



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
CURSO DE JORNALISMO

Yan Linhares Rezende

ENTRE LEIS E MERCADOS:
Uma análise do mercado de trabalho brasileiro e
dos assédios que acometem o trabalhador

Goiânia, Goiás

2025

Yan Linhares Rezende

ENTRE LEIS E MERCADOS:

**Uma análise do mercado de trabalho brasileiro e
dos assédios que acometem o trabalhador**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Pontifícia Universidade Católica de Goiás,
como requisito para o Grau pretendido.

Orientadora: Profa. Ma. Denize Daudt
Bandeira.

Goiânia, Goiás

2025

Yan Linhares Rezende

PODCAST: Entre leis e mercados – uma análise do mercado de trabalho brasileiro e dos assédios que acometem o trabalhador

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Jornalismo.

COMISSÃO JULGADORA:

Me. Antônio Carlos Borges Cunha

Docente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas

Advogada trabalhista e docente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

Ma. Denize Daudt Bandeira

Docente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) Professora Orientadora – Presidente da Banca Examinadora

Goiânia, dezembro de dois mil e vinte e cinco

RESUMO

Este trabalho analisa o mercado de trabalho brasileiro a partir de uma perspectiva histórica, jurídica e comunicacional, investigando como as transformações sociais, políticas e econômicas moldaram as relações de trabalho ao longo do tempo. Inicialmente, resgata-se o desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil, desde os marcos iniciais do período pós-abolição, passando pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela atuação do Estado durante a ditadura militar e pelas mudanças recentes, introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Em seguida, a pesquisa discute a escala 6x1 e o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), destacando suas reivindicações e seu papel no debate público contemporâneo sobre jornadas excessivas e qualidade de vida. Também são examinadas as práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, suas consequências psicológicas e jurídicas, bem como os desafios enfrentados pelas vítimas para denunciar e obter reconhecimento institucional. Por fim, o estudo aborda a comunicação e o jornalismo como instrumentos de cidadania e transformação social, com ênfase no jornalismo sindical e nas mídias sonoras, especialmente o *podcast*, como espaços de visibilidade, denúncia e conscientização. O trabalho integra entrevistas, revisão bibliográfica e a produção de uma série de *podcast*, formado por cinco episódios, que articula teoria e prática para analisar criticamente o mundo do trabalho no Brasil contemporâneo.

Palavras-chave: mercado de trabalho; legislação trabalhista; assédio moral e sexual; jornalismo; podcast.

ABSTRACT

This study analyzes the Brazilian labor market from a historical, legal, and communicational perspective, examining how social, political, and economic transformations have shaped labor relations over time. The research begins by revisiting the development of labor legislation in Brazil, from the post-abolition period and the creation of the Consolidation of Labor Laws (CLT) to the state intervention during the military dictatorship and the regulatory changes brought by the 2017 Labor Reform. It then explores the 6x1 work schedule and the “Life Beyond Work” Movement (VAT), emphasizing their demands and their role in the contemporary public debate on excessive working hours and quality of life. The study also investigates cases of moral and sexual harassment in the workplace, their psychological and legal consequences, and the challenges victims face when seeking recognition and justice. Finally, the work examines communication and journalism as tools for citizenship and social transformation, highlighting the relevance of union journalism and audio media — particularly podcasts — as spaces for visibility, denunciation, and awareness. The study integrates interviews, bibliographic research, and the production of an original podcast consisting of five episodes, combining theory and practice to critically analyze the world of work in contemporary Brazil.

Keywords: labor market; labor legislation; VAT movement; 6x1 schedule; moral harassment; sexual harassment; journalism; communication; podcast.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. REVISÃO DE LITERATURA	8
1.1 Legislação trabalhista no Brasil	8
1.2 Assédio moral no trabalho	11
1.3 Assédios sexuais no local de trabalho	14
1.4 Reflexos do assédio sobre a saúde do trabalhador	16
1.5 Escala 6x1	20
2. Informação como mecanismo promotor de direitos	21
3. DIÁRIO DE PRODUÇÃO	27
3.1 <i>Podcast</i> , percurso histórico e características	27
3.2 Linguagem Radiofônica	29
3.3 Escolha do tema do TCC	31
3.4 Definição do formato	31
3.5 Pesquisa bibliográfica	31
3.6 Entrevistas	32
3.6.1 Fontes	32
3.7 Confeção dos roteiros	34
3.8 Gravação e edição	34
3.9 Escolha do BG e nome da série	34
3.9.1 Episódios	35
CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICE A – ROTEIROS	42
A.1 Episódio 1: A história dos direitos trabalhistas no trabalho	42
A.2 Episódio 2: As leis trabalhistas na ditadura militar	47
A.3 Episódio 3: O cenário atual do mercado de trabalho brasileiro	52
A.4 Episódio 4: Os assédios morais e sexuais	58
A.5 Episódio 5: As consequências dos assédios e o que fazer para buscar ajuda	65
APÊNDICE B - ROTEIRO DE PERGUNTAS	74
B.1 Vítimas de assédio	74

B.2 Advogado (a) trabalhista.....	74
B.3 Psicólogo	75

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil são historicamente marcadas por tensões, desigualdades e disputas em torno da garantia de direitos básicos. Desde a formação da legislação trabalhista no século XX até as transformações recentes, impulsionadas por mudanças econômicas, tecnológicas e culturais, o ambiente de trabalho no Brasil permanece como um espaço onde se expressam não apenas formas de organização produtiva, mas também dinâmicas de poder, violência e resistência. Nesse contexto, compreender as violações de direitos trabalhistas e os impactos do assédio moral e sexual no cotidiano dos trabalhadores torna-se fundamental para entender tanto a precarização das condições de trabalho quanto os mecanismos de invisibilização dessas práticas.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso propõe uma análise abrangente dessas violações, articulando diferentes dimensões que compõem o cenário atual do mercado de trabalho brasileiro. Entre os tópicos abordados, destaca-se a evolução da legislação trabalhista e o papel histórico de sua criação na proteção do trabalhador; a manutenção de jornadas exaustivas, exemplificada pela escala 6x1, ainda amplamente utilizada; e o crescimento do movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que denuncia a normalização da hiperexploração e reivindica melhores condições de vida e equilíbrio entre trabalho e tempo pessoal. Também há uma discussão aprofundada sobre os assédios moral e sexual, práticas que se disseminam de forma silenciosa, mas contínua, influenciando a saúde mental, a autoestima e o desempenho profissional das vítimas.

Este trabalho também busca aprofundar a questão do jornalismo como transformador social, reconhecendo sua função social como mediador entre trabalhadores, sociedade e instituições. Compõe também este trabalho discussões acerca do *podcast* e da linguagem radiofônica. A escolha da mídia reforça a intenção de ampliar o alcance dos debates tratados nessa pesquisa, o que se justifica por características como acessibilidade, narrativa diversificada e baixo custo de produção.

1. REVISÃO DE LITERATURA

Essa seção apresenta o percurso histórico da legislação trabalhista no Brasil, resgatando suas origens e identificando seus principais aspectos e desafios. Essas informações foram fundamentais para compreender a natureza das leis trabalhistas no país e suas configurações, especialmente na atualidade. A seção também integra um debate sobre os tipos de assédio no ambiente de trabalho, suas características e seus impactos na vida do empregado, além de discutir a escala 6 X 1. Fecha a unidade uma reflexão sobre o papel da informação como mecanismo de promoção de direitos, com ênfase no jornalismo. O levantamento de dados, baseado em pesquisa bibliográfica, evidenciou a importância do tema e a necessidade de estudos que contribuam para o aprofundamento das questões abordadas.

1.1 Legislação trabalhista no Brasil

Desde a abolição da escravatura, o Brasil vivenciou um longo período inicial de estruturação dos direitos trabalhistas, estendendo-se por aproximadamente quatro décadas. A criação das leis trabalhistas teve início na última década do século XIX, com a promulgação do Decreto nº 1.313, em 1891, que regulamentou o trabalho de menores. Nos anos seguintes, importantes marcos legais foram estabelecidos, como a legislação sobre sindicalização rural, em 1903, e, posteriormente, a norma de 1907 que autorizava a sindicalização para todas as categorias profissionais. Em 1917, Maurício de Lacerda apresentou a primeira proposta de codificação das normas laborais, sinalizando a intenção de unificar e sistematizar a proteção ao trabalhador. No ano seguinte, foi instituído o Departamento Nacional do Trabalho e em 1923 o Conselho Nacional do Trabalho (TST da 24ª região, 2013).

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1934, que foi a primeira a estabelecer normas específicas sobre Direito do Trabalho, diversas medidas foram implementadas para consolidar essa área jurídica. Entre os avanços, destacam-se a criação do instituto do acidente de trabalho, em 1919, do Conselho Nacional do Trabalho, em 1923, e a extensão do direito a férias para diversas categorias profissionais, em 1925. Além disso, com a ascensão de Getúlio Vargas à presidência, em 1930, houve um aumento significativo nas legislações trabalhistas, impulsionado pela criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Castro, 2013).

A Constituição de 1934 foi a primeira a garantir os direitos trabalhistas como normas constitucionais, sendo influenciada pelo constitucionalismo social da Constituição de Weimar e pela Constituição dos Estados Unidos. Entre os principais avanços desta Carta estavam a

pluralidade sindical, a criação da Justiça do Trabalho, a jornada de trabalho de oito horas, o salário-mínimo, férias, repouso semanal e indenização por demissão sem justa causa. No entanto, com o Golpe de 1937 (Golpe do estado novo) e a instauração do regime ditatorial, a nova Constituição daquele ano restringiu as liberdades, instituiu o sindicato único, atribuiu maior controle estatal sobre as relações de trabalho e proibiu greves e *lockouts*, reforçando a intervenção do governo no setor trabalhista (Castro, 2023).

A repressão política aos sindicatos ocorreu em diversos momentos da história, sendo intensificada após o golpe civil-militar de 1964, quando o governo justificava que o país estava sob ameaça de uma "república sindicalista". Durante esse período, houve intervenções policiais, prisões de lideranças sindicais e restrições severas à atuação dos sindicatos. Apesar disso, a resistência foi sendo construída ao longo das décadas de 1960 e 1970 dentro das fábricas e empresas. As greves ocorridas em Contagem (Minas Gerais) e Osasco (São Paulo), em 1968, foram marcos na luta sindical e influenciaram um movimento trabalhista mais forte no final dos anos 1970 (Rodrigues, 2009 *apud* Ramalho; Santos; Rodrigues, 2019)

No dia 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas assinou o Decreto-Lei nº 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O documento foi assinado no Estádio de São Januário, no Rio de Janeiro, onde dois anos antes Getúlio também havia assinado a criação da Justiça do Trabalho. A CLT foi um dos primeiros instrumentos de inclusão social do Brasil. Por essa razão, costuma ser qualificada como patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania. A CLT surpreendeu por resistir à mudança dos tempos. No início, quase exclusiva para os operários da indústria, aumentou seu alcance, até englobar todo trabalho formal e regulamentado. O maior sinal de que não é datada ou ultrapassada foi emitido em 1988, quando diversas das proteções trabalhistas inscritas na CLT passaram a fazer parte da Constituição, ganhando o *status* de direitos sociais (Westin, 2023, par. 10,11).

Após o fim da ditadura do Estado Novo (1937-1945), marcada pela forte intervenção estatal e pelo autoritarismo, a Assembleia Constituinte acrescentou uma série de direitos antes não reconhecidos, como o direito à greve, repouso remunerado em domingos e feriados, etc. Em 1967, a nova constituição federal trouxe mais uma série de mudanças, como o seguro-desemprego, uma idade mínima para o trabalho do menor, criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e mais (TST da 24ª região, 2013). Esse processo não pode ser dissociado do contexto político da época: o Brasil vivia sob a ditadura militar (1964–1985), período marcado por repressão política, censura, controle sindical e limitações severas à organização dos trabalhadores. Apesar de algumas garantias formais terem sido incorporadas ao texto constitucional, o regime utilizava mecanismos de intervenção estatal nos sindicatos e

restringia greves e manifestações, reduzindo significativamente a participação democrática na construção das políticas trabalhistas. Na constituição de 1988, os direitos trabalhistas foram elevados à categoria de direitos fundamentais, inerentes à condição humana, com novas regulamentações e medidas. (TST da 24ª região, 2013)

A Constituição de 1988 trouxe inovações significativas, garantindo que o poder emana do povo e reforçando a autonomia sindical ao permitir a criação de sindicatos sem a necessidade de autorização estatal. Nas relações de trabalho, as mudanças foram igualmente expressivas: a jornada semanal foi reduzida para 44 horas, o adicional de hora extra elevado para no mínimo 50% e a idade mínima para o trabalho fixada em 14 anos. Além disso, o regime do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) foi generalizado em substituição à estabilidade decenal¹ e novos direitos foram assegurados, como a indenização por demissão sem justa causa, o aumento da remuneração das férias e a criação da licença-paternidade e da licença-maternidade de 120 dias (Castro, 2023).

A última reforma trabalhista no Brasil, lei 13.467 de 2017, altera normas dispostas ainda em 1943 para condizer mais com o cenário atual de trabalho. A reforma trabalhista trouxe mudanças significativas na legislação, permitindo que acordos coletivos estipulem regras antes inaceitáveis por lei, como jornada de trabalho e insalubridade. Além disso, introduziu o trabalho intermitente, modalidade na qual o empregado permanece disponível para serviços esporádicos sem garantia de salário fixo. Outra alteração relevante foi a vinculação das indenizações por danos extrapatrimoniais ao salário do trabalhador, o que pode gerar desigualdade no acesso à justiça trabalhista. A extinção da contribuição sindical obrigatória também impactou diretamente a atuação dos sindicatos (Westin, 2023).

Esse conjunto de transformações, somado a um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, instável e marcado por assimetrias de poder, reconfigura não apenas as relações trabalhistas, mas também as formas de vulnerabilidade a que os trabalhadores estão expostos. O cenário contemporâneo revela novos desafios que extrapolam as legislações formais. Entre esses desafios, destaca-se o crescimento das práticas de assédio no ambiente laboral. O assédio moral, em especial, emerge como expressão contemporânea das relações desiguais de poder, manifestando-se de forma silenciosa e cotidiana, mesmo em espaços regulamentados.

Para dimensionar a gravidade do problema, dados da Agência de Notícias do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) mostram que, entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho recebeu cerca

¹ A estabilidade decenal era um direito previsto no artigo 492 da CLT, que impedia a demissão de um empregado com mais de dez anos na mesma empresa sem justa causa ou motivo de força maior.

de 458 mil novas ações referentes a dano moral por assédio moral (CNJ, 2025). Essa realidade reforça a necessidade de compreender o fenômeno, não apenas como violação individual, mas como reflexo das dinâmicas estruturais e históricas que moldam o mundo do trabalho. Assim, ao concluir esta seção, evidencia-se que, apesar dos avanços normativos ao longo das décadas, o trabalhador ainda enfrenta desafios complexos o que torna indispensável o debate aprofundado sobre o assédio moral no local de trabalho, tema que será explorado a seguir.

1. 2 Assédio moral no trabalho

Desde a década de 1990, o Brasil tem adotado uma abordagem que busca descentralizar a resolução de questões sociais, permitindo maior participação da sociedade civil. Em vez de concentrar todas as soluções no poder público, os sucessivos governos têm incentivado a atuação de organizações e movimentos sociais que, durante o regime militar, tiveram sua atuação fortemente reprimida (Freire, 2008). Os direitos morais dos empregados, por exemplo, são direitos ligados à sua dignidade e integridade pessoal, os quais não podem ser retirados ou violados nem por indivíduos particulares, nem pelo Estado. Esses direitos são considerados intangíveis porque são próprios e irrenunciáveis do trabalhador, sendo essenciais para a preservação da sua personalidade e respeito (Bittar, 2003 *apud* Freire, 2008)

Porém, a relação de subordinação jurídica, característica fundamental do vínculo empregatício, pode levar o trabalhador a sofrer assédio moral. Essas práticas podem causar prejuízos graves e muitas vezes permanentes à saúde física e, sobretudo, psíquica do trabalhador. A subordinação implica que o empregado está sujeito à autoridade do empregador, o que, em muitos casos, pode gerar situações de abuso, especialmente no que se refere à honra e dignidade do trabalhador (Bittar, 2003 *apud* Freire, 2008).

Heloani (2003), ao discutir o tema, afirma que a globalização e a intensa competitividade no mercado de trabalho intensificam o assédio moral. Esse contexto favorece gestores que, sob a justificativa da eficiência, adotam condutas abusivas e humilhantes contra seus subordinados. Muitas vezes, tais líderes são bem-vistos pela alta administração por sua capacidade de tomar decisões difíceis, mesmo que sua postura seja marcada pela arrogância.

Nesse contexto, o assédio moral tem um caráter disciplinador, pois visa neutralizar qualquer ameaça ao agressor. Por muitas vezes, o assédio não é direcionado a pessoas enfraquecidas ou doentes, mas sim àquelas que adotam uma postura de enfrentamento, que questionam privilégios e situações injustas e por isso se tornam alvos de agressões (Heloani, 2003).

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema antigo, frequentemente associado ao enfraquecimento das relações interpessoais e a falhas na estrutura organizacional. Além disso, suas manifestações variam conforme o contexto cultural de cada país, demonstrando que o fenômeno não ocorre de maneira uniforme, mas sim influenciado por fatores sociais e institucionais específicos (OMS, 2004 *apud* Freire, 2008). Esse fenômeno resulta de diversos fatores, entre eles a globalização econômica predatória, cujo foco está exclusivamente na produção e no lucro, e o modelo atual de organização do trabalho, que se caracteriza por uma competitividade exacerbada e pela utilização do medo e da ameaça como formas de controle sobre os trabalhadores (Ferreira, 2004 *apud* Ramos; Galia, 2012).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua *Cartilha de prevenção ao assédio*, conceitua o assédio moral como “a exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades” (BRASIL, 2022, p. 7). Na mesma publicação, o TST divide o assédio moral em duas categorias: o assédio moral interpessoal, que ocorre de maneira individual com o objetivo de prejudicar um profissional; e o assédio moral institucional, que se dá quando a própria organização incentiva ou tolera tais práticas (BRASIL, 2022).

Thome (2007) discute como diferentes autores caracterizam a situação, chegando à conclusão de que os principais elementos mencionados são: o dano, a repetição, a intencionalidade, a duração no tempo, a premeditação, a intensidade da violência psicológica e a existência de danos psíquicos. O autor classifica o assédio moral em vertical e horizontal. O primeiro é o assédio que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente, é o tipo de assédio encontrado mais comumente. Pode ser ascendente ou descendente.

O assédio vertical ascendente ocorre quando as agressões são realizadas por uma ou mais pessoas em posição hierárquica inferior à vítima e descendente quando uma ou mais pessoas em posição hierárquica superior realizam o assédio. Já o assédio horizontal é aquele que ocorre entre trabalhadores no mesmo nível da hierarquia. Existe também o assédio moral misto, que se configura pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais concomitantes (Thome, 2007). O autor, ao descrever a categorização feita por Leymann (2002), destaca que o trabalho:

[...] efetua uma enumeração bastante detalhada das ações mais frequentes e as divide em cinco grupos, a saber: 1. Ataques às possibilidades de comunicação; 2. Ataques nas relações sociais; 3. Consequências para a reputação social; 4. Ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional e 5. Ataques para a saúde da vítima. (Leymann, 2002, p. 33-34 *apud* Thome, 2007, p. 214)

O site *Antimobbing.eu* apresenta as categorias do Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT), desenvolvido por Heinz Leymann em 1990, listando os grupos de comportamentos associados ao assédio moral no trabalho. A partir dessas categorias, é possível compreender que os ataques às possibilidades de comunicação envolvem práticas como o impedimento da livre expressão, restringindo a vítima de manifestar seus pensamentos e opiniões. Nessa dinâmica, o agressor pode impor barreiras diretas, interrompendo a fala da vítima, ignorando suas contribuições ou desqualificando o que ela diz. Tais comportamentos podem vir acompanhados de intimidação mediante gritos, repreensões públicas e críticas excessivas relacionadas ao desempenho profissional ou à vida pessoal. O assédio também pode incluir ameaças verbais ou escritas, ligações telefônicas abusivas e mecanismos de isolamento, como a negação de contato por meio de olhares evitativos ou gestos hostis (ANTIMOBING.EU, s.d.).

Nos ataques às relações sociais, o acesso à outras pessoas são negados. Colegas são proibidos de se comunicar com o indivíduo, a vítima é realocada para um local isolado e tratada como se fosse invisível. Esse distanciamento pode ser imposto de maneira sutil, como a redução gradual das interações, ou de forma explícita, com restrições diretas ao contato com colegas. As consequências às relações sociais ocorrem por meio da disseminação de comentários negativos e rumores infundados, que distorcem a imagem profissional e pessoal da vítima perante seus colegas e superiores. Isso inclui ser ridicularizado por deficiências, gestos, voz, crenças religiosas e políticas, nacionalidade, vida pessoal, entre outros. Esforços e decisões são frequentemente desvalorizados, distorcidos ou questionados, o uso de apelidos ofensivos e insinuações de cunho sexual reforça o tratamento degradante e abusivo (ANTIMOBING.EU, s.d.).

Ataques à qualidade de vida ocorrem quando a vítima é retirada de tarefas importantes e de responsabilidades para desvalorizar sua presença, tornando-a irrelevante no ambiente de trabalho. Em outros casos, a vítima é forçada a realizar trabalhos sem sentido ou claramente inferiores à sua qualificação. Também pode ocorrer o oposto, a vítima ser sobrecarregada com novas tarefas que são desnecessárias ou incompatíveis com sua função. Algumas delas têm o objetivo de afetar a autoestima do trabalhador, fazendo com que ele se sinta incapaz ou desvalorizado. Em outras situações, a vítima pode ser incumbida de tarefas muito acima de sua capacidade técnica ou experiência, com o intuito de expô-la ao fracasso e/ou desacreditá-la (ANTIMOBING.EU, s.d.).

Nos ataques à saúde da vítima, a intimidação pode escalar para ameaças de violência física. Em algumas situações, a pessoa é forçada a realizar trabalhos fisicamente exaustivos,

sem necessidade ou justificativa. Formas mais sutis de agressão, como empurrões ou contato físico indesejado, são usadas para reforçar o controle sobre a vítima. Quando o assédio atinge níveis mais extremos, pode ocorrer abuso físico direto. Também podem ser causados danos intencionais à vida financeira, por meio de prejuízos materiais ou destruição de bens pessoais. (ANTIMOBING.EU, s.d.).

O assédio moral pode atingir um indivíduo, um grupo ou até mesmo todos os funcionários de uma empresa, porém, o assédio que mais pode ser observado é aquele efetuado contra uma única vítima (Leymann, 2022 *apud* Thome, 2007). Alguns pesquisadores referem-se ao assédio moral como "psicoterrorismo". Esse conceito descreve condutas abusivas que violam a dignidade e a integridade psíquica ou física do indivíduo, por meio de gestos, palavras ou comportamentos recorrentes, os quais acabam degradando o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2005 *apud* Freire, 2008).

Freire (2008) também ressalta que o assédio moral pode se manifestar de diversas formas. Entre as mais relevantes, destacam-se os comentários ofensivos relacionados à aparência física, religião ou orientação sexual da vítima, além de práticas como isolamento social, invasão da privacidade, ameaças, humilhação e ridicularização, principalmente diante de colegas ou superiores. Também podem ocorrer estratégias para incitar outros funcionários contra a vítima, disseminação de informações falsas e, em alguns casos, assédio sexual, que será tratado a partir desse ponto do trabalho.

1.3 Assédios sexuais no local de trabalho

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), "assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima" (BRASIL, 2022, p. 17). Na legislação brasileira, a prática é definida no artigo 216-A do Código Penal como "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (BRASIL, 1940).

A cartilha do TST sobre o tema divide o assédio sexual em duas categorias: por chantagem (também chamado de *quid pro quo* ou vertical) e por intimidação (ou ambiental). O assédio por chantagem é definido como a situação em que "a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada" (BRASIL, 2022, p. 19).

Já no assédio por intimidação, a hierarquia não é um fator determinante, pois o assédio pode ocorrer entre colegas que ocupam o mesmo nível dentro da organização, sendo, por isso,

denominado assédio horizontal. Caracteriza-se por investidas inapropriadas de cunho sexual, podendo se manifestar por meio de gestos, palavras ou contato físico. Essas ações resultam na criação de um ambiente de trabalho desagradável e opressor, impactando negativamente o desempenho profissional da vítima (BRASIL, 2022).

A Pesquisa Nacional de Canais de Denúncias, conduzida pela plataforma *Aliant* com o propósito de disseminar informações relevantes sobre esses mecanismos, identificou que, entre 2014 e 2024, os casos de assédio sexual reportados em canais corporativos apresentaram um crescimento constante. A partir da análise de mais de 2 milhões de queixas registradas por mais de 1.000 empresas, em aproximadamente 15 países, constatou-se que, nos últimos cinco anos, as notificações de assédio sexual aumentaram em 387,6% (ALIENT, 2025).

Proporcionalmente, casos de assédio sexual ocorrem em sua maioria contra mulheres. Higa (2016) argumenta que a inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre enfrentou resistência, pois a conquista da independência financeira rompe com a relação de subordinação histórica em relação aos homens. Essa mudança desafia um cenário antes exclusivamente masculino, gerando disputas por cargos de maior prestígio. Com a presença das mulheres no mercado de trabalho, muitos ambientes se tornam hostis, ofensivos e vexatórios para elas. Isso ocorre porque, ao desafiar as normas estabelecidas, as mulheres muitas vezes enfrentam resistência, o que se manifesta em atitudes discriminatórias e em comportamentos que desconsideram os ideais de igualdade de gênero e respeito.

Conforme Higa (2016), a legislação brasileira sobre o assédio sexual apresenta falhas significativas tanto em sua formulação quanto em sua aplicação. Ao ser incluído no Código Penal, o crime foi tratado como de pequeno potencial ofensivo, resultando em punições brandas que reforçam a sensação de impunidade. Além disso, a definição legal restringe o assédio à relação hierárquica no ambiente de trabalho, ignorando que a situação pode ocorrer também de forma horizontal ou ascendente.

Todavia, a falha mais gritante do Código Penal brasileiro foi defini-lo exclusivamente em função do suposto desejo de o ofensor obter uma recompensa sexual. A satisfação da lascívia mediante extorsão não é o único escopo das investidas sexuais, talvez nem sequer o principal. Muitas vezes a intenção do agressor é puramente discriminatória, constitui violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, externando a misoginia – ou a misantropia – a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir, ainda que inconscientemente, é o de que ela deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio (Jakutis 2006 apud Higa 2016, p. 495).

O assédio sexual pode ser compreendido como uma evolução do assédio moral, uma vez que ambos envolvem a humilhação e a objetificação da vítima. No entanto, a legislação

brasileira não o trata dessa forma, mas sim como um ato isolado praticado por indivíduos que abusam de sua posição de poder para obter vantagens de natureza sexual (Higa, 2016). Dal Bosco (2005) argumenta que a demora na criminalização do assédio sexual no Brasil pode estar relacionada à percepção cultural do povo brasileiro como afetuoso e caloroso, tanto no país quanto no exterior.

Para a autora, o clima tropical, que favorece o uso de vestimentas mais leves, e a diversidade cultural, expressa em festas populares e na sociabilidade intensa, reforçam essa imagem. Além disso, os meios de comunicação ajudam a difundir a ideia de um povo receptivo. Nesse contexto, certas condutas potencialmente abusivas acabam sendo interpretadas como simples galanteios ou brincadeiras, especialmente quando partem de homens em relação às mulheres. A dificuldade de provar o assédio sexual também contribui para a impunidade, uma vez que, em muitos casos, a palavra da vítima é a única evidência disponível, resultando em decisões judiciais que frequentemente desconsideram a denúncia (Dal Bosco, 2005).

Diante desse cenário, a Lei nº 14.457/2022 representa um marco importante ao estabelecer regras claras para prevenção e enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho. A norma obriga empresas a implementarem canais internos de denúncia, ações de capacitação, protocolos de investigação e medidas educativas voltadas à proteção de mulheres, buscando transformar práticas organizacionais e reduzir a cultura de silêncio e tolerância ao abuso. Como resultado, a legislação fortalece mecanismos de responsabilização e contribui para a construção de ambientes laborais mais seguros, éticos e comprometidos com a integridade dos trabalhadores.

O Assédio, em suas mais variadas formas, afeta diretamente a saúde física e psíquica do trabalhador, pois a exposição prolongada a situações humilhantes e constrangedoras comprometem sua dignidade e personalidade. A vítima pode sofrer perdas significativas e vivenciar um ambiente profissional hostil, resultando em estresse, desmotivação, isolamento e diversos transtornos emocionais (Ramos; Galia, 2012 *apud* Alkimin, 2005), o que será discutido na próxima unidade.

1.4 Reflexos do assédio sobre a saúde do trabalhador

A pessoa, além de ser um ente natural, possui uma identidade jurídica que lhe confere a capacidade de adquirir direitos e assumir obrigações. Entre esses direitos, destacam-se os patrimoniais, que dizem respeito às relações econômico-jurídicas, e os direitos da

personalidade, que têm caráter extrapatrimonial e envolvem aspectos fundamentais como a vida, a integridade física e psíquica, a liberdade, a honra e a intimidade. Esses direitos são inseparáveis da condição humana e recebem proteção tanto no âmbito jurídico interno quanto no internacional (Alkimin, 2007).

Ao abordar o tópico de direitos de personalidade, Alkimin (2007) afirma que estes integram a essência do homem. A autora explica que os direitos da personalidade possuem características específicas que garantem sua proteção e efetividade. Além de serem intransmissíveis e irrenunciáveis, conforme previsto no artigo 11 do Código Civil, eles também são absolutos, ou seja, impõem um dever geral de abstenção a terceiros e podem ser exigidos contra qualquer pessoa. Além disso, são extrapatrimoniais, o que quer dizer que não possuem valor econômico, e indisponíveis, embora essa característica possa ser relativizada em determinados casos, como a cessão do direito de imagem.

Conforme Alkimin (2007), a relação de trabalho, por ser de natureza pessoal, frequentemente se torna um ambiente propício para violações dos direitos da personalidade do trabalhador. Com as mudanças no mercado produtivo e a adoção de tecnologias avançadas, a empregabilidade tornou-se mais difícil, levando a práticas abusivas por parte de empregadores que visam à lucratividade. Como resultado, ocorrem diversas formas de exploração laboral, incluindo assédio moral e sexual, trabalho escravo ou forçado, discriminação e invasão da vida privada dos empregados, intensificada pelo uso de novas tecnologias de monitoramento.

Os direitos da personalidade, como abordado por Bittar (1989), podem ser divididos conforme a natureza dos bens que constituem a existência do indivíduo. A classificação abrange três categorias principais: direitos físicos, como o direito à vida, à integridade física e à imagem; direitos psíquicos, incluindo a liberdade de pensamento e a intimidade; e direitos morais, que compreendem a honra, a identidade e o respeito. Da mesma forma, Pereira (2000 *apud* Alkimin, 2007) apresenta uma abordagem semelhante, destacando o direito ao nome, à integridade física e à integridade moral, esta última englobando a dignidade, a privacidade e a imagem, todos protegidos pela legislação.

O direito à vida é o mais fundamental dos direitos da personalidade, sendo um direito natural de valor absoluto e essencial para a existência dos demais direitos. No contexto das relações de trabalho, a proteção à integridade física e psíquica do trabalhador está diretamente relacionada ao direito à saúde, considerado um direito fundamental. Assim, cabe ao empregador garantir um ambiente seguro, eliminando ou reduzindo riscos e agressões à saúde do trabalhador, proporcionando condições adequadas para uma melhor qualidade de vida

(Alkimin, 2007). Outro direito que vale destacar é o direito à intimidade do trabalhador. Sobre o tema é importante ressaltar que:

Considerando a premissa que a intimidade ou vida privada é um direito de personalidade de todo cidadão, e da premissa que todo trabalhador é um cidadão, concluímos que a proteção à intimidade do empregado é componente da relação contratual trabalhista, exigindo uma conduta negativa (dever de abstenção) do empregador e de seus subordinados para se evitar lesão a esse bem pessoal, sendo vedado ao empregador acesso ou divulgação de aspectos íntimos do empregado (Alkimin, 2007, p. 107).

Freire (2008) alerta que há uma grande diferença entre como o trabalho é planejado (concebido) e como ele acontece na prática diária. Essa discrepância leva a falhas que, em vez de serem vistas como problemas estruturais da empresa, são atribuídas aos funcionários, que acabam sendo responsabilizados pelos prejuízos. Esse cenário gera medo nos trabalhadores, e a maneira como cada pessoa lida com isso depende de sua estrutura emocional. Campos (2006, p. 40 *apud* Freire, 2008, p. 6) alerta que:

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos. A insegurança, a baixa autoestima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como, por exemplo, as relações familiares.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, divulgados pelo G1 (portal de notícias da Globo), o Brasil enfrenta uma grave crise de saúde mental que tem gerado impactos significativos nas relações de trabalho. Em 2024, o número de afastamentos por transtornos mentais ultrapassou 472 mil, representando um aumento de 68% em relação ao ano anterior — o maior registrado em uma década (Casemiro; Moura, 2025). A Organização Mundial da Saúde (OMS) alerta que os impactos do sofrimento psíquico provocado por fatores como o assédio moral podem ser amplos e profundos, atingindo diferentes dimensões da saúde do indivíduo. Esses efeitos se expressam, de forma geral, por meio de sintomas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Os sintomas psicopatológicos envolvem quadros de ansiedade e depressão, incluindo alterações no sono, sentimentos de apatia, insegurança, irritabilidade, introspecção excessiva, perda de interesse em atividades cotidianas e dificuldades de concentração (OMS, 2004 *apud* Freire, 2008).

Já os sintomas psicossomáticos, embora se manifestem fisicamente, possuem origem emocional e podem se apresentar como dores musculares e articulares, enxaquecas, crises de hipertensão, problemas gástricos e até queda de cabelo. Por fim, os sintomas comportamentais refletem em alterações nas interações sociais e no estilo de vida do indivíduo, tais como o isolamento social, aumento do consumo de substâncias como álcool, tabaco e outras drogas,

alterações alimentares, disfunções sexuais e comportamentos agressivos (OMS, 2004 apud Freire, 2008).

No âmbito da saúde mental, não se pode deixar de citar o *burnout*. De acordo com Freudenberg (1974 apud Neto, 2022), a síndrome caracteriza-se por um estado de fadiga ou frustração decorrente da dedicação a uma atividade ou relação que não atendeu às expectativas. Embora inicialmente associada a profissionais da saúde e voluntários, esse tipo de esgotamento pode afetar trabalhadores de diversas áreas, sendo considerada uma doença ocupacional relacionada diretamente ao exercício da profissão.

De acordo com o Ministério da Saúde, a Síndrome de *Burnout* apresenta sintomas variados, tanto físicos quanto emocionais. Entre os principais estão o cansaço excessivo, dificuldades de concentração, alterações no apetite, dores de cabeça e musculares, insônia, pressão alta, além de sentimentos persistentes de fracasso, insegurança, negatividade e isolamento social (BRASIL, [2025]). A Organização Mundial de Saúde (OMS) classifica, desde 2022, o *Burnout* como síndrome ocupacional crônica, incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) (APROFEM, 2022).

Rosendo Neto (2022) lembra que, embora o *burnout* seja frequentemente confundido com excesso de estresse, trata-se de um fenômeno distinto. Enquanto o estresse implica sobrecarga e esforço constante, o *burnout* envolve esgotamento emocional, sensação de vazio, falta de motivação e desesperança. O indivíduo não apenas se sente pressionado, mas passa a não enxergar possibilidades de mudança ou alívio, o que o distancia emocionalmente das próprias atividades e responsabilidades.

Em meio a este cenário de saúde mental do trabalhador, a legislação brasileira instituiu a Lei nº 14.831 de 2024 que surgiu em um cenário de rápidas transformações no mundo do trabalho, especialmente após a pandemia da Covid-19, com o aumento do trabalho remoto, o impacto das redes sociais e o avanço da inteligência artificial. A norma busca reconhecer e estimular empregadores que adotem boas práticas voltadas à saúde mental no ambiente laboral (Silva, 2024).

A Lei nº 14.831/2024 institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, com o objetivo de reconhecer organizações que adotem práticas voltadas à valorização do bem-estar psíquico de seus colaboradores. Para obter a certificação, as empresas devem atender critérios como a promoção de ambientes laborais saudáveis, a oferta de suporte psicológico, a prevenção do assédio e a garantia de canais acessíveis para escuta e sugestões, fortalecendo o compromisso institucional com a saúde mental no trabalho (BRASIL, 2024).

1.5 Escala 6x1

Central para a compreensão das atuais reivindicações trabalhistas no Brasil é o debate sobre a duração e a distribuição da jornada de trabalho. Especificamente, discute-se a proposta que visa extinguir a escala 6x1, modelo que autoriza seis dias consecutivos de trabalho para um único dia de descanso, questionando-se sua compatibilidade com a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho. No país, em 2024, milhares de trabalhadores foram às ruas em protestos pelo fim deste modelo.

A adesão popular à proposta de extinção da jornada 6x1 revela um clamor social por melhores condições de vida, especialmente entre os jovens, que se sentem sufocados por rotinas exaustivas. A escala, que priva os trabalhadores de um fim de semana adequado, é percebida como desumana e responsável por desorganizar o tempo de vida das pessoas (Borsari et al., 2024). O sentimento de descontentamento é especialmente presente entre jovens, que encontram no mercado de trabalho uma realidade insuportável (Borsari et al., 2024).

De acordo com Borsari et al. (2024, p. 5):

Nesse sentido, mais que uma crítica pontual ao regime de jornada de trabalho seis por um, há uma manifestação social latente sobre as relações com o trabalho e as condições em que se trabalha. O nível de adoecimento psíquico decorrente do trabalho é alarmante e atinge toda a classe trabalhadora. Só em 2022, segundo o INSS, mais de 209 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais em nosso país.

Para Borsari et al (2024), o Brasil está bastante defasado com seu modelo de trabalho, instituído na Constituição Cidadã de 1988, comparado com outros países que implementaram jornadas laborais diferentes. Conforme dados divulgados pelo portal *4 Day Week Global* e citados por Labate (2024), países como Reino Unido, França e África do Sul estão entre os que testaram a semana de quatro dias com resultados positivos em produtividade e bem-estar. No Reino Unido, o teste com a semana de 4 dias envolveu 61 empresas, e 92% delas mantiveram o modelo, 30% relataram aumento na produtividade. Já na França, o modelo de 32 horas semanais tem se mostrado eficaz para aumentar a satisfação e reduzir o estresse (Labate, 2024).

Ao mesmo tempo, existe um debate quanto a adoção do novo modelo e seus impactos no mercado econômico. Belini (2025) afirma que a adoção de uma jornada reduzida sem a diminuição proporcional de salários pode representar um aumento nos custos das empresas, que precisarão se adaptar ao novo cenário. O autor argumenta que a adoção de uma nova jornada de trabalho poderia prejudicar a competitividade das empresas brasileiras, elevando custos, dificultando exportações e reduzindo a capacidade de atrair investimentos externos.

Belini (2025) ressalta que, apesar dos bons resultados obtidos em testes com a escala 4x3, sua adoção depende das especificidades de cada país, incluindo fatores culturais, legais e econômicos. No Brasil, a deputada Erika Hilton (PSOL-SP) apresentou uma proposta de emenda à Constituição que pretende instituir a jornada semanal de trabalho de quatro dias, com limite de 36 horas. A proposta foi protocolada após articulação política que reuniu apoio de 209 parlamentares, número superior ao mínimo necessário para apresentação de uma PEC (Proposta de Emenda à Constituição) na Câmara dos Deputados (G1, 2025).

A iniciativa surgiu após forte mobilização popular encabeçada pelo Movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que alcançou 1,5 milhão de assinaturas em um abaixo-assinado direcionado à Câmara dos Deputados (G1, 2025). De acordo com Barbosa (2024), o Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) surgiu como uma resposta crítica à escala 6x1, impulsionado pelo influenciador Ricardo Azevedo, que compartilhou sua experiência pessoal nas redes sociais. A iniciativa busca a revisão da legislação trabalhista brasileira, propondo alternativas à jornada convencional prevista pela CLT.

2. Informação como mecanismo promotor de direitos

O jornalismo, ao longo de sua história, desempenhou um papel importante na denúncia das desigualdades sociais e na defesa da cidadania. E, no atual cenário do mercado de trabalho, permeado por episódios de assédio e por impactos na saúde física e mental das pessoas, assunto abordado neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), a sua relevância no fortalecimento do debate público acerca das relações laborais ganha ainda mais evidência. A relação do jornalismo com o tema remonta à Revolução Francesa, quando a imprensa passou a desempenhar um papel decisivo na difusão das demandas das classes trabalhadoras.

Embora o conceito formal de jornalismo sindical ainda não estivesse plenamente desenvolvido, muitos periódicos produzidos naquele contexto já cumpriam a função de denunciar desigualdades, reivindicar condições dignas de vida e questionar as estruturas de poder estabelecidas. Assim, compreender as origens desse jornalismo engajado na Revolução Francesa contribui para iluminar os fundamentos históricos, ideológicos e comunicacionais que sustentam a prática do jornalismo contemporâneo.

Perdigão (2024), ao abordar a relação entre Iluminismo, imprensa e Revolução Francesa, enfatiza que o impulso revolucionário ocorrido nos séculos XVIII e XIX esteve profundamente ligado à difusão do pensamento iluminista, cuja consolidação social só foi possível graças à atuação da imprensa. Segundo o autor, a circulação ampla de ideias reformistas e a articulação intelectual entre diversos setores da sociedade foram facilitadas por

essa nova forma de circulação e consumo de informações. Perdigão reforça seu argumento com base na análise de Peter Burke (2003 *apud* Perdigão, 2024) ao destacar que a imprensa possibilitou não apenas a padronização e disseminação de conteúdos escritos e visuais, mas também contribuiu para o surgimento de novas profissões, como o jornalismo, cuja influência cresceu significativamente com a multiplicação dos periódicos no século XVIII.

Perdigão (2024), com base na obra de Burke (2003), ressalta que o surgimento da imprensa teve papel fundamental no fortalecimento do ideal do conhecimento público no início da modernidade. O aumento da produção de livros e o acesso facilitado às enciclopédias, por exemplo, contribuíram para difundir o saber e estimular a crítica ao Antigo Regime. A impressão também favoreceu a centralização documental nos Estados e alimentou o sentimento revolucionário ao expor a realidade social da França absolutista.

Ainda conforme o autor, o desenvolvimento da imprensa no início da modernidade foi fundamental para a difusão do conhecimento (Burke, 2003 *apud* Perdigão, 2024). A multiplicação de livros, a disseminação de enciclopédias e a transformação de documentos privados em instrumentos do Estado fortaleceram o papel da informação como vetor de crítica ao Antigo Regime e catalisador do processo revolucionário (Burke, 2003 *apud* Perdigão, 2024).

No início do século XIX, cidadãos instruídos da Europa e dos Estados Unidos já tinham certo acesso à cobertura jornalística independente e comentários políticos, ainda que em muitos casos limitados a folhas clandestinas. Esse período marcou também o desenvolvimento das fórmulas básicas tanto para jornais sérios, quanto para publicações populares de apelo comercial, com o jornalismo se consolidando como profissão e o jornal deixando de ser apenas literatura para tornar-se um negócio de grande escala (Tucker; Unwin, 2024).

Já no Brasil, Segundo Ferreira (1988 *apud* Moura, 2006), a imprensa anarcossindicalista teve origem no final do século XIX e se fortaleceu com a fundação da Confederação Operária Brasileira (COB) em 1908, sendo impulsionada por imigrantes europeus, especialmente italianos, que trouxeram ideais progressistas e estimularam a consciência política dos trabalhadores. Ferreira (1988 *apud* Moura, 2006), lembra que os jornais anarquistas, como O Socialista, eram frequentemente publicados em línguas como: português, espanhol, italiano e alemão, para atender à grande quantidade de imigrantes no Brasil. Devido à repressão estatal e à escassez de recursos financeiros, essas publicações não tinham periodicidade regular.

Antunes (1980 *apud* Moura, 2006) reforça que o movimento anarcossindicalista no Brasil apresentava uma linha ideológica que, por rejeitar as instituições estatais, limitava o escopo das reivindicações operárias, especialmente aquelas de natureza econômica. Os militantes anarcossindicalistas se opunham à luta política institucionalizada e recusaram a

criação de leis trabalhistas por considerarem ilegítima qualquer intervenção do Estado nas relações de trabalho (Antunes, 1980 *apud* Moura, 2006). Essa postura gerou insatisfações internas, o que motivou um grupo dissidente a romper com o movimento e fundar, em 1922, o Partido Comunista Brasileiro (PCB), buscando uma atuação política mais organizada e com outras estratégias de luta (Antunes, 1980 *apud* Moura, 2006).

A fase sindical-partidária da imprensa operária no Brasil se inicia em 1922, com a criação do Partido Comunista Brasileiro, como citado anteriormente, estendendo-se até 1964. Alguns estudiosos dividem esse período em três momentos distintos: da fundação do PCB até o início da Era Vargas; o período getulista até 1945; e de 1946 até o golpe militar (Moura, 2006). Esse intervalo histórico coincidiu com intensas transformações econômicas, como a crise de 1929 e a queda no preço das exportações brasileiras, o que, aliado à instabilidade política, enfraqueceu os resultados das mobilizações operárias (Moura, 2006).

Com a deflagração do golpe de 1964, no entanto, esse ciclo foi bruscamente interrompido. A instauração do Regime Militar impôs uma severa censura aos meios de comunicação e uma forte repressão aos movimentos de esquerda, desarticulando as estruturas sindicais e silenciando a imprensa operária, especialmente durante os chamados 'anos de chumbo'. Esse cenário de latência perdurou até o final da década de 1970, quando o processo de abertura política “lenta, gradual e segura”, como afirmavam os militares, permitiu a reorganização da sociedade civil. Foi nesse contexto de transição que emergiu o “Novo Sindicalismo”, impulsionado pelas greves do ABC paulista², o que reacendeu a produção de veículos de comunicação voltados aos trabalhadores e desempenhou papel central na luta pela redemocratização do país.

O período da ditadura militar no Brasil (1964 -1985) foi caracterizado pela intensa repressão, censura e pela supressão de direitos democráticos, afetando diretamente a imprensa nacional, que teve diversos assuntos proibidos como forma de impedir que a população tomasse conhecimento sobre os principais acontecimentos políticos do país. Nesse cenário, a chamada imprensa alternativa emergiu como importante via de resistência. Um exemplo é a revista Realidade, publicada pela Editora Abril entre os anos de 1966 e 1976, reconhecida como uma das iniciativas mais inovadoras do jornalismo brasileiro, especialmente por ter pautado temas que, posteriormente, seriam adotados pela imprensa alternativa. Muitos dos profissionais que

² O ABC Paulista é uma região na Grande São Paulo composta por sete cidades: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. As três primeiras deram origem à sigla "ABC" e a região é conhecida como um importante polo industrial, centro do movimento sindical e berço de uma área com grande desenvolvimento econômico e qualidade de vida

integraram a chamada imprensa de resistência à ditadura, como Raimundo Pereira, tiveram passagem pela redação dessa revista. Embora vinculada a uma empresa que não tinha, inicialmente, o objetivo de confrontar o regime, os jornalistas elaboraram estratégias próprias para contornar a censura (São Paulo, 2015).

A imprensa alternativa surgiu do desejo de diversos grupos de esquerda de protagonizar as transformações que propunham, além de atender à busca de jornalistas e intelectuais por espaços alternativos aos dominados pela grande imprensa e pela academia tradicional (São Paulo, 2015). Na trajetória da imprensa operária e sindical, destacam-se publicações como A Classe Operária, Voz Operária e Imprensa Popular, todas vinculadas ao Partido Comunista Brasileiro. Contudo, essas iniciativas acabaram extintas após o golpe militar de 1964, vítimas da repressão e da censura impostas pelo regime autoritário. (São Paulo, 2015).

A ditadura reprimiu fortemente o movimento operário: sindicatos sofreram intervenção estatal, lideranças foram presas e torturadas, a imprensa operária e sindical foi proibida. Mas as greves de proporções históricas organizadas pelo movimento operário, principalmente a partir de 1978, com destaque para os metalúrgicos do ABC paulista, contribuíram significativamente para o crescimento das forças de oposição ao regime e para a mudança do cenário político nacional (Memórias da Ditadura, [s.d.]).

Desde a década de 1980, o movimento sindical brasileiro tem se destacado pela construção de meios próprios de comunicação. A comunicação sindical buscava mobilizar diretamente os trabalhadores e setores aliados, mas, com o passar do tempo, passou a se dirigir principalmente à opinião pública, considerada um ator relevante nos conflitos trabalhistas. Esse processo levou à ampliação dos canais utilizados pelos sindicatos, que incorporaram revistas, programas de rádio e televisão, além das novas tecnologias digitais (Araújo, 2003).

Araújo (2003) aponta que a informação sindical se consolidou como uma vertente institucional do jornalismo, construída fora dos padrões hegemônicos da mídia tradicional. Com forte compromisso político, essa prática jornalística se distingue pelo engajamento explícito na defesa de interesses de classes ou categorias, utilizando a informação não apenas como um instrumento de divulgação, mas também como meio de militância e de posicionamento crítico diante dos acontecimentos. Contudo, posicionando-se desta forma, o jornalismo sindical apresenta um dilema no que diz respeito à credibilidade jornalística.

O jornalismo sindical estrutura-se a partir da interação entre duas categorias distintas de atores: o núcleo técnico-profissional, composto pelos jornalistas, e o núcleo político-decisório, formado pelos dirigentes sindicais. De um lado, os jornalistas operam na redação sob o comando de um redator-chefe; de outro, os dirigentes atuam como a origem dos fatos e detentores do poder de veto. A conexão entre esses dois mundos é feita pelo redator-chefe, um

profissional que deve possuir, acima da competência técnica, plena identificação política com a direção. Ele atua como uma “correia de transmissão”, assegurando que a produção informativa esteja alinhada aos interesses da entidade. Por fim, cabe aos dirigentes a influência direta nos processos de trabalho e a decisão final, em última instância, sobre o que pode ou não ser publicado (Araújo, 2003).

O autor destaca que dirigentes sindicais utilizam seu conhecimento da cultura organizacional e da realidade dos trabalhadores como base para exercer influência sobre a produção da informação sindical. Esse domínio os coloca em posição privilegiada para decidir quais conteúdos devem ser divulgados, conforme os interesses da categoria. No interior das redações, o "diretor de imprensa" atua como guardião ideológico, assegurando que a linha editorial das publicações sindicais esteja alinhada com as diretrizes políticas da entidade, ainda que, frequentemente, demonstra desconhecimento técnico acerca das práticas jornalísticas. Segundo Araújo (2003), jornalistas e dirigentes alimentam expectativas diferentes quanto à atividade jornalística, o que leva a embates no interior das redações, com cada grupo procurando impor sua visão.

Como reforça Araújo (2003), as redações sindicais, frequentemente compostas por equipes pequenas, enfrentam dificuldades para atender à multiplicidade de demandas diárias. Nesse contexto, é comum que jornalistas desempenhem várias funções de forma simultânea, acumulando tarefas de reportagem, redação, edição, fotografia e produção de comunicados para a imprensa, caracterizando uma lógica de trabalho multifuncional que é bem conhecida no meio sindical. Já Amaral (2020) destaca que o jornalismo sindical apresenta semelhanças e diferenças importantes em relação ao jornalismo tradicional, sendo voltado a um público específico — a classe trabalhadora — e caracterizado por um estilo e uma escrita próprios.

A autora corrobora a visão de Giannotti (1988 *apud* Amaral, 2020) ao definir o jornalismo sindical como uma comunicação dirigida a uma classe, refletindo sua cultura e suas aspirações. Além disso, Santiago e Giannotti (1997 *apud* Amaral, 2020) apontam que essa prática de comunicação pode atuar em diferentes níveis, do micro ao macro. Araújo (2009 *apud* Amaral, 2020) alerta sobre a pluralidade de modalidades de comunicação utilizadas pelos sindicatos e Momesso (2013 *apud* Amaral, 2020) evidencia que a atuação do jornalista sindical é permeada por conflitos internos, decorrentes da sobreposição entre a dinâmica da prática sindical e o exercício da atividade jornalística.

Campo jornalístico que sofreu profundas transformações com a emergência de tecnologias como a internet e as mídias sociais, aliadas ao desenvolvimento de setores específicos da informação. Atualmente, a produção noticiosa institucionalizada, historicamente

restrita às grandes redações, perdeu sua exclusividade. Conforme aponta Araújo (2003), a atividade jornalística deixou de ser um monopólio das empresas de mídia tradicionais para coexistir com novas lógicas de produção descentralizada. Essas novas formas não apenas disputam a audiência, mas desafiam a hegemonia e os princípios de legitimidade que a imprensa consolidou no último século. É nesse cenário de ruptura com os modelos convencionais que se justifica a escolha pelo formato de *podcast* como suporte para o debate proposto nesse trabalho, mídia que será detalhada na próxima seção.

3. DIÁRIO DE PRