu tava com problema de pele, tipo, meu cabelo tava caindo, eu tava assim, velho, não dá, não dá, eu não vou depender de ex todo mês pra pagar as contas.

Fonte (35:26): Aí tá, passou uns dias, mais um tempo eles pagaram, e aí eu pedi demissão, e fui abrir uma agência com um amigo, só que aí não deu muito certo, depois eu fui pra esse outro jornal, e nesse outro jornal já era um negócio diferente, eles não atrasavam o salário, porém o que foi a gota d'água pra mim foi a dinâmica sinistra com esse editor, mas também um dia que eu quase fui no achado de corpo da amiga de uma das colegas de apartamento de uma amiga minha muito próxima na época. Tipo, eu não fui por uma questão de logística desse tamaninho, tipo assim, eu tava no plantão numa sexta à noite, eu saía às sete, e o repórter da noite entrava às sete. E esse cara não chegava, e aí o rádio

da polícia começou a tocar, começou a tocar, começou a tocar, e aí o editor ligou na rede, falou, “Fonte (01), você tá aí, cadê o (xxx), eu acho?” Falei assim, ele não chegou ainda, ele falou assim, então pega agora o seu bloco, pega o crachá, e vai lá no inferninho, inferninho é tipo uma área de cachoeiras que o povo desova corpo aqui, é muito comum. Agora tá melhorando, eles estão fazendo uns lanços de turismo e tal, mas assim, por muito tempo foi tipo lugar sinistro. Se alguém te convidar pra ir no inferninho, não vá, tá? Quando você vier aqui. E aí eu tava indo, tava vestindo o crachá, tava saindo pela porta já pra chamar o motorista, o (xxx) chegou. Daí ele que foi no achado da (xxx), que foi uma musicista que foi assassinada pelo peguete aqui, foi um caso horrendo, ela era meio conhecida da galera, ela tinha uma banda famosa aqui, e o caso foi muito estranho, assim, tudo que aconteceu e tal, mas foi ela que tava lá, então eu teria ido no achado de corpo de uma pessoa que eu conhecia. Aí nesse dia, aí beleza, aí teve essa pauta, aí teve um outro feminicídio que eu cobri de uma moça que trabalhava no Magazine Luiza, ela tinha dois filhos, morava numa favela aqui chamada Cidade dos Anjos, aí eu fiz uma série de matérias, esse cara teve uma matéria minha até que viralizou sobre isso, porque por causa da foto que o menino fez, era uma foto assim, porque as grávidas, as mulheres da comunidade fizeram um protesto sobre a falta de segurança, a morte dela e tal, só que assim, eu fiquei muito abalada, porque eu pensei, cara, que merda, sabe? E eu pensei, eu não ganho pra isso. Meu salário era dois mil reais mais descontos, então na folha mesmo, eu tirava uns mil e novecentos, e eu já tava assim quase trinta anos, sabe? Eu falei, cara, e sem perspectiva, porque aqui onde eu moro, você não tem uma carreira, você bate num teto, então meio que o destino de todo jornalista que quer um pouco mais, que não se acomoda, é ir embora daqui e ir pra São Paulo, trabalhar em São Paulo. Eu tenho vários amigos que foram veteranos meus que foram embora daqui pra trabalhar em São Paulo como repórter, a própria editora-chefe do BuzzFeed, a (xxx) daqui, tem a (xxx), que tá na Folha de São Paulo, só que eu não queria ir embora, não queria sair daqui, eu gosto de morar aqui, eu tenho casa própria, tipo aqui, minha casinha que eu construí, que minha família me ajudou, então assim, aí eu ficava nessa, então por isso que eu escolhi trabalhar com o Digital e hoje, graças a Deus, deu tudo certo. Mas assim, eu sou muito apaixonada pela ideia do jornalismo, mas eu acho que a realidade do jornalismo, que acontece nas redações, toda pressão que você sofre e os assuntos que você tem que lidar, falta de consciência de classe do jornalista, que isso também é uma questão, jornalista acho que ele é amigo do patrão, mas ele não é, ele não é, ele é trabalhador, ele não se vê como um trabalhador, eu sinto isso. E aí foi assim que eu quis sair desses dois veículos, para mim

foi a gota d'água, assim, cara, aqui não atrasa o salário, mas também as pautas que eu tenho que lidar, pelo amor de Deus, tem que ter muito estômago.

Pesquisador: Acho legal você falar disso também, porque realmente é verdade, eu conheço um pouco o Campo Grande, né, eu já vou pra Campo Grande já tem mais de 11 anos, né, eu vou, vez ou outra, eu tô, eu tô passando pela Costa de Silva, não, eu posso nem dizer que eu vou na Afonso Pena, porque aí tem que ser barão demais pra poder ir pra lá. Mas eu até me lembro quando, porque eu trabalho com um ex-professor, né, que foi professor durante muitos anos, aí, em Campo Grande, na Unigran, na verdade, ele foi em Dourados, também.

Fonte (39:30): E até para professor não tem muito pra onde ir, né, no próximo passo, não tem. E outra coisa, né, os cursos depois da pandemia, vários cursos de jornalismo foram fechados, não tem mais na UCDB. Porque não é rentável, não é rentável. É caro, é muito caro. É caro e não é rentável, é uma profissão que já teve um glamour, porque eu acho que a pandemia deu uma matada também. Toda questão política, né, a mídia hegemônica, o jeito que a imprensa está a serviço do capitalismo no Brasil e dos grandes bancos e dos grandes donos do dinheiro, tipo, a geração Z, e aí eu falo do lugar de alguém que lida muito com essa geração por causa do meu trabalho atual, eles não estão nem aí, eles não estão nem aí, eles cresceram como se eles tivessem já um cenário de guerra, eles já cresceram com uma restrição econômica fodida, eles viveram uma pandemia, então tem muito adolescentes chegando à idade adulta depois de uma pandemia. Então assim, eu, Fonte (01), que sou millennial, né, que já era macaca velha do rolê quando começou a pandemia. E nós sofremos, quem é mais velho sofreu também, mas eles, tipo assim, a sobrinha do meu marido, ela fez 12, 13 anos na pandemia. Então todo esse caráter de formação dela, que agora ela tem 15, ela fez 10, 15, sei lá, 5 anos de pandemia, ela formou vendo as pessoas por vídeo, tendo aula online, lidando com a mãe que era da saúde, tipo, lidando com perdas, com coisas que mudaram e ninguém parou pra refletir. Então essa galera, eles não vão tolerar esses mimimi que a gente fica assim, aí, vamos trabalhar nesse trabalho abusivo, eles não querem nem saber, eles querem saber o que vai me dar dinheiro.

Pesquisador: E isso é que é o mais grave, porque é a partir daí que a gente vai ver que esses circuitos de violência, são silenciados, né, por exemplo, quando você vê a sua

colega, né, dizer que por conta de uma cólica, ela não entende isso, fica imaginando por outros circuitos de assédios, como o seu colega que se calava. Então eu acredito, então, que você deve ter visto outros cenários desses que se tornaram comuns e que você ou silenciava, ou às vezes não percebia.

Fonte (41:36): Eu não sei, assim, porque eu acho que, como eu sei que tem um tempo, eu não sei exatamente qual foi o impacto, porque assim, eu também perdi contato um pouco com a área, viu? Eu confesso que pra minha própria saúde mental, o que acontece? O jornalista, ele vive aquilo, a vida dele é a redação, as relações que ele estabelece lá dentro, geralmente o jornalista é casado com o jornalista ou com o publicitário, e quando eu saí, eu estava um pouco cansada da dinâmica. Então a gente acaba se desenrolando a nossa vida ali naquele meio, e é o meio que ele é cíclico, né, então, tipo assim, você reclama, mas você vai pro outro jornal é igual, ou pior, e aí você fica nisso. Essa minha colega, eu achava ela genial, ela escrevia muito bem, eu falava, (xxx), sai disso, cara, vamos trabalhar com outra coisa, você é boa de redação, vira copyright, vai dar mais dinheiro, não sei o quê, ela continuou, e ela assim, ela trabalhou em todos os jornais daqui, não existe jornal ou assessoria de imprensa que ela não tenha trabalhado, entendeu? Eu tenho um grande amigo, que eu ainda sou próximo, que ele trabalhou comigo na redação, ele era de economia, eu era de cultura, e ele agora trabalha na assessoria de imprensa da prefeitura, então ele acendeu, ele ganha mais, né, ele ganha uns 10 mil por mês, assim, com assessoria, mas assim, ele é muito de boa, ele gosta da profissão, mas assim, não sei, eu lido a ter outras ambições, né, e eu também abracei um pouco o meu lado empreendedora, essa coisa de não querer obedecer à ordem dos outros, eu não gosto muito, e recentemente, olha que engraçado, uma rádio daqui, a rádio educativa daqui, me ofereceu um meio, é que foi assim, eu sou muito, o mercado que eu estou hoje, ele é mais próspero, digamos assim, né, então, por exemplo, eu vou lançar um curso, se eu conseguir vender esse curso, eu posso ganhar muito dinheiro, e esse dinheiro é meu, não é do dono do Jornal, de ninguém, é meu, graças a esse fruto desse trabalho, não estou dizendo que é assim pra todo mundo, mas pra mim é, porque também tem outras questões e tal, eu já me comunico há muito tempo, eu sou reconhecida pelo TikTok, chancelada pela plataforma e tudo mais, porém, pra eu ir pro emprego de CLT, de novo, tipo, se virar voltar pra área dessa jornal, eu não sei se os caras pagarem o que eu gostaria de ganhar, e o que eu sei que eu valho, então, eu acho que ter essa consciência também me impediria de um trabalho desse, no caso do, aí uma rádio daqui, né, a rádio educativa, me fez uma

proposta mais ou menos, quando eu cheguei lá pra conversar, foi porque um amigo indicou, daí eu fui, mas chegou lá, eles nem sabiam que eu era, e eles estavam muito perdidos, porque assim, aí o que rola? Esses caras velhos, percebem o quê? Que a rádio não tá dando mais dinheiro, porque o jornal impresso ninguém mais lê, daí eles correm atrás de tentar modernizar, mas eles não modernizam pelo ângulo certo. Eles querem fazer um podcast, mas eles não entenderam verdadeiramente qual que é a relação entre público, e mensagem e receptor da mensagem, eles não entenderam o que que é a internet, eles querem se aventurar, e aí não tá tudo certo, aí eu já fiquei com preguiça. Aí ele fez uma proposta lá, e eu pensei, cara, acho difícil eles pagarem o que eu vou pedir, porque a minha experiência vale, então aí não rolou, assim, eu não voltaria a trabalhar com nada disso, porque a internet é um ambiente difícil também, né? Meu trabalho hoje não é assim, alguém vir e falar pra mim, faz isso agora, lança isso, crie esse curso, crie esse produto, ninguém fala isso, eu tiro da minha cabeça e torço pra dar certo. Então você também tem essa paz de espírito, de saber que é uma coisa mais volátil, não é tão garantido, mesmo que o jornal atrase, ele paga. Não é assim mais, mas tudo bem, assim, eu me sinto mais feliz com o que eu faço hoje, e eu posso trabalhar home office, que foi um problema pra muito jornalista na pandemia.

Pesquisador: É, com certeza, né? Tu acha que, por exemplo, assim, durante o período que tu tava trabalhando na redação, tu acha que houve alguma preocupação, por exemplo, da organização em, sei lá, prevenir, né, algum tipo de casos, assim, por exemplo, com assédios entre os profissionais ou entre os colegas, ou isso nunca passou pela casa.

Fonte (45:36): Eu não lembro de nenhum, tipo assim, nenhum treinamento, não tinha psicóloga trabalhando, não. De vez em quando tinha umas festas de fim de ano meio esquisitas, tipo, só tomar umas biritas, não tinha nenhum incentivo a uma conversa sobre o próprio emprego, eu lembro que uma vez no online rolou uma negociação. Todo mundo tem essa renegociação de salário, de sindicato, disso e daquilo. Eu lembro que a gente fez uma série de pedidos e todos foram ignorados, assim, aí ficou por isso mesmo, então assim, não tinha nenhuma conversa de saúde mental sobre assédio, nada disso. Era só assim, quem gostar gostou, entendeu? Quem quiser foi. Se sentiu mal, a porta da rua é serventia da casa.

Pesquisador: Que é engraçado, que é uma coisa que quando a gente está na faculdade, nenhum professor, nenhum curso prepara, ele nunca diz que isso é uma realidade que você vai encontrar.

Fonte (46:40): Eu acho que não prepara nem para esse entendimento de quem é o jornalista. Vou dar um exemplo, eu acho que na teoria o jornalismo é muito bonito. A função jornalística dele é uma função social, a profissão é uma profissão social, a gente vai lá numa periferia e a gente descobre que tem uma empreiteira tomando as terras de um assentamento, de um monte de pessoas pobres e você faz uma denúncia na sua reportagem. Só que isso, essa função social do jornalismo está sendo cada vez mais esquecida por causa das mudanças políticas que a gente vive, né? Outra coisa, o papel da internet demorou muito a ser entendido pelos jornalistas, entendeu? Por que a gente tem um monte de jornal que você vai tentar ler uma matéria cheia de paywall? Aí qual narrativa que persevera? É a narrativa do Twitter, é a narrativa da extrema-direita, é a narrativa. E aí você viraliza um meme feito com inteligência artificial em dois minutos, mas até você ir pro fato. E aí agora a gente tem um movimento que as big techs mundiais estão alinhadas com a extrema-direita. Então assim, se o jornalismo está atrelado aos fatos e ele está noticiando os fatos, né? Porque assim, se a gente não tem acesso a essas coisas, a gente não sabe que elas acontecem, né? Esse é o papel do jornalista, é jogar a luz a fatos, que às vezes são chocantes, e muitas vezes jogar essa luz é a diferença entre a vida e a morte para uma comunidade, para um povo, só que a gente está vivendo uma era num tecno feudalismo, na minha opinião. É, porque assim, pensa, o dono do jornal nunca é pobre, tá? Nunca é pobre. E isso influencia diretamente o que você noticia. Isso é um fato. Mas nas poucas vezes em que o jornalismo joga a luz a essa injustiça, esse é o papel. Só que ao mesmo tempo a gente vê isso como um grande poder que a gente tem, mas a faculdade não prepara a gente nem pro que vai acontecer com seres humanos por trás disso, então o jornalismo é uma das cinco piores profissões do mundo. Acho que ser repórter em zona de guerra, por exemplo, é uma coisa que ninguém se prepara. E conforme a gente avança nesse tecno feudalismo, nesse capitalismo tardio que já passou da fase de bem estar, agora ele quer extrair o lucro a qualquer custo para as mesmas pessoas, nas cinco pessoas que são os bilionários, eu sinto que ele vai ficando cada vez mais a serviço dessa burguesia, dessa elite. Então ele está cada vez mais desvirtuado, só que assim você forma, achando que você vai abafar e que vai ajudar muita gente no seu trabalho e você chega lá, você dá com o cara na porta no primeiro dia.

Fonte (49:28): E eu acho que isso também, você acaba achando de alguma forma de que você é parte daquilo, que você é amigo do dono, de que você é muito bom porque você é jornalista. Eu via muito isso, um jornalista dando tapinha assim nas costas do dono, sabe? Eu ficava assim, cara, você é trabalhador, vei. Então falta sim uma consciência de classe. As pessoas esquecem que numa ditadura o primeiro a ser perseguido é o jornalista, o primeiro a ser perseguido. Então nada prepara a gente para isso, para essas mudanças políticas, né? Meu pai, ele se diz de extrema direita, ele é pobre de direita, basicamente. Ele é super bolsonarista. E meu pai sempre sonhou em ser jornalista, desde que eu sou criança ele fala disso, que é o sonho dele. Mas meu pai, eu tenho na minha opinião que meu pai é TDAH também, eu sou TDAH, mas meu pai nunca diagnosticou, eu diagnostiquei, então eu faço todo o trabalho em cima disso e o meu pai eu acho que ele é meio borderline também. Mas assim, aqueles velhos que não querem saber de nada e nunca vai num médico na vida. E meu pai, ele ama o (xxx), ele é super fã do (xxx) e tal. E aí ele tentou fazer faculdade de jornalismo várias vezes, né? E tipo jornalismo é uma função que a direita fala que é de vagabundo, que a faculdade é federal de vagabundo e tal. E aí um dia eu falei assim pai, como é que você pode querer isso? E aí ele voltou para a faculdade umas quatro vezes já e nunca terminou, só que aí a pandemia piorou, né? E eu formei, estudei, trabalhei na área, ele nunca nem trabalhou porque ele não formou e tal. E assim, ele tem outra profissão, era meio que uma coisa que ele um sonho que ele tinha de ser jornalista. Aí eu falava assim, pai, como é que você pode dizer que você quer ser jornalista e você é de extrema direita? Aí ele, ah, mas todo mundo na minha sala é? Eu falei, todo mundo na sua sala é? Eu falei, não, todo mundo voltou no Bolsonaro na minha sala de aula, que é na mesma universidade que eu formei. E eu fiquei, gente, que doideira isso, né? Porque assim, onde que eles aprenderam que é ser jornalista? Porque assim, o (xxx) está claramente do lado das elites. Todo político. Mas assim, o Bolsonaro é um que não esconde isso. A pessoa fala com os pobres na hora de ganhar campanha, mas ele não esconde. Isso é que a maioria que votou nele são pessoas pobres. E eu falava assim, como é que um cara que me lê? (xxx), (xxx) e lê um monte de gente relacionada à profissão, acha que o (xxx) é bom. Então é uma falta de autocrítica, assim, também, de você como cidadão, sabe?

Pesquisador: Vou te dizer que essa relação não é extemporânea, não. Aqui é disso pra pior.

Fonte (51:53): Então, é que assim, também eu saí da redação, nossa, quando teve a eleição do (xxx), eu fiquei tão aliviada de não ser mais jornalista, cara. Porque assim, eu lembro que o dia que ele foi eleito foi um dia meio distópico, um negócio doido, e aí eu fiquei, cara, que delícia. Porque assim, na redação, a eleição é sempre um período turbulento para todas as redações. Tanto para cobrir, então assim, mesmo quando eu era de cultura, eu cobria eleição também com todo mundo e era péssimo, era uma experiência horrível. Porque era muita treta cobrir eleição, ainda mais aqui que é meio coronelismo, sabe? As mesmas famílias.

Pesquisador: Mato Grosso é igual em qualquer lugar, não muda nada.

Fonte (52:34): O Brasil todo é assim, né? As mesmas famílias, ué, o (xxx) lá, até que o prefeito faleceu, ele é o filho dele, assim, por diante, né? Ele era filho de um ex-prefeito de São Paulo, eu acho também. Então aí eu fiquei, cara, ainda bem que eu não tô mais em redação de jornal, que delícia, que eu não ia aguentar, eu ia surtar no meio da galera, porque, meu, era muito louco, né? Eu falo que, gente, às vezes é um saco estar vivendo histórias acontecendo, né? Momentos históricos, eu não queria estar vivendo históricos, eu só queria comprar um carro por menos de 100 mil reais, sabe? Tipo isso.

Pesquisador: Então tá certo, Fonte (01). Olha, eu agradeço, acho que tu conseguiu me dar condições e informações super importantes, porque não só sobre como era o trabalho, como é hoje, como é lidar, né, na rotina profissional, trabalhando com o marketing digital, embora você não trabalhe diretamente na redação, tu não te deixa menos jornalista.

Fonte (53:26): É, quando esse pessoal da TVM me contactou querendo que eu fizesse meio que um projeto de novas mídias para eles e tal, meu coração bateu muito forte, porque eu sou apaixonada pelo jornalismo, o conceito do meu trabalho hoje é baseado em teoria da comunicação de massa, porque eu trabalho com uma plataforma de massa, né, que é o TikTok, tem mais de 100 milhões de usuários no Brasil, e, tipo assim, mesmo indo pro caminho do marketing, aí eu ainda aplico todos os conhecimentos que eu tive de redação, de linguagem, por exemplo, uma das coisas da minha metodologia de vídeo é que você tem que começar o vídeo com uma, que eu chamo de headline matadora, que é o quê? Uma manchete, porque no jornal eu fazia isso, eu cortava as palavras pra caber

naquele espaço da manchete, e eu uso isso até hoje, mas, assim, é aquilo, né, um relacionamento abusivo, eu não sei se é a prospecto de melhoras para área,

Pesquisador: Eu não sei, talvez, mas até poderia imaginar, será que talvez, falando possivelmente, será que o caminho seria a gente, sei lá, pedir, porque isso tem que surgir da sociedade também, né, eu acho que quando a gente tem, por exemplo, uma editora que é machista, né, a ponto de não gostar, por exemplo, não ter sororidade, né? Então, quando você tem isso, isso é um problema social, é um problema da sociedade, né, talvez pensar, sei lá, eu acho que a gente tem que mudar muito como a sociedade.

Fonte (55:00): Eu acho, assim, minha opinião, eu acho que primeiro você tinha que ter regulamentação de todas as mídias, que assim, em teoria, na Constituição, é proibido você ter as mesmas famílias com as mesmas mídias, mas a família (xxx) tá aí com concessão de TV há anos, né, desde décadas e décadas. Então, pra mim, seria passar por uma intensa regulamentação, não só de internet também, como de veículos de comunicação. Eu nunca vi jornalista fazer greve, você já viu? Jornalista não tem consciência de classe, então eu não sei se a gente precisaria alcançar uma certa consciência para se unir de verdade enquanto classe, né, porque assim, jornalista adora falar mal de sindicato, mas eu nunca vi nenhum jornalista ir lá no sindicato tentar mudar as coisas e melhorar, mas fala mal. Então, eu acho que falta entender que o jornalista, ele não é amigo do patrão, ele é um trabalhador a serviço das notícias, e é um trabalhador extremamente precarizado. Em todas as relações de poder nas redações, de preconceito, machismo, humilhações e questões relacionadas à saúde mental, muito se dá porque o jornalista não vê o lugar dele, ele acha ou que ele tá num lugar muito maior ou que ele não tem autoestima nenhuma. Ele não entende que ele é um trabalhador e que isso é um trabalho, ele se envolve emocionalmente e ele acaba doando tudo de si, só que o retorno é muito ruim, tanto de pagamento, quanto de qualidade de vida. Então, eu acho que passa também pelas redações entenderem que são lugares para acolher os jornalistas e que deveria ter um apoio de saúde mental, porque não é fácil ficar fazendo reportagem de crimes hediondos, por exemplo, não tem saúde mental que aguenta, você tem que ser uma pessoa muito psicopata pra aguentar fazer matéria de certas coisas, né, igual a galera da área do Direito, que também passa por isso, e ao mesmo tempo em que você é um trabalhador e seu trabalho está condicionado a certas questões que precisam ser resolvidas, só que o patrão não vai resolver, porque é lucrativo pra ele manter desse jeito, quem tem que resolver são

os próprios jornalistas, pelo menos eu acredito nisso, mas daí vai de você ter essa saúde mental ou não. Individualmente eu não tenho essa saúde mental não, então eu saí da área, e aquilo, né, de se preservar, e foi o que eu fiz. Mas é ruim, porque daí amanhã forma outra leva, e é bem isso. Vão passar por tudo que eu passei, entendeu, então é triste, é muito triste.

Pesquisador: É triste, né, por mais que a gente até tente evitar, né, eu fico até colocando, até coloquei a questão de gênero, eu ainda nem cheguei a falar, por exemplo, de pessoas com deficiência, que eu acho que isso ainda deva ser ainda pior.

Fonte (57:29): Eu lembro que tinha um colega na faculdade que era meu veterano, ele era deficiente visual, e cara, eu lembro que tinha uma professora, só que assim, ele era um cara muito engraçado, às vezes, por exemplo, um dia lá eu tava chegando no meio, lá no redondo da faculdade, e chegou uma amiga minha trazendo ele pelo braço, porque as pessoas iam ajudando ele a chegar no bloco e tal, e aí ela esqueceu de falar que ele tinha um degrau, e ele meio que deu uma tropeçada, aí ela falou assim, desculpa, tal, eu que não vi, sabe, ele era assim, fazia piada, e eu lembro que ele sofreu muito bullying de uma professora de telejornalismo. Uma professora nossa que falava que ele tinha que desistir de estudar jornalismo, que ele não ia conseguir, porque ele era deficiente visual.

Pesquisador: Olha o circuito de violência operando! Pois é. Então imagina, né, é isso que eu digo, né, a gente vê isso na academia, né, tipo, a gente vê uma pessoa que não tira, retira o sonho, eu falo isso porque eu tenho duas alunas, tenho duas alunas que são deficientes visuais. Eu, por exemplo, eu tenho monovisão, não enxergo o mundo direito, então eu entendo, mas ainda, e na nossa questão, na nossa área, no lugar que a gente vive, no Mato Grosso, a gente, por exemplo, quantos indígenas ou quantos povos originais a gente vê?

Fonte (58:43): Quase nenhum, eu tenho um amigo que é indígena, que ele veio até de um, ele morava numa área que é que é bem, é junto com Quilombo, tem uma aldeia, uma aldeia urbana, é o (xxx). Hoje ele está num alto cargo na TV Morena. Mas só ele sabe o que ele passou, cara. Só ele sabe o que ele passou pra chegar lá. Coitado. Nossa, muita coisa.

Pesquisador: Então, a gente percebe que são diversos cenários. E como você mesmo fez, né, é uma pena sair, porque eu preciso de saúde mental, mas eu sei que quem tá vindo ainda vai ter muito chão pra se preparar para o que vem pra ele.

Fonte (59:21): Olha, eu posso parecer um pouco ingênua, mas eu tenho muita esperança na geração Z, sabia? Porque eles são muito assim, foda-se, eles não estão nem aí pra nada. E eu acho que eles podem querer, tipo assim, eu vou me pagar, vou pedir demissão, tchau. Eu acho que eles são um pouco cínicos, assim, com o que eles veem, e isso é ruim. Mas eu sinto que eles podem cortar esse ciclo de abuso em alguns pontos. Porque, por exemplo, a minha geração era assim, você tem que trabalhar, você tem que estudar, você tem que ser o melhor, e aí eles não têm essa cobrança, porque eles já nasceram na crise. Então eu tenho essa leve esperança, mas não muito, é bem pouco.

- Os nomes apontados pelas Fontes e pelo Pesquisador foram colocados com (xxx) à título de preservação da identidade.

ROTEIRO DE ENTREVISTA FONTE 02

Data da entrevista: 08/04/2015

Nome da fonte: Fonte 02

Função: Jornalista

Horário: 10h08min

Formação: Jornalista

Objetivo: relatar histórias de vida com relação aos cenários de violência percebidos em tempos de trabalho em redação.

Pesquisador: Assim, Fonte (02), primeiro, além de agradecer, eu acho que o mais interessante aqui seria tentar descobrir, de sua parte, o que motivou você a fazer o jornalismo, desde o período do início, lá no vestibular. O que motivou esse desejo pela produção?

Fonte: Na verdade, eu sempre gostava de escrever, tinha uma afinidade com a área de letras, tinha o curso de uma universidade particular aqui na cidade, mas, avaliando as questões financeiras, quando saiu aqui que a UFSM estaria vindo para Frederico Westphalen e teria o curso de jornalismo, eu achei que seria uma área a fim de letras. Então, entre uma universidade com o nome da UFSM Federal, e que você não precisava pagar, eu optei, então, por fazer jornalismo. Era algo que, confesso, nunca imaginei que estaria fazendo, por ser de uma família tímida, de uma família que não era assim de se expressar publicamente, não tinha nada a ver com política, enfim. Mas foi um desafio legal de ter aceitado que a gente foi perdendo isso na faculdade, aquele medo, tipo, meu Deus, eu tenho que entrevistar alguém, sabe? Então, a gente foi superando isso e acho que, como crescimento pessoal também, a faculdade ajudou bastante. Nunca avaliei, nem tive essa noção, por exemplo, do lado financeiro da profissão. Eu até lembro, não sei se foi a (xxx) ou se foi a (xxx), que nós estávamos, logo que entramos no curso, e a (xxx): “Você não viu o valor do piso, Fonte 02?” Na época, acho que era R\$ 1.200, R\$1.100, e eu falei, não, eu não acredito que a gente ganha só isso. Então, assim, não foi nem essa questão de olhar o salário, a questão que era, foi uma questão, assim, de habilidades, que eu digo, mais afinidades que eu tinha.

Pesquisador: E assim, hoje já são, deixa eu ver, 15 anos de formado, vai fazer 15 anos. Vai fazer 15 anos, é. Então, já tem uma certa trajetória, não só, a gente já não pode mais se colocar como um recém-calouro, saindo da profissão, e também já não dá para dizer

que a gente já tem uma experiência vivida por dobro, de 30 anos. Mas é, mais uma certa trajetória na prática, e isso já foi adquirindo. E aí é que vem, eu não sei se para ti isso foi presente na sua formação, mas tu acha que foi na faculdade que a gente começa, por exemplo, a ter os primeiros contatos de violência com a profissão? Tipo, assim, não só cobertura, mas, por exemplo, sei lá, forma como o professor demanda determinada atividade, ou na hora quando a gente vai fazer um trabalho à campo?

Fonte (03:24): Eu não vou dizer que talvez, que isso não tenha, tá? Acredito que é muito comum de se ter, ainda mais em contextos que a gente vem vivendo nos dias atuais. Na nossa época da faculdade, a gente falando isso parece que é muito tempo atrás, como era um campus novo aqui, todo mundo, primeira turma, todo mundo, os professores envolvidos, decididos, eu acho que tudo era encarado como um desafio, eu não conseguia perceber se algo tinha algum tipo de violência nesse sentido. Nada era imposto, sabe? Era aquela questão assim, ó, vamos aprender, pessoal, todo mundo se desafiando a aprender. Eu não lembro, nem como entrevistando pessoas, nem por parte dos professores, de algum tipo de violência sofrida, sabe? Eu era mais aquele medo, realmente, do desafio, de você, poxa, eu vou ter que fazer uma reportagem sobre isso, como que eu vou chegar na pessoa, com quem que eu vou falar, sabe? Inclusive, tive professores que, assim, ó, que talvez hoje não sei se eles tenham essa paciência, sabe? Muito bons nesse sentido. Então, assim, eu já presenciei, né? Eu já presenciei fatos assim, que tu diga que, poxa, acho que o professor não deveria ter agido dessa forma, mas comigo, ou com a nossa turma, eu não me recordo disso, sabe? Foi bem tranquilo. Estou tentando me lembrar aqui com fontes também, na época, porque, sabe, as pessoas geralmente dão valor ou respeito maior aos veículos de comunicação, né? De poxa, mas quem é tu? Então, talvez aquele preconceito mais de tu ser um acadêmico ainda, né? Às vezes você percebe dos alunos de hoje, ah, a gente é estudante de jornalismo aqui da UFSM e vínhamos fazer aqui uma reportagem pela agência da hora, no caso que tinha aqui na época, né? Então, talvez tem algumas pessoas que, ah, eu não vou dar entrevista, não vou responder, aonde vai ser publicado isso, sabe? Não deixa de ser, não sei se seria uma violência, mas, enfim, um desdenho por isso, sabe? Um preconceito. Mas eu acredito que tem muitas pessoas que, só por ser nos contextos que a gente vem vivendo, né? Por ser Universidade Federal, enfim, mas aí ali a gente já foge, né? Já vai para um lado mais do preconceito do que da própria violência, né?

Pesquisador: É, bem isso, acho que você falou uma coisa bem importante aqui, né? Quando tu disse essa questão da violência da fonte, né? E aí, porque um dos cernes é justamente isso, né? Porque acho que na graduação não prepara a gente pra isso, né? E eu acho que é aí que começa

Fonte (06:13): Nós somos assim, eu vou ser bem sincero, eu não, eu curti muito o curso que a gente fez, né? Eu tive uma experiência muito acadêmica na universidade, não que as teorias não sejam importantes, eu acho muito pelo contrário, eu até achei que ia trilhar uma carreira mais na academia do que na vivência do jornalismo em si, mas assim, ó, a prática mesmo é você estar na redação, é você estar ali, sabe? No dia a dia. A gente não tinha nem noção, por exemplo, dos desafios, é um curso de jornalismo no interior. Então, assim, por mais que até eu fiz grupos de pesquisa para conhecer um pouquinho a realidade da comunicação aqui na época, mas a universidade não preparou a gente pra um jornalismo no interior, sabe? O jornalismo no interior, ele é muito diferente de grandes cidades, né? Você, por exemplo, a tua fonte talvez é teu vizinho, mora do teu lado, a empresa, ela necessita muito do lado comercial, e é o ponto que hoje o jornalista está cada vez mais sendo um divulgador de conteúdos comerciais do que de fazer conteúdo jornalístico. Nas rádios, enfim. Então, o jornalismo no interior, ele é um pouco diferente, sabe? Ele tem um impacto maior daquilo que você pode e do que você não pode fazer, você não pode falar mal das outras prefeituras. Então, sai algum escândalo, você tem que ter todo um jogo de cintura pra poder falar aquilo, né? Então, acho que a universidade, às vezes, ela peca um pouco nisso, de você preparar o aluno, e até mesmo em situações como essas. Na época que eu estava na faculdade, não tinha tanta essa polarização política, como estamos vivendo nos últimos anos. Não sei como estão sendo os debates dentro das instituições, ou agora, como está sendo o contexto. Mas eu acho que falta discutir um pouco isso, falta preparar um pouquinho melhor o acadêmico, né? A gente continua trabalhando agora na assessoria de imprensa, recebe estagiários da universidade, né? De diversas áreas, e a gente percebe isso, sabe? Não só a vivência deles na prática das atividades, mas também a questão de comportamento, sabe? Se eles se depararem com alguma situação, o que eles vão fazer? Chorar e sair correndo? Então, é isso, sabe? É isso que eu acho que falta um pouquinho da universidade, que é o que a rotina nos coloca, né? eu tive coisas, por exemplo, que foi no jornal, né? Que a gente se deparou com inúmeras situações, desde como tirar uma foto correta para a redação, para o jornal, a de você se comportar, por exemplo, em um evento, de como a gente discute muito a questão da

imparcialidade do jornalista, né? Que acho que não existe, né? Mas, enfim, o meio de comunicação, ele também tem as suas opiniões e reflete isso. E como você se comporta, por exemplo, em determinado evento? Talvez você não vai compartilhar com aqueles ideais que estão naquele evento, né? Mas você vai como profissional, e você vai fazer a cobertura daquele evento, né? Então, é isso. Tem vários desafios que, por exemplo, o acadêmico, estudante, de jornalismo, talvez ele precisava ter uma noção na faculdade.

Fonte (09:49): E hoje parece o seguinte. O que você percebe, assim, eles estão experienciando diversas áreas e, se eles não gostam, estão saindo fora, sabe? É uma geração que está, né? Tipo, ah, eu não gostei de trabalhar em redação, vou para outra coisa, sabe? Então, é bem desafiador nesse sentido. Não sei se eu posso relatar, eu acredito que durante os oito anos de que eu fiquei no jornal aqui da cidade, algumas questões de violência, né? Que a gente posta, que eu posso até relatar a prática que a gente passou, foi em questões de manifestações, né? Manifestações que a gente foi cobrir. É isso que eu digo às vezes a questão da imparcialidade no veículo de comunicação, da diretora. Enfim, a proprietária, ela fazia uma carta ao leitor, discursava, né? Ela escrevia, dando a opinião dela, que querendo ou não, era a opinião do veículo de comunicação. E depois, você às vezes teria que ir lá e cobrir uma manifestação, né? Então, assim, tu ia lá com o carro da empresa e o jornal, por exemplo, se era uma manifestação contrária, digamos, né? Você sofria aquilo, sabe? Eu fui impedido, por exemplo, de passar. Eram duas manifestações em trevos de cidades que estavam acontecendo. Eu precisava passar por aquele trevo para ir numa outra que era do mesmo grupo que estava fazendo a manifestação. E eles não quiseram me deixar, sabe? Eu disse, senhor, estou aqui fazendo o meu trabalho, assim como você está fazendo a sua manifestação. E ele ficou ofendido e, assim, ó, eu fiquei na minha para não gerar um ato pior ainda. Ainda que a gente tinha conhecidos, né, colegas jornalistas que estavam fazendo também parte dessa manifestação, que foram lá, apaziguaram os ânimos e fizeram, conseguiram que a gente, né, fosse cobrir essa outra manifestação numa cidade vizinha. Então, assim, depois de lá eu também ouvi, né, várias coisas falando, né, do tal veículo de comunicação que eu trabalhava. Então eu fiquei refletindo, poxa, não é a questão de eu estar aqui fazendo a cobertura. É a questão, por exemplo, da falta de imparcialidade do veículo de comunicação, não é? O veículo de comunicação, ele expôs a sua opinião. É uma opinião que não condiz com os princípios desse grupo que está fazendo a manifestação e a gente está pagando o pato, pagando o preço por isso. Inclusive, aquele dia eu cheguei e externei, sabe? Eu falei, olha, gente,

uma situação bem difícil, né, que ou a gente não vai mais cobrir ou que a empresa tome cuidados e mude a sua forma. Essa, digamos assim, foi uma das, né, das manifestações que a gente, que eu presenciei, sabe? Isso foi logo lá no início do quando eu comecei a trabalhar na redação mesmo.

Pesquisador: Sobre esse caso, Fonte (02). Tipo, claro você chegou em uma situação insustentável. Não só você, outros colegas também. E a organização? Você acha que ela se compadeceu ou ela ficou completamente leniente nesse processo?

Fonte (13:14): Ah, fez pouco caso. Tipo, até eu comentei contigo que eu acho que eu nem cheguei a levar, eu não sei se cheguei a ter essa conversa. Acho que eu conversei só com colegas da redação. Eu acho que não cheguei a levar a direção de fato, sabe? Mas eu acho que não faria muita diferença. Eu acho que, agora refletindo aqui, eu não sei se cheguei a levar o caso à direção. Era só nossa editora, mas assim, não teve nem uma postura, nada dele diferente, sabe? E a manifestação não era vista como, digamos assim: não era prioridade da empresa, do veículo de comunicação de tá priorizando isso, mas na ocasião, fizeram com que a gente fosse lá registrar, sabe? Então, foi uma das situações mais desagradáveis que eu acredito que tenha passado. Uma outra manifestação, mas ali foi tudo. Dos indígenas, eu fui também. Fui também, mas ali a questão não era do veículo com o grupo, sabe? Era uma questão, uma situação peculiar que estava acontecendo numa cidade aqui, onde um abastecimento de água, ele estava numa aldeia indígena, né? Acho que foi aqui em Planalto. E eles ficaram sem água e tudo. A população, a comunidade, o município, enfim. E daí o prefeito acho que convidou a imprensa para que a imprensa pudesse estar lá presente para poder dar uma pressão, de certa forma. Então, assim, mas tinha brigada militar, enfim, foi tudo bem tranquilo, mas foi uma situação em que a imprensa foi usada para tipo assim, qualquer coisa que acontecer está na imprensa. Enfim. E os indígenas também, todo mundo estavam com celulares filmando e tudo. Chegou a ter uns momentos conflitantes entre as lideranças e eles, mas assim, não aconteceu mais nada, sabe? Mas assim são fatos quando a imprensa é muito usada no interior como uma forma de tipo, cuidado que a imprensa está aí, sabe? E a gente aqui fica no fogo cruzado, né?

Pesquisador: É bem isso. Porque é esse fogo cruzado que a gente procura falar justamente sobre essa relação. Quando a direção olha e “isso é pouco caso”. Vocês estão

aí para fazer isso. Eu acho que nesse sentido, a própria universidade e a própria rotina de trabalho inicial do jovem jornalista que está entrando no mercado de trabalho, ele não está preparado. Não. E ele cai de cabeça. E ao cair de cabeça, ele questiona, sobretudo, elementos que ele aprendeu ali na universidade. E quando ele questiona, ele não sabe a quem recorrer. Geralmente, ele vai recorrer para o profissional mais velho.

Fonte (16:40): Exato. Tu vai pegar o profissional mais experiente que está na empresa para saber como ele lidou com as situações, porque, às vezes, você não tem uma abertura com a sua chefia. Então, essa relação aí com a tua chefia, você vai trabalhando com o tempo, né? Então, nós tínhamos uma editora, geralmente nós reportávamos a nossa editora. E a direção geralmente é o que a editora leva, ou você, às vezes, não chega até ela, né? Ou não tem liberdade para falar tais situações. Então, várias situações que aconteciam, por exemplo, no dia a dia, e a maioria eram de manifestações, ou, por exemplo, aconteceu um homicídio. Eu estava de plantão, aconteceu um homicídio no interior lá, não sei de onde. E daí, por exemplo, a tua editora vai, tu tenta lá fazer foto, e daí, tipo, já era noite, por exemplo, eu ia pedir informações, me enfiei, por exemplo, quando veio eu estava lá na casa onde foi, os policiais já tinham saído lá na casa onde o cara foi morto, sabe? Então, assim, uma outra situação que a gente se colocou em situação de risco. Sem orientação nenhuma, tipo assim, ó, tu precisa dar foto. Eu lembro nesse dia que eu coloquei a lanterna do meu celular, porque como não tinha mais policiais no local, e era tudo escuro, eu acendi a luz do meu celular na lanterna, e com a câmera eu consegui fazer uma foto, por exemplo, do sangue no chão para a casa ao fundo. Para dizer que eu tinha uma foto do homicídio. Então, assim, hoje, acho que eles não vão mais nesses locais, não fazem mais isso. Mas eram coisas que, tipo assim, tu está de plantão, tem que cobrir tudo, sabe? Principalmente a parte policial era primordial. Fiquei bastante com medo de estar indo sozinho nesse local. Depois que tu vai, que tu fez, que tu cobriu, eu falei, cara, mas eu fui lá num lugar onde não sei nem quem que é, se eu bobear, a pessoa que eu conversei foi ela que matou o cara, né? Então, assim, tem coisas que a gente, às vezes, não se flagra pelo trabalho, né? Não, eu tenho que cobrir, tenho que fazer isso.

Pesquisador: E isso a gente só vai conseguindo perceber com o tempo. Porque na hora, talvez até pelo próprio frisson, você está “nossa, eu tenho que fazer essa cobertura”, no primeiro eu vou ali para colocar. E eu acho que aí é que reside algumas questões que são um pouco problemáticas, mas não só para o jornalista em si. Eu pergunto também pelo

contexto, sabe? Por exemplo, a redação onde tu trabalhava, tu lembra quantos jornalistas atuavam diariamente assim no grupo?

Fonte (19:52) Eu acho que quando eu entrei em 2014, acho que tinha uns oito ou dez. Deixa eu ver. Acho que a gente chegou a ter uma equipe de uns oito jornalistas e mais uns seis, sete estagiários. Foi reduzindo, depois a gente estava em quatro, cinco, três, quatro estagiários, enfim.

Pesquisador: E tu acha que, por exemplo, nesse ambiente, nesse contexto, você acha que era, por exemplo, bem dividido? Tipo, tinham quatro homens e quatro mulheres? Ou tinham mais mulheres do que homens durante esse processo?

Fonte (20:33): Acho que tinham mais homens. Deixa eu ver se não me engano. Tinha a (xxx), a (xxx), a (xxx), eu, o (xxx). Até que era meio dividido, sabe? Os estagiários tinham mais mulheres, sempre foram mais mulheres. Então, o curso é um curso que tem mais, né? Mais mulheres, geralmente, fazendo jornalismo. Acho que era meio dividido, tá? Bem, bem, meio a meio. E a direção era uma família, né? Era uma família, uma mulher e dois irmãos e depois ficou só com a proprietária, né? E a nossa chefe, digamos assim. A editora também era uma mulher. Então, assim, tinha a maioria mulheres.

Pesquisador: E você acha que talvez o ambiente, pelo fato de ter mais mulheres, ele era, como é que eu posso dizer? Provavelmente você já deve ter trabalhado em outros lugares, em outras situações, que talvez tenham, por exemplo, mais pessoas do sexo masculino. Você acha que, por exemplo, algumas brincadeiras, brincadeiras sem graça, brincadeiras com teor, né? De preconceito, ocorriam mais quando as suas chefes eram femininas do que quando havia chefes masculinos ou você nunca sentiu essa diferença?

Fonte (22:01) Os chefes agora, por exemplo, na assessoria da Câmara, que a gente diga que os nossos presidentes, né? São os nossos chefes, que daí eu só tive agora, que eu estou tendo uma presidenta, uma presidente mulher, né? Os outros três anos foram sempre homens. Na Câmara eu posso te dar um contexto um pouquinho diferente. Eu acho que na empresa, essas brincadeirinhas aí partiam, acho que das próprias chefes também. Não eram para serem mulheres. Também tinha. Então, outros tipos de brincadeiras, enfim, então tinha. Então, não era por ser mulher ou por serem homens, né? No caso, que se tinha essas brincadeiras. No ambiente agora da Câmara de Vereadores, da assessoria, são

mais mulheres que estão trabalhando, como os vereadores da casa, mas são mais homens no contexto de ter mais vereadores, né? Esse ano aqui tem três mulheres vereadoras e oito homens, mas só de servidoras da casa, agora nesse ano, acho que a gente tem aí, tem servidores três homens e acho que oito, nove mulheres. É bem diferente. Mas o ambiente político, né? Tem, não vou negar que, por exemplo, entre os próprios vereadores, existia muito isso. A gente percebia, né, a violência política, que é, desde frases, “ah, por você ser mulher” não sei o quê, algumas expressões, a falta de respeito, por exemplo, numa sessão, enfim, que com certeza talvez usaria diferente por ser mulher. É um ambiente, assim, bem hostil à política, um ambiente bem desafiador, é diferente da vivência ali de redação, de jornal. No jornal existe a hierarquia do teu chefe, da tua chefe. Eu acho que nem existia tanto da parte entre os próprios colaboradores, mas era mais entre, às vezes, o chefe, às vezes colocar uma palavra equivocada, não sei.

Pesquisador: Eu acho interessante isso, porque você é o primeiro que eu vejo que você não considerava ou, não é que não considerava, nem estou dizendo que seja palavra, mas talvez pela sua experiência, o ambiente da redação não foi tão hostil quanto na Câmara.

Fonte (25:00): Eu dizia que não era fácil trabalhar lá na empresa por causa do ambiente, mas aí não é essa questão de hostilidade, era a questão, por exemplo a inveja do profissional. O profissional ganhou um prêmio. Quando saiu a nossa editora, por exemplo, tinha uma profissional lá que queria ser a editora. Então, assim, existia muita inveja nesse sentido. Tinha lá um que depois, quando eles colocaram um colega da diagramação para ficar junto na redação, esse sim não era, mas esse sim, ele era, tipo assim, bastante nervoso, estressado. Então, tinha aquela pressão que você tinha que entregar a coisa para ontem. Ele xingava bastante. Eu acho que às vezes era bem machista nesse sentido, mas era parte desse colega, enfim. Dos profissionais, eu acredito que entre eles, sabe, eram mais essas questões, assim, que acho que todo ambiente possui. De inveja, de fofocas, essas coisas nesse sentido que prejudicam, sim, o trabalho, com certeza. Mas, enfim, a gente está na Câmara de Vereadores, isso tem, eu acho que, infelizmente, em todos os ambientes, tem. Mas essa é uma questão de, às vezes, uma atitude de violência verbal, de algumas coisas, ou de preconceito, ou da forma de se expressar, né? Não eram, porque as nossas chefes eram mulheres, que não existia isso, existia também. A gente trabalhou em ambientes homossexuais, inclusive eu então às vezes, tinha.

Pesquisador: E tu acha que, por exemplo, a redação, por fazer isso, ou suas chefes, nesse contexto, tu acha que os seus colegas, eles participavam, ou eles iam lá e também refutavam? Tipo, ó, para! Não é assim que tem que ser?

Fonte (27:11): Estava a direção, né? Mas todo mundo, que tu percebia ali no ambiente, a gente comentava depois, né? Tipo, poxa! Ou quando a gente saía fazer um happy hour, alguma coisa, a gente comentava, né? A atitude, enfim, mas, eu acho que ninguém tinha é liberdade, mas ninguém ia lá e conversar com a diretora ou com a editora sobre isso.

Pesquisador: E isso, claro, produz um efeito, né? Porque, assim, a gente também, nesse sentido, queira ou não, também interioriza a hostilidade. E aí, quando a gente interioriza, a gente também passa a ficar de antena ligada por todos os contextos, né? Eu falo isso, além de porque eu sou preto, então, pelo fato de ser preto, isso também, já existe todo um exercício em um contexto, de todos os locais onde a gente tinha trabalhado. Mas, como eu trabalhei um pouquinho na capital, talvez nas cidades do interior isso possa ter sido diferente. E é por isso que eu até pergunto se essa relação, pelo fato de ser no interior, você acha que ela foi mais escondida, mais invisibilizada, por exemplo, do que você amostra?

Fonte (28:29): Eu acredito que sim. Eu acho que se tinha o espírito de equipe onde a gente trabalhava, o que a gente não gostava muito era da pressão que a própria redação impõe. Acho que essa pressão não é diferente nem na capital, nem no interior. Tu tem essa pressão de entregar as coisas, de fazer as coisas para ontem. O plantão no final de semana era desgastante de tu ter que ficar, às vezes, de noite sem ganhar hora extra, apenas folgas, né? Então, assim, a rotina do jornalista ela era desgastante. Essa pressão de redação era o que nos digamos assim, poxa, eu não sei se eu quero redação por muito tempo, ainda acabei ficando oito anos. Mas, assim, a gente não pode ser hipócrita que a gente não vivia essas situações. Existia, sim, sabe, no ambiente, mas eu acho que o que faltava, faltava tanto da nossa parte como também, de você chegar, né, e dizer, poxa, ó, questão de respeito e coisas assim, né. Só que, assim, às vezes isso acabava, todo mundo tinha seu prazo de validade, sabe, na empresa. Que daí as pessoas disseram, bah, eu acho que eu vou ficar só mais um tempo, então não vou me incomodar com isso, e a gente deixava, sabe. Negligenciava isso, no caso, né. Então, eu não me incomodava, vou ser

bem sincero, eu não me incomodava. Eu me incomodava, às vezes, com o trabalho de gestão, com a forma como as rotinas tinham que ser, as pautas, sabe? Eu acho que a gente podia ter um planejamento, e isso me incomodava, sabe? E eu ia bastante pra região, eu gostava de estar a campo, então, ao mesmo tempo, eu fugia um pouco desse ambiente, de estar ali sempre dentro da redação, de ficar ali 24 horas, todos os dias dentro da redação. Mas existiam, sim, situações, assim, incômodas. Alguns, por exemplo, ao ponto que, tipo, saíam, né? Não, eu não vou ficar, e tu percebe hoje, assim, um rodízio muito grande de estagiários, eles, se acontecer alguma coisa, eles pegam e saem, sabe? Diferente, eu acho, da gente que relevava.

Pesquisador: É, isso aí, eu acho isso que você tá falando, a gente tá percebendo aqui, tá? No ambiente da universidade. O que incomoda, nem luta, eles, tipo, simplesmente já se retiram. Não, cara, dá pra gente conversar, chegar num denominador comum. “Não quero isso pra minha vida, não mereço, vou embora”. E é algo, talvez, é geracional, tem alguma explicação pra isso.

Fonte (31:32): Tipo assim, porque alguém me pergunta, mas tu ficou oito anos, eu digo assim, olha, eu tinha metas, era meu trabalho, eu gosto do meu trabalho, não gostava, por exemplo, da forma como as coisas, às vezes, tinham que ser feitas, não gostava, às vezes, da política editorial da empresa, sabe? Mas tinha um ambiente, tinha todas as situações. Hoje, por exemplo, se, às vezes, o patrão manda você fala, tu vai ter que fazer plantão no final de semana, não, eu não quero trabalhar nesse sábado, a pessoa pega e sai. Bom, eu vou pegar um exemplo, por exemplo, aqui de uma estagiária que tá comigo na Câmara de Vereadores, como eu não tinha certeza que eu ia continuar nesse ano, eu falei, olha, ano que vem, então, vem-se as tuas férias, tu tira as tuas férias, enfim, uma tinha tirado em dezembro, um mês, você tira lá em janeiro, fevereiro, um mês. Deu o acaso, deu o continuar, ali, troca todo mundo, troca presidente, troca equipe, e a gente entrou numa batida bem intensa, o ano de 70 anos do município, aqui de Frederico e tal, e eu fui conversar com ela e disse assim, olha, talvez você tira 15 dias, porque eu vou precisar de ti, está bem difícil, eu também, eu abri mão das minhas férias, eu tirei cinco dias, porque vou ter que deixar para tirar mais adiante, enfim, no papel eu tirei os 30 dias, né? E ela disse não, não aceitou, eu sei, tá no direito dela. Então, assim, é difícil, às vezes tu elogia essa geração pelas atitudes, que são pessoas assim, ó, não e pronto, relevam bastante as

situações, não concordam, é tchau, e a gente, né, acho que faz parte de uma outra geração que às vezes, né, aceita.

Pesquisador: Aceitou por mais tempo, né? Talvez a gente seja isso, né? E assim, Fonte (02), eu acho que se a gente parar pra pensar, uma coisa era uma realidade que a gente tinha na redação ali, né? Botar 15 anos ali no início, né? Outra coisa é hoje em dia, que queira ou não, hoje a gente fala muito, né? Proteção contra a misoginia, né, contra as mulheres, políticas afirmativas a favor da população LGBTQIAPN+, todos esses contextos, né, raciais, etc. Você acha que faltou um pouco lá da redação conhecer um pouco sobre essas questões ali, por exemplo, para tentar oferecer, por exemplo, um treinamento melhor para os profissionais?

Fonte: Ah, sim, isso. Não existe questão de treinamento. Eu acho que, às vezes, os proprietários nem têm interesse, na verdade.

Pesquisador: Na verdade, você acha, então, que a direção, ela quer estimular esse ambiente?

Fonte (34:45): Não, eu não digo estimular, mas ela tanto faz, tanto fez, sabe? Eu acho que, tipo, ela não se preocupa, ela nunca se preocupou, ela não instigava, jamais, não podemos dizer dessa forma, não instigava o preconceito, sabe? Ou a violência, enfim. Mas também não fazia nada para amenizar, que evitasse isso, eu acho que nesse sentido. Então, assim, eu acho que, acho que omissos é uma palavra forte para dizer, né? Mas eu acho que não tinha preocupação com isso, por parte deles, a gente sabia os nossos direitos, né? Direitos da comunidade, direitos de jornalista, questão do sindicato, as mulheres também, mas eu acho que não se tinha uma preocupação por parte da direção, tipo assim, tá, não quer? Sai fora, sabe? Tipo assim, eu acho que é uma realidade, a gente tem muitos veículos que, tipo assim, eles não estão muito preocupados com essa parte, de vamos fazer cursos, a preocupação é assim, ó, você tem que estar entendendo do marketing, você tem que entender do mercado, das redes, das tendências, sabe? É uma preocupação de você estar incluído no mercado de trabalho, de você não ser ultrapassado, como empresa, como veículo, mas para essas questões aí, eu sou bem sincero, eu acho que não existe uma preocupação, ou não se tinha uma preocupação com isso.

Pesquisador: E tu acha que hoje, por exemplo, no trabalho da assessoria, tu acha que existe, ou você tenta, por exemplo, implementar algumas coisas assim, entre os estagiários e entre os jornalistas? Então, quer dizer que talvez hoje em dia isso?

Fonte: Na Câmara de Vereadores, por ser um ambiente, a gente considera o que é a Câmara a casa do povo. Ali eu sempre tive muita liberdade de fazer conteúdos nas redes sociais, enfim, de trabalhar uma imagem de uma Câmara realmente a casa do povo. Então, por exemplo, assim, sempre tem uns grupos, por exemplo, olha, você não pode, a gente tenta não se envolver com questões religiosas, mas se vêm os grupos religiosos na casa, a gente vai atender, gente, não tem como tu não acolher, deixar de acolher alguém. Então, assim, a gente está bastante em contato com o grupo da diversidade, com os diferentes grupos religiosos, umbanda, grupos culturais, grupos étnicos, ainda tem um pouco aqui na cidade, sabe? Mas sempre temos essa liberdade, pelo menos como imagem da Câmara de Vereadores. Nos três anos que eu estou ali, eu sempre procurei fazer uma imagem assim, tipo, nós somos a casa do povo e a ideia é acolher a todos. Isso é a imagem que a gente tenta construir. Agora, da parte dos presidentes, dos vereadores, aí eu não vou nem entrar no mérito da Câmara. A gente sabe que isso, na prática, não é verdade, sabe? Que eles não fazem isso. Então, sempre que a gente faz alguma postagem, qual o tipo de violência, por exemplo, que a gente enfrenta? Ah, eu público, por exemplo, alguma coisa, hoje o dia municipal, a Câmara, inclusive a cidade, tem o dia municipal do orgulho LGBTQIA+. Então, por exemplo, tu vai postar isso nas redes. Gente, isso circula, grupos de WhatsApp, a Câmara de Vereadores, não sei o que, não sei o que, alguns nem comentam, não tenho a ousadia de comentar, porque eles sabem, né, que é preconceito, que é crime, o que eles podem fazer. Alguns não. Alguns, por exemplo, tem uma época ali que a gente queria incentivar a leitura, a gente está em cima da biblioteca, a gente convidou os vereadores para darem dicas e livros de leitura e pessoas da comunidade. Daí, eu convidei um dia um padre para dar uma dica de livro também, um dia, foi uma pessoa, não sei se era da Umbanda, ou qual era a religião dela. Teve uma pessoa que comentou que desserviço era aquilo, que eu tinha que estar dando voz para aquela pessoa. Então, assim, daí o preconceito é da parte da pessoa, nós, como Câmara de Vereadores, tentamos, né, sempre me preocupei com isso, não sei se porque eu venho, eu não faço parte da comunidade, sabe? Inclusive, tem grupo, a Diversidade Alto Uruguai, não sou integrante, não faço parte, mas me sinto representado, sabe? Nessa questão. Não sei se por isso, acho que não só por isso, sabe? Acho que também pelo conhecimento,

pela experiência, pelos valores que eu acho que cada um que a gente tem também, o conhecimento que a gente traz, e também por eu achar que a casa do povo é a casa do povo. A Câmara de Vereadores não tem isso, sabe? Se um dia um presidente chegar e dizer “não quero que tu poste sobre isso”, então, aí sim eu vou me sentir incomodado e será uma violência, eu vou me sentir, né, estar sendo privado do meu direito de estar, né, inclusive da própria Câmara de Vereadores. Ainda não tive isso com relação a essas questões, mas existe, sabe, por exemplo, “ó você tem que publicar o título assim”, porque é política, né? É política e é politicagem. Por exemplo, esse ano, recente, né, porque agora a Câmara, ela é uma oposição à Prefeitura, e por exemplo, um título que me pediram pra colocar, né, eu não queria pôr daquela forma, mas enfim, a gente tem uma hierarquia, tem uma presidente, tem uma mesa, tem uma oposição, e depois até eu gostei, quis ouvir outras opiniões de outros profissionais pra ver, poxa, o que que tu achou desse título? Eu não gostei, tal, tal, e as pessoas foram me dando um olhar, né, e eu disse assim, não, então não tá errado, que bom, fico feliz em não ter feito, mas eu recebi de uma vereadora, por exemplo, uma intimidação no WhatsApp, tipo, ó, não sei o que, tu tem que se retratar, isso, aquilo, porque tu é da Câmara de Vereadores, tu não é assessor da presidente, então assim, é complicado.

Pesquisador: Ou seja, a violência jurídica quase que batendo à porta, né?

Fonte (41:57): Mas tipo assim, eu vi todo mundo, várias pessoas estavam ao meu redor, porque se realmente nós estávamos equivocados, errados, eu ia fazer uma correção. Não era o título que eu queria pôr, sabe? Mas assim, é a questão política das coisas. Eu também queria fazer uma política em cima daquilo que foi aprovado, daquilo que foi feito, questões de estratégia, sabe? Eu tô bem atento, por exemplo, que se você for usado como um alvo para ficar sendo um alvo de ataques, eu não quero isso pra mim. Questões partidárias, eu não gosto de me envolver nesse sentido. Mas não, eu conversei com várias pessoas, vi que, por exemplo, era uma, digamos assim, era um marketing político, sabe? Estratégia de como eles quiseram dar tal informação. Com certeza, a oposição não gostou muito, nem foi toda a oposição. No caso, foi uma vereadora que se sentiu incomodada e já tomou uma atitude dessa, sabe? Então, assim, já é uma forma de pressão que você tem depois daquilo que acontece. A pessoa não fala mais contigo, tem gente lá, sabe, de menosprezo, enfim. Então, se tem bastante disso, sabe? Na Câmara de vereadores, a política é muito assim, tipo, eu sempre tentei fazer um trabalho pra todo mundo pra não

ficar preso a uma sigla partidária. Esse ano eu trabalho para um partido que é o maior rival do partido que está na prefeitura agora. Então, assim, isso vai te marcar também, tipo, ó, tu é o assessor daquele, sabe? Isso vai gerar, vai ser um ano, assim, bem conturbado. As pessoas têm uma mania muito de às vezes, né, ficar olhando pra sigla partidária, né? Isso que eu nem é meu partido, sabe? Não sou de mim. Como profissional, eu não digo que a gente não tem partido, né? A gente tem que trabalhar pra todo mundo e fazer um trabalho pra todo mundo, sabe? Mas é um ano bem desafiador.

Pesquisador: Na verdade, o que a gente começa a perceber é que todos esses cenários e contextos, né, que a gente vive num sistema de violências constantemente, enquanto profissão, né? E que talvez isso comece, por exemplo, lá na universidade, e que não nos deixa um pouco preparados, mas que algumas iniciativas poderiam ter sido feitas ou podem ser feitas, né? Para tentar, pelo menos, preparar a gente nesse cenário, né?

Fonte (44:43): Eu acho que o próprio sindicato também, né? Não sei. Bom, não vou julgar, não vou entrar no caminho, porque a gente não é associado, né, do sindicato. Então, não vou também me julgar. Eu tô acompanhando eles aqui, por exemplo, tem uma ou duas cidades do Rio Grande do Sul que as câmaras de vereadores fizeram um projeto pra tirar obrigatoriedade do diploma de jornalista pro cargo de assessor de imprensa das câmaras. Rio Grande e Ijuí estavam dizendo isso. Então, eu vi que o sindicato está indo, enfim, então não vou entrar nesse julgamento porque a gente não é associado, né? Mas acho que eles fazem também, eles condenam todos os casos. O que é a questão? A gente repudia e condena tudo aquilo que ocorre. É igual nas doenças, sabe? Que às vezes a gente discute na municipalidade. A gente fez tantos atendimentos em saúde, a gente não sei o que. O olhar, o que que é? Acontece então que a cidade tá doente, né? Se tu tem tantos atendimentos assim. A gente não trabalha na prevenção, né? Então, às vezes no jornalismo, o que a gente faz? A gente repudia a nota que o presidente da república, da fala dele. A gente repudia os atos não sei do que, não sei do que. A gente repudia o episódio de racismo que aconteceu no futebol. A gente repudia a atitude do vereador tal que se manifestou que foi racista. Mas a gente faz um trabalho muito, tipo, eu digo, pouco, sabe? Que precisa, eu acho, que partir das escolas, das universidades, que a gente trabalhar a prevenção, a gente trabalhar e preparar as pessoas pra isso. Então, eu acho que falta um pouquinho isso no nosso curso. Não sei como está a realidade agora. Mas acho que falta um pouquinho de melhor preparar nós pro dia-a-dia, os profissionais, né? Pro

dia-a-dia e também para essa questão de combater, né? A intolerância, a violência. Porque, assim, nós lidamos com todas as situações. Porque nós registramos tudo o que acontece em todas as áreas, né? Que nós somos comunicação.

- Os nomes apontados pelas Fontes e pelo Pesquisador foram colocados com (xxx) à título de preservação da identidade.

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Data da entrevista: 09/02/2025

Nome da fonte: Fonte (03)

Função: Jornalista e Marketing Digital

Horário: 14h02min

Formação: Jornalista

Objetivo: Relatar histórias de vida com relação aos cenários de violência percebidos em tempos de trabalho em redação.

Pesquisador: O que era o jornalismo quando você entrou na faculdade e o que se tornou depois que você saiu da faculdade? O que você imaginava antes de entrar, depois de entrar na faculdade e o que o jornalismo é hoje?

Fonte (primeiro vídeo): O jornalismo dentro daquilo que a gente conhecia quando eu entrei na faculdade ele já sofreu uma mudança razoável desde a minha entrada na UFS até o início da minha vida profissional. Então assim, principalmente pelo digital, quando eu entrei na UFS, se pararmos para pensar a questão de mídias sociais ainda era muito embrionária, só existia o Orkut e no decorrer do curso o Facebook apareceu e ganhou força, porém as mídias sociais ainda não tinham o poder e relevância que elas passariam a ter não só na nossa prática profissional como também dentro de uma rotina noticiosa a ponto de as redes sociais fazerem parte da nossa prática, acho que a mudança mais perceptível foi essa.

Fonte (segundo vídeo): Então, quando eu comecei, o jornalismo impresso ele não era muito forte, mas ainda tinha a sua relevância, então a gente tinha ainda jornais impressos com uma relevância e uma força grande, principalmente o “*Cinform*” que hoje é apenas digital ele tinha uma relevância muito grande na época que eu era estudante do curso de jornalismo e eu lembro que o “Jornal da Cidade”, “Folha de Sergipe”, eles ainda eram não só relevantes como eles tinham por exemplo, que a edição de final de semana daqueles diários eram muito mais grossas, mais páginas e mais cadernos e hoje, se você pegar uma edição do Folha de Sergipe na edição de fim de semana, cara, são 3 ou 4 páginas. Então assim, o volume diminuiu bastante, e uma coisa que eu lembro é que quando estávamos no curso de jornalismo mídias sociais ainda eram muitos embrionárias entramos quando existia apenas o Orkut e no decorrer do curso o Facebook apareceu e ganhou força e quando eu comecei as mídias e as redes sociais ainda eram algo muito que

um playground, não imaginamos que elas se tornariam uma ferramenta de trabalho ou relevância para nossa prática profissional. Eu percebo muito que hoje elas têm, mas na época, mesmo quando eu comecei, o primeiro jornal que eu trabalhei foi o *Cinform*, em 2012, porque no meu primeiro ano de formado eu não encontrei nada na área. Eu lembro que quando entrei no *Cinform*, a gente ainda não manjava muito desse poder que as mídias sociais tinham. Então, se eu não me engano, o *Cinform*, nem tinha página de Facebook, ou, se tinha, tinha pouquíssimos seguidores. A coisa só foi começar a ser pensada mais no sentido desse campo novo uns dois anos à frente, lá para 2014 ou 2015.

Pesquisador: Eu fico imaginando isso, porque realmente eu concordo, eu lembro que, quando saí, a gente ainda falava muito pouco sobre isso. E isso também mudou um pouco a nossa percepção, porque viemos num momento de transição. Eu lembro que, quando peguei as nossas primeiras aulas, fui da última turma a revelar foto. É, tu ainda chegou a pegar, né? Acho que fui o último a pegar a máquina analógica mesmo. Isso, claro, mudou nossa percepção sobre como era o aparelho, entre outras coisas, mesmo essas questões que envolvem sinais de convergência, etc. Mas você falou uma coisa que é bem interessante: o dia a dia da redação, que eu acho muito relevante. O que você acha que foi o primeiro impacto quando entrou na redação e quando saiu dela, ali do *Cinform*? Foi só as mídias sociais ou também o enxugamento da redação, o uso de tecnologias que acabou chamando a atenção nesse processo?

Fonte (03:45): Muita coisa. Vamos lá. Primeira coisa que percebo: nossa rotina produtiva mudou muito. Nosso horário ainda era um pouco... não sei se o termo correto seria respeitado, mas vamos colocar da seguinte forma. Quando entrei no *Cinform*, trabalhava das duas às seis da tarde. Meu turno era o da tarde. Quando dava seis da tarde, meu expediente meio que se encerrava, então eu não era muito incomodado pelo chefe de redação, não era muito incomodado por outros editores, porque a coisa acabava ali. E olha que naquela época o WhatsApp já existia, mas as pessoas ainda não pensavam tanto nele como uma ferramenta profissional, era mais um bate-papo mesmo. Aí o que percebo? Salta dois anos à frente, saio do *Cinform* e vou para o *Correio de Sergipe*. Ali já notei que a coisa mudou, porque eu já não tinha mais tanto sossego. Quando saía da redação, tinha uma editora lá que era obrigatório que tivesse os contatos de todo mundo. Então, se precisava corrigir tal coisa, ela ficava me pentelhando, mandando mensagens, ligava depois do expediente. Isso já era uma coisa mais chata. Outra mudança que percebi foi na

fotografia. Logo quando entrei no *Cinform*, os fotógrafos já tinham câmeras digitais e não havia mais revelação, mas o jornal ainda mantinha um registro das fotos em papel. Eu lembro que o *Cinform* tinha uma coisa que achava até moderna na época, mas que às vezes acabava atrapalhando um pouco, que era o GIC, o Sistema de Gestão Integrado *Cinform*. Cada processo da rotina de produção era digitalizado e só passava para a próxima etapa com o ok de cada setor. Isso às vezes emperrava a rotina produtiva, porque, se o editor ou revisor demorasse, a matéria ficava na fila, atrasando tudo. Outra coisa que percebi foi que, quando estava no *Cinform*, ainda era muito comum sair para a pauta com um fotógrafo e um motorista. Hoje, isso não é mais tão necessário. O fotógrafo pode estar presente em momentos muito específicos, mas, no geral, se você tem um celular com uma câmera razoável, faz as fotos sozinho. Isso trouxe um acúmulo de funções. Nossa rotina produtiva ficou muito mais tecnológica. Antigamente, os computadores eram mais arcaicos, os recursos de busca eram mais limitados, o armazenamento menor, os computadores mais lentos. Hoje, com essa nova tecnologia, tudo ficou mais rápido, mas, ao mesmo tempo, considero que ficou caótico. Às vezes, queremos um ritmo mais cadenciado, mas isso acaba se tornando impossível. É bem aí que quero conversar.

Pesquisador: Você falou um pouco sobre sua editora lá no Correio, de usar o WhatsApp, etc. Como era essa relação? Ela chegava a ser conflituosa com você e outros colegas na rotina?

Fonte (08:11): Ah, era. Era, foi conflituosa, a gente teve problemas muito sérios por causa do seguinte, a gente tinha problemas de assédio moral, a gente teve problemas lá, só que era aquela coisa, jornal que apesar de ser um dos maiores da cidade, é um jornal pequeno, numa cidade pequena que todo mundo se conhece, aí acaba ficando aquela impunidade velada, aquela coisa. Você acaba tendo que engolir certas coisas, porque você sabe que se você botar o jornal no pau, se você criar um caso, se você criar um problema, seu nome está queimado para sempre no meio profissional e você nunca mais vai conseguir nada aqui, porque seu nome vai ficar lá na ficha suja, vamos colocar assim.

Pesquisador: Então, você acha que, por exemplo, o fato de que, como você falou, os casos de assédio, você acha que, claro, não vamos negar, como aí, por exemplo, a mídia Sergipana é composta em grande parte por famílias, e ela se conversa. Não importa se é (xxx), se é o (xxx), etc. Então, tu acha que, por exemplo, os casos que você viu ou que

passou sobre assédio moral, eles não poderiam nunca, não chegavam ao ponto de serem levados, por exemplo, para a direção, porque havia um medo, um medo invisível de que, ao fazê-lo, a sua qualidade enquanto profissional estava ameaçada?

Fonte (09:59) Exatamente, eu até lembro muito de uma coisa, um colega de profissão que, por acaso, xará seu, ele passou por um problema muito, muito sério, e não foi com essa editora, mas assim, que mostrou para mim como a prática no *Correio de Sergipe* ela era muito tóxica. Eu lembro que ele queria tirar férias em outubro por um motivo banal, mas que é aquela coisa, é o motivo dele, então o jornal não tem nada a ver com isso. Ele queria tirar porque era o mês do Halloween e ele gostava disso. E ele tirou essas férias, ele combinou com a nossa editora-chefe, com muita antecedência, ele combinou para lá de quatro meses de antecedência, e foi um ano que era ano eleitoral, e eu me recordo que quando a gente chegou no mês de outubro, uma menina lá da redação que, enfim, ela tinha os contatos certos, ela conseguiu pegar uns trabalhos por fora e outros trabalhos lá no jornal mesmo em que ela estava ganhando uma graninha extra, mas o que aconteceu? Ela conseguiu, na base dos contatos certos, uma liberação de 15 dias para lá. E aí quando esse meu colega chegou e ele foi tirar férias, ele falou assim para a chefe, olha, chefe, então, a gente, como já tinha combinado com você, está tudo certo, hoje é meu último dia aqui, aí eu volto o mês que vem, tudo nos conforme. Na hora que ele estava entregando a última matéria, ela virou e falou, então, eu vou ter que adiar as suas férias em 15 dias, porque eu já tirei isso, porque aconteceu isso, essa colega vai ficar 15 dias afastada, tipo, a chefe não explicou o motivo, mas a gente sabia, e aí ela, mas aí vai ficar afastada, aí ele falou, mas eu não posso, não tenho como tirar 15 dias, eu não tenho como esperar 15 dias, aí ele deu as desculpas dele, eu acredito que era verdade, mas também não me cabe saber se era verdade ou não, eram os motivos dele, ele disse, não, eu tinha viagem programada, já tinha comprado passagem, já tinha feito reserva de hotel, aí a chefe da gente falou uma coisa que, assim, pra mim, sinceramente, foi um papelão sem tamanho. Ela virou e falou, então, faço assim, me apresente os comprovantes da reserva do hotel e da viagem, que eu te libero. Cara, ele não tinha que fazer isso, ele não tinha a sua obrigação, e aí eu lembro que ele falou, não, eu não tenho que fazer isso, eu não tenho que te apresentar documento nenhum, eu acertei com você as férias, eu tenho como comprovar que eu acertei essas férias, e é isso, eu quero só tirar minhas férias, aí ela, mas eu não posso te liberar, por causa disso ela ficou batendo na mesma tecla. Aí ele virou, ele teve uma atitude que pra mim foi assim, não foi não só corajosa, foi praticamente suicida, profissionalmente

falando, que ele se levantou calmamente, foi pra mesa dele, e ele terminou a matéria, fechou, mandou no *Correio de Sergipe*, não existia esse sistema de gestão que eu não *Cinform*, então era só simplesmente enviar, ele enviou e ele falou pra ela bem assim, ele saiu, calmamente, pegou as coisas dele, chegou na porta da entrada da sala, virou pra ela, olhou pra ela e falou, me demita, e bateu à porta, e saiu. Quando ele fez isso, por um momento eu acreditei que ele seria demitido, incrivelmente ele não foi, posteriormente foi, mas não foi nem naquele mesmo ano, foi um ano depois, e assim, me surpreendeu bastante a atitude dele, mas eu lembro que eu fiquei muito surpreso, e assim, pra mim mostrou o quão tóxico, o quão nocivo é o ambiente de trabalho da gente nas redações, e como isso criou, enfim, problemas. Não tem assim, não consigo dimensionar, mas foi uma coisa muito ruim.

Pesquisador: Não, eu imagino, porque na verdade é isso o que a gente está buscando entender, sabe? Como é que esses sistemas são orquestrados nas redações, porque o que eu acho? Eu acho que a redação como um todo, cultura profissional, etc, na academia, nós não somos preparados para o que a gente está vendo na redação. Eu não sei se você tem essa mesma percepção.

Fonte (14:35) Tenho, e vou te falar por quê, isso inclusive é uma crítica que eu sempre tive ao nosso curso, e talvez você vá concordar comigo. Eu acho que a gente, enquanto estudantes de jornalismo na UFS, nós tínhamos um curso, jornalismo é um curso muito prático, é um curso que envolve muita prática, e uma coisa que sempre me incomodou no corpo de professores do nosso curso era, professores que eram assim, titãs acadêmicos, era gente com mestrado, era gente com doutorado, era gente com pós-doutorado, mas assim, cara, quais deles tinham experiência profissional? Tinha um professor nosso, não vou citar nomes aqui, que o cara trabalhou um mês numa redação, tinha professor que nunca tinha pisado numa redação e dava disciplina prática. Eu não esqueço de um professor que nós tivemos, que para ele administrar uma disciplina prática, ele simplesmente fez um convênio com a Infonet, o portal daqui que nós tínhamos um dia, cada aluno da turma, ia um dia trabalhar na Infonet, assim, a nível de experiência profissional, porque ele não tinha esse traquejo, então ele meio que entre aspas terceirizou. Eu lembro que as disciplinas que eu mais gostei, no período que, no tempo que eu estive na universidade, foram ministradas por professores que tinham experiência prática, que foi a disciplina, o laboratório de jornalismo, foi com uma professora que tinha

chegado há pouco tempo, que era da Federal Fluminense, e ela tinha experiência em redação, e a disciplina de deontologia, que foi ministrada por uma professora que hoje é efetiva, na época ela era substituta, e ela deu aula, e o que eu gostei foi porque ela tinha experiência prática, ela tinha vivência na coisa, então assim, a impressão que eu tenho é que tipo, a gente, pelo menos falando pela nossa realidade enquanto egressos da UFS, é que os professores eles não tinham esse, como é que eu posso dizer, eles não tinham aquele traquejo do, na teoria a prática é outra.

Pesquisador: É, e isso acaba influenciando a forma como a gente percebe, na minha opinião, violências, que pra gente, quando a gente tá no início de carreira, e eu acho que você passou por isso, eu passei, né, que a gente acha que, por exemplo, alguns assédios ou algumas promoções, elas são algo naturais, e que só depois, quando a gente vai ficando mais velho, a gente já tá com 15 anos, mais ou menos, em média, de experiência, então isso a gente só tá começando a perceber agora, então até a forma como você mesmo colocou, sobre os papéis, como eram orquestrados isso na redação, é o que me chama a atenção, porque nossa cabeça quando a gente sai, ali tá terminando o TCC, tudo, etc., é uma, e a gente entra na redação, ela, como diz, o brilho vai murchando, isso, né, e eu acho que nesse momento que a gente não consegue perceber determinados elementos que depois a gente vai perceber como sistemas de violência, você já falou aqui de abuso, você falou de assédio, e, por exemplo, você acha que durante esse momento, não vou colocar, mas vou colocar o nome, o (xxx), quando era lá do *Cinform*, foi uma pessoa muito querida, acho que poucas pessoas têm muita crítica com o (xxx), acho que, embora ele tenha uma forma de trabalhar, ele era durante muitos anos editor do *Cinform*, e os editores também de outros jornais, eles têm uma forma, tinham na época uma forma de gerenciar a redação, e o que você acha, pode dizer dessas experiências que você teve ali nos jornais impressos e, no menos, nesse processo, e também agora, digitalmente falando, como é que esses sistemas de gerenciamento, eles eram usados, por exemplo, não só para evitar que violências como assédios acontecessem, ou vocês acham que eles não ligavam para isso, por exemplo?

Fonte (19:00) Veja, no *Cinform*, como você mesmo citou o (xxx), eu acho que é assim, ele era um cara que sabia que existiam certas coisas ali que eram erradas, mas ele também intervinha quando era conveniente a ele. No *Cinform*, como eu passei menos tempo, eu passei um ano lá, eu não tive, vamos botar assim, tempo hábil, para dizer, aconteceu isso,

aconteceu aquilo, aconteceu aquilo outro. A minha saída no *Cinform* foi uma coisa que eu considereei um certo golpe baixo, mas que assim, eu realmente, nesse caso, eu não ponho uma culpa nele, foi mais porque eu não consegui, como meu caderno era de veículos, eu estava fazendo uma coisa com muita paixão, mas eu não estava fazendo com o alinhamento comercial que eles esperavam, isso acabou sendo fatal para mim, só que assim, eu não ponho muita culpa no (xxx) porque ele não era uma coisa que ele poderia realmente fazer, mas o que me chateou foi a pessoa que meio que cavou a minha cova lá dentro, é um cara que eu não lembro o nome agora, eu acho que era (xxx), ele era tipo um consultor comercial ali, só que ele, em vez dele simplesmente ter uma conversa com alguém, ou dizer, eu acho que ele tem que ir por esse caminho, não, simplesmente falou, não está fazendo como eu quero, tchau, eu acho que isso já foi uma coisa ruim, acho que cabia uma conversa, acho que cabia um diálogo, cabia um esclarecimento, mas não teve. O (xxx) enquanto gestor, eu acho que é assim, é como eu disse, ele intervinha quando era interessante a ele ou quando ele sabia que podia dar uma bucha muito grande, mas de um modo geral, ele fazia vista grossa para muita coisa lá. Na outra redação que eu trabalhei, que foi a do *Correio de Sergipe*, aí sim, essa eu posso falar com mais propriedade porque eu trabalhei quase cinco anos, eu trabalhei de fevereiro de 2014 a novembro de 2018, então foram quase cinco anos, lá sim eu consigo dar alguns dados mais precisos, então assim, a editora-chefe que a gente tinha lá, (xxx), uma coisa que eu percebo era, primeiro ela agia muito em prol dos interesses dos donos, então assim, ela nos ouvia e nos atendia enquanto jornalistas, enquanto profissionais da redação, até o momento que aquilo não influenciasse ou interferisse nos interesses dos donos do jornal, ou seja, eu lembro até que uma vez o Sindijor foi lá e o Sindijor falou para ela, o cara falou assim, ele falou assim, você dá muita voz para patrão, você dá muita chance para patrão, eu lembro que o cara falou assim, e aí o que acontece, eu percebo que muitas vezes a gente passou por, como eu falei, assédios, passou por certas violências profissionais lá dentro, e aí nesse ponto eu até tenho que reconhecer a você, ela não promovia 100% e nem mesmo a maioria das coisas, eu tenho que ser bem honesto, ela fez algumas das coisas, como essa que eu falei que ela fez com o meu colega, mas assim, eu percebo que era mais com outras pessoas, ou era mais essa editora, caso interesse ou não, para mim não tem problema de eu citar o nome, e ela sim, ela promoveu muitos assédios, e ela promoveu muitos desgastes lá dentro, então assim, eu percebo que (xxx) fazia as coisas, agora, eu percebia que a (xxx) tinha uma aquiescência para isso, até a página 2, vamos colocar assim, quando era alguma coisa que era realmente muito absurda, (xxx) colocava um freio, quando era alguma coisa

que (xxx) não considerava tão absurda, ela meio que lavava as mãos ou dizia não posso fazer nada, ou simplesmente dizia, ah não, infelizmente a coisa funciona dessa forma, então assim, muitas pessoas lá passaram por problemas com essa (xxx), eu fui um dos que mais passou, porque ela realmente tinha uma autoridade lá dentro, que não era cabível ao cargo que ela tinha, ela tinha uma autoridade muito maior que a do cargo dela, e ela meio que se aproveitava disso, então assim, por exemplo, eu lembro que em algumas coisas ela fazia por picuinha, por perseguição, pronto, eu lembro de uma situação que foi no ano que eu saí, em 2018, eu acredito até que isso foi uma das coisas que me fez sair de lá, que provocou minha demissão, foi o seguinte, uma coisa que eu meio que bati de testa com ela, na época da Páscoa, eu passei a semana toda da Páscoa, fazendo matérias sobre pescados para Páscoa, e uma coisa que me incomodou muito foi o seguinte, foi que ela me deslocava para o mercado municipal, e você, como morador daqui, já deve ter ido no mercado municipal na sessão de pescados, todos os dias eu voltava para a redação, podre a peixe, e ela percebendo o meu incômodo com isso, o que ela fazia? Me mandava no outro dia, até que quando chegou no último dia, ela fez uma coisa que para mim foi muito perceptível, que ela agiu de má fé, eu fiz uma... a matéria que eu fiz, eu lembro que eu coloquei um texto, o lead, eu já coloquei meio que puxando para isso, que os aracajuanos estavam indo ao mercado municipal, mesmo com o calor, na época estava chovendo muito, mesmo com o calor, mesmo com o risco de pegar chuva, mesmo com o mau cheiro oriundo dos peixes, e eu lembro que ela, quando ela veio reclamar do lead que eu escrevi, ela olhou para mim com a maior cara de cinismo do mundo, ela falou assim, você colocou isso porque você está incomodado com o cheirinho de peixe do mercado? Ela já agia assim, com a certeza da impunidade, sabe? Eu não sei como é que está hoje lá, realmente eu não sei como é que está o corpo editorial, mas eu sei que ele foi enxugado, assim, ao extremo, e nem sei se é enxugado ou enxuto, eu me confundi agora, mas enfim, reduzir o corpo profissional ao extremo, eu sei que (xxx) continua lá, mas eu não sei se ela continua, creio que sim, mas assim, o número de profissionais lá diminuiu bastante, mas eu acho que ela continua.

Pesquisador: E Fonte (03), você acha que o fato, por exemplo, eu achei engraçado você ter colocado o fato que serem suas chefes, serem mulheres, e serem promotoras dessas políticas, você acha que para você, o fato de serem mulheres, nesse cenário, você acha que se fossem chefes homens, talvez teria menos desses casos, por exemplo, de assédio, durante esse processo que você trabalhou?

Fonte (27:01) Olha, eu acho que se fossem homens, eu acho que a coisa poderia ser até pior, vou te falar porque, eu não peguei essa época, quando eu entrei no Correio do Sergipe, o editor-chefe, antes de eu entrar, era (xxx). Então, quando eu entrei, ele era apenas colunista, ele já tinha sofrido, digamos, um rebaixamento, até porque ele acabou assumindo, não sei se foi um CC ou se foi um concurso do INSS, então ele era da comunicação lá de dentro, então ele já estava mais afastado. Mas assim, as coisas que eu ouvi de colegas de redação, a respeito do que (xxx) fazia, me levam a crer que tipo, era naquela de ruim com a (xxx) e muito pior com (xxx), sabe? Então assim, eu acredito que tipo, se uma chefe mulher tem um certo complexo de autoridade, um chefe homem, por toda aquela lógica da cultura machista, da certeza de impunidade que os homens têm em alçadas profissionais mais altas e tal, muito provavelmente seria pior. Então eu acredito que a violência profissional que eu sofreria, se fosse um chefe homem, ela teria sido muito maior. Eu lembro que (xxx), ele teve alguns embates comigo, na época de *Cinform*, mas assim, foram mais contornáveis, vamos dizer assim, porém eu não vou também aliviar a barra dele naquilo que eu não vi. Eu tenho colegas de profissão que trabalharam com ele e que me relataram, sim, que ele foi extremamente brutal, extremamente ignorante. Tenho colegas que tiveram certas conversas com ele, no dia a dia profissional, que saíram chorando, então assim. Ele também, vamos colocar nos termos, que ele não era também tão flor que se cheire.

Pesquisador: É mesmo, assim, eu acho que cada relação que é construída, a gente não pode negar, porque é cada experiência individual. Da mesma forma como você, eu também ouvi, ouvi vários, vários, inclusive quando eu ainda estava aí, em 2010, 2011, na época, eu também já tinha ouvido, visto e ouvido algumas coisas um pouco pesadas, um período que você ainda estava terminando lá na UFS. E hoje, por exemplo, você acha que está essa relação? Você acha que a sua forma de trabalhar hoje, você diria que hoje ela melhorou um pouco, por exemplo, nesse sentido, com os seus colegas de trabalho, com a direção do seu trabalho?

Fonte (30:12): Rapaz, então, hoje o ambiente que eu tenho, que eu trabalho, que mais se assemelha a uma redação, é o local atual em que eu trabalho, que é na assessoria de comunicação da Secretaria da Fazenda. E assim, é um ambiente muito mais azeitado para se trabalhar porque a gente está trabalhando primeiro com um cara que exerce o cargo de

chefia, que ele é um chefe fora de série, talvez você o conheça, o (xxx). Ele trabalhou no *Cinform*, ele trabalhou em outros lugares. E assim, o (xxx), ele tem uma coisa que eu gosto muito, que é o seguinte, ele mesmo fala que ele não gosta desse rolê de chefe, então ele não gosta de ser chamado de chefe. E na primeira vez que ele teve uma reunião com a equipe, logo quando eu e um outro colega, a gente entrou juntos, o nome desse colega é (xxx), ele é egresso da UFS de agora, então a gente tem uma diferença muito grande de idade, eu tenho 36, ele tem 24. E o (xxx), na primeira reunião que ele teve com a equipe, quando nós dois chegamos, eu e o (xxx), eu lembro que o (xxx) falou assim, eu sempre vou fazer valer os interesses de vocês porque essa está sendo minha primeira experiência do outro lado. Ele sempre fala assim, eu sempre fui colaborador e sempre fui empregado. Então a minha primeira experiência enquanto chefe, enquanto aquele que está dando as ordens, está sendo agora. E eu não gosto de ter esse complexo de autoridade, eu não gosto de simplesmente agir com autoritarismo. E assim, essa fala para mim foi muito marcante porque ele realmente é um cara que ele não ordena, sabe? Ele pede com educação, ele pergunta se a gente tem condições de fazer alguma coisa, então já muda daí. Por mais que tipo o que ele diga seja uma ordem, ele nunca aborda dessa forma. Então assim, eu acredito, vamos colocar assim, que a redação, vamos estudar para chamar dessa forma, a redação que eu trabalho hoje, ela é meio que um ponto fora da curva, mas eu acredito que as práticas profissionais nas redações, elas podem ter sofrido alguma melhora, baseado no que eu escuto de colegas, mas eu não vou colocar que foi também assim, uma melhora, vamos colocar, uma melhora da água para o vinho, ou uma melhora tipo a olhos vistos. Eu acho que houve uma evolução, mas que ainda está muito aquém daquilo que a gente gostaria.

Pesquisador: É, eu também acho, mas você acha que, por exemplo, um desses fatos, essas mudanças, seja talvez por conta da própria, bom, a gente é de outra geração, então talvez seja porque a geração mais nova, ela tenha um pouco mais de consciência, por exemplo, dessas coisas tipo consciência sobre que é promoção de violências, assédio, LGBTQIAPN+, feminismo, etc. Você acha que essa geração meio que está fazendo com que as redações repensem algumas políticas, ou você acha que isso não esteja acontecendo?

Fonte (33:41): Sim, até por causa do seguinte, primeiro que eu trabalho hoje numa redação em que o pessoal é muito jovem, eu sou o mais velho ali, eu tenho 36 anos, então

assim, a idade dos jornalistas que está hoje na nossa equipe, uma tem 22, a outra tem 21, e o segundo mais velho depois de mim é o próprio (xxx), que tem 24. É, eu até fico brincando com eles que, tipo, quando eu entrei na UFS, eles ainda estavam no começo do Fundamental, né? Ou, mas não, quando eu estava saindo da UFS, eles estavam no começo do ensino fundamental, eles estavam lá indo pra 5ª série, 6ª série, e eu já era um profissional formado, então assim, eu falo pra eles que existe um choque de gerações, mas uma coisa que eu percebo muito é o seguinte, o (xxx) é um caso muito perceptível porque ele é gay, então assim, ele é gay e ele é um gay muito ativo, ele é um gay que briga muito, ele é um gay que bate muito na questão. Ele é um gay muito ativista, então assim, ele tem uma presença muito forte nas questões LGBTQIAPN+. Ele tem uma presença muito forte nessas questões e ele também não deixa por menos qualquer coisa que o incomode, qualquer coisa que o atinja, então eu acho isso muito legal. E curiosamente, as outras duas pessoas que compõem nossa redação hoje, assim, compõem o corpo de jornalistas, porque não tem só jornalistas na nossa equipe, são mulheres, né? São duas mulheres muito jovens, como eu disse, uma tem 22 e a outra tem 21, então assim, é muito interessante como ambas as profissionais, elas reconhecem o lugar delas e elas fazem valer o lugar delas, pra mim são pontos muito bonitos e muito representativos, sabe? Como eu falei, tudo bem que a gente trabalha num ambiente que, dentro de um limite, ele é muito harmonioso, então assim, eu até costumo brincar dizendo que da porta da nossa redação para dentro, não existem problemas, porque todo mundo se entende e quando tem algum problema, todo mundo conversa e a roupa suja é lavada lá dentro. E que os problemas que podem acontecer hoje dentro da SEFAZ ocorrem da porta da nossa sala pra fora. Que aí sim, pode ter uma ou outra pessoa que tenha um complexo de autoridade, mas até mesmo isso eu percebo que é muito raro e muito eventual lá, sabe? A gente tá lidando hoje com pessoas lá dentro da secretaria que são muito mais polidas, muito mais educadas, claro, tem uma ou outra pessoa que vai ter uma atitude que a gente considera execrável, mas de um modo geral as pessoas têm atitudes melhores lá dentro.

Pesquisador: E assim, Fonte (03), que bom, né? Porque, olha, vamos e viemos, né? Porque se continuasse do jeito que a gente via, até pelas próprias editoras, os próprios exercícios de como estava, só reforça ainda mais essa ideia de que a gente, quando a gente tá estudando e quando a gente vai no primeiro campo de trabalho, é um exercício sistêmico de violência sem fim, né? E aí nesse, até nesse sentido, o que eu imagino? Não

sei se você tem essa percepção. Eu acho que talvez hoje o fato de que a gente tem, sempre teve, né? O jornalista sempre é o cara que trabalha em dois, três empregos, né? E que depois, na nossa formação, eu quando eu saí, eu ainda saí sem o Facebook, estreiar no Brasil com tanto ímpeto, né? Você saiu durante esse processo. Hoje a gente já tem essa questão de ter que publicar nas redes sociais, ter que também às vezes ter o chefe acompanhando o seu comportamento nas redes sociais, que não deixa também de ser um exercício de violência, né? E você acha que hoje, como você se sente em relação a isso? E os seus colegas?

Fonte (38:26): Olha, assim, nossos colegas e a gente, a gente trabalha com alguma naturalidade com relação a isso, porém eu percebi uma coisa que, assim, foi chata, na SEFAZ, que é o seguinte. O (xxx), ele comentou isso comigo. Ele é, ele, a área do jornalismo que ele mais se afina, que inclusive foi o tema do TCC dele e tal, é ambiental. E eu lembro que ele colocou uma, ele colocou nos stories dele uma postagem da Manguê Jornalismo, que até a (xxx) faz parte. Inclusive ele é amicíssimo da (xxx). Ele colocou uma postagem do Manguê Jornalismo que fazia alguma crítica ao governo atual, do (xxx). E eu lembro que assim, o (xxx) comentou comigo depois que uma coisa que ele achou muito chata, e eu falei pra ele que eu concordo com ele que deve ter sido muito chata, foi que o (xxx) infelizmente o chamou num canto e disse assim, “(xxx), eu espero que você entenda que isso não é comigo, não sou eu quem estou fazendo isso, mas alçadas superiores daqui viram um *story* seu, reclamando, com uma postagem da Manguê Jornalismo, criticando o governo atual do (xxx), na gestão ambiental”. Aí o (xxx) reforçou e disse, olha, eu, o (xxx), por mim não vi problema algum, você sabe, mas eu tenho que repassar aquilo que me foi dito, que falaram que se atentasse de que o seu trabalho é um cargo em comissão, não é um concursado, então você tome cuidado com isso e que assim, fique mais vigilante quanto a isso. Ali, assim, eu nunca coloquei nada que gerasse esse tipo de mal-estar, mas ali eu acho que foi o primeiro baque mais, como é que eu posso dizer, mais visível que eu tive, sabe? Eu nunca tive, como eu te falei, eu nunca tomei uma pancada dessas, mas eu ver isso acontecer com alguém da mesma redação, sabe, meio que me fez ligar o alerta, então assim, é aquela coisa, é um sentimento um pouco chato, no sentido de que a gente tem uma liberdade cerceada, então assim, você posta aquilo que você quiser na sua rede? Sim, só que você sabe que vai ter alguém olhando, ah, mas pode ser, se você não tem a pessoa adicionada, você não tem problema, até a página dois, porque existe o print.

Pesquisador: É aí que tá o problema, né? Porque, por exemplo, mesmo ele, com toda certeza, depois disso, ele já começou a, ele já entendeu que, pô, como eu sou cargo de CC, eu não posso fazer isso, como você mesmo disse, eu não tenho mais essa liberdade, então eu tenho que também me policiar, ou seja, além de eu ter que trabalhar com toda a lisura, etc, entender esses sistemas, eu sei que uma direção, queira ou não, vai me monitorar, e monitora o que eu estou publicando nas minhas redes sociais, então acho que é o que a gente chama de violência sistêmica, e aí que a gente fica, você, por exemplo, você já até colocou, eu não faço isso, e eu até brinco, porque eu sou extremamente zoeiro, você deve acompanhar todas as minhas redes sociais para saber que eu brinco, eu faço isso, então eu imagino esse clima, que queira ou não, não é de medo, mas é de cautela, parece que a gente hoje é, a gente vive de cautela.

Fonte (42:52): Pronto, para você ter uma ideia, a única coisa que eu boto abertamente nas minhas redes sociais e mesmo assim em eventuais stories, eu nunca coloco nem no feed, é quando eu boto alguma coisa ligada à música, que eu boto alguma coisa do tipo dizendo que no meu perfil, eu nunca vou colocar nada de (xxx), nem de sertanejo universitário, eu coloco assim alguma coisa disso, e até isso mesmo a minha esposa, já deu um toque e falou, meu bem, veja, tome cuidado quando você colocar essas coisas, porque vai que um dia, no seu trabalho, eu sei que na Sefaz não faria muito sentido você ter que entrevistar o (xxx), até porque ele é músico e você está trabalhando uma coisa que está mexendo com o dinheiro, então não teria porquê, mas vai que em algum momento você tem que fazer uma entrevista com ele, então de repente isso pode pegar mal para você, aí foi mais um toque que eu senti, a liberdade não é tão liberdade assim.

Pesquisador: E é mesmo, e aí não dá, e olha lá, porque até, como eu disse, não é esse conceito de liberdade vigiada que você falou, o conceito de visibilidade vigiada que quer ou não é o que remonta, mesmo essa relação que a gente tem hoje na redação, acho que isso não é só aí, em qualquer trabalho na verdade, vamos ligar, eu mesmo enquanto professor, eu também sinto isso, então acho que hoje não é só jornalista que tem essa ideia de liberdade vigiada. Mas Fonte (03), olha, obrigado, eu nem imaginava que nós íamos falar por uma hora também, eu queria que fosse mais rápido.

Fonte (44:44): Mas eu também não tenho nada sério para fazer, eu já tinha separado minha tarde para que a gente conseguisse conversar, agora tem um dado que eu acho importante falar, que eu não sei se te ajudaria, que é o seguinte, esse emprego que eu acabei de sair, que eu falei que eu fui meio que apunhalado pelas costas, que foi a agência em pauta, tinha uma coisa no dia a dia desse emprego que para mim era muito desagradável, e eu acho que entra nessa violência que a gente sente, ainda que não fosse promovida pelos meus superiores, que é o seguinte, meu trabalho era MEI, não era carteira assinada, eu tive que abrir um MEI para fazer esse trabalho, e o meu trabalho era lidando diretamente com as redes sociais das prefeituras, de duas prefeituras no caso. Um desses dois municípios que eu atendi, o município de Pacatuba, eu passei dois anos lá, dois anos e meio na verdade, e eu vou te dizer que nesses dois anos e meio eles foram muito penosos por algumas coisas que eu acho que assim, se não foi uma violência profissional dos meus superiores, que é aquilo que a gente quer mais o cerne daquilo que você fala, eu percebo que eles eram omissos a uma violência que a gente passava, que era o seguinte, o cliente, no caso a prefeitura de Pacatuba, as pessoas que faziam a prefeitura, que estavam na comunicação de lá, elas tinham práticas muito abusivas, então eu vou listar algumas coisas das quais eu passei. A primeira coisa que eu percebo muito é que eu sinto muito que eu passei lá, não existia um respeito por horário, então assim, eu não conseguia ter, por exemplo, horário de almoço, sabe? Respeito zero, então assim, às vezes eu estava almoçando e era meu celular vibrando com gente pedindo coisa, que podia muito bem aguardar o horário de almoço, mas eles mandavam pedindo coisa, coisa pra postar, pedindo arte. Segundo, e assim, não era só no horário de almoço, tipo, depois das seis da tarde, era a coisa mais comum do mundo, eles solicitarem conteúdo, aí vai muito daquela coisa de mais um trabalho de assessoria para uma prefeitura, não tem hora. Só que assim, eles levavam realmente a sério isso, no sentido de que assim, cara, teve vezes que eu recebia mensagens, vezes eu recebia mensagem onze e meia, meia-noite, e eu só vê no dia seguinte porque eu estava dormindo, e assim, e no dia seguinte, sem eu ter visto pessoas no grupo de lá, porque era um trabalho que era assim, vamos colocar 90% remoto, pessoas de lá da prefeitura, da comunicação da prefeitura, estavam me descascando no grupo porque, ah, ninguém olha o que a gente manda, ninguém atende o que a gente fala, sabe? Do tipo assim, eu tinha que ficar 24/7 com o celular na mão e o WhatsApp ligado para responder. E aí, outra coisa que eu também acho muito complicada que essa galera fazia, eles eram especialistas natos em reduzir e inferiorizar os profissionais, então assim, principalmente o designer que a gente tinha, às vezes ele mandava uma arte e quando a

gente colocava no grupo para aprovação, eles não sabiam ter uma atitude empática, então assim, em vez de chegar e falar assim, a arte não atendeu o que a gente precisa, mas tem que ajeitar isso, isso e aquilo outro, ou então essa arte poderia alterar tal coisa, não, a gente tinha que lidar com coisas do tipo, essa arte está feia, isso está horrível, isso está ridículo, como é que o cara gastou não sei quanto tempo pra entregar isso, sabe? E assim, agora, eu não sei se eles faziam isso porque era pelas costas, ou seja, o designer não estava vendo eles falavam isso, porque assim, eu lembro que quando era alguma coisa que eu fazia, a atitude já era um pouco diferente, eles nunca batiam de testa, mas eu lembro que uma menina lá que era apenas uma fotógrafa, mas ela devia ter as costas quentes lá e eu chamava de dona da prefeitura, ela tinha uma autoridade acima de muita gente lá, que eu não sei como é que esse nome nunca foi mandado embora, ela fazia uma coisa que me irritava muito, que era o seguinte, ela parecia ter um prazer mórbido em ficar observando todo e qualquer erro que eu pudesse cometer, e a primeira coisa que ela fazia era printar e mandar no grupo, então tipo, se uma vírgula estava fora do lugar, ela printava e mandava no grupo, se um texto tinha uma palavra que eu acabei escrevendo rápido e, por exemplo, sei lá, que, em vez de ter saído o que é, saiu o que é, ou então saiu o que é, ela pegava, printava e mandava marcado, sabe? Assim, como quem queria também me derrubar, e aí por que eu digo que eu sentia uma omissão dos meus superiores? Diversas vezes eu reclamei e, assim, eles tinham uma atitude de, às vezes, falar alguma coisa no grupo no sentido de dar uma bronca, principalmente nessa menina, a pessoa que mais recebia era ela, só que, assim, eles falavam uma vez perdida e ela continuava agindo da mesma forma, às vezes até pior, e, tipo, eu que acabei, conforme o tempo passou, criando mecanismos para lidar com ela e também para responder na mesma moeda sem que isso me prejudicasse, ou sem que isso me prejudicasse tanto, vamos dizer assim. Então, assim, eu sinto que uma violência também, uma violência que eu senti na prática profissional, nesse caso, que era uma coisa mais fria, vamos colocar assim, eu não estava tendo contato tete a tete, era a omissão dos meus superiores.

Pesquisador: E aí, quando você vê o fato dos superiores lavar as mãos, a gente retoma que é, mais uma vez, a gente pode até dizer, é as relações da direção com os clientes, que tem toda aquela questão econômica que vai colocar, só que ao mesmo tempo tem que entender, eu sou funcionário, eu sou mão de obra, eu também mereço e respeito e preciso, na qualidade profissional, também ser observado a partir dessa perspectiva, e não como alguém que é com saco de pancada. Muito bom, muito bom, obrigado, viu, Fonte (03),

isso também ajuda, porque às vezes a gente tem a impressão de que, pelo fato de estar dentro de um contexto remoto, basicamente, de que isso não acontece, e pelo que você está me dizendo, isso não só não acontece, como também é exaustivo a ponto de fazer com que você chegue no burnout, né?

Fonte (52:26): Para você saber, eu fui, para você ter uma ideia de como esse município era tóxico, eu fui a quarta pessoa nessa gestão, eu entrei na metade de 2022, então considerando que começou em 2021, em um ano e meio tinha havido outras três pessoas, e as três pessoas pediram para sair por conta de estresse elevado, então, assim, você imagine, assim, primeiro o quão esse povo agiu de maneira, assim, sórdida, não tem uma definição melhor, e o quão carne de pescoço eu tive que ser com essa galera para aguentar dois anos e meio.

- Os nomes apontados pelas Fontes e pelo Pesquisador foram colocados com (xxx) à título de preservação da identidade.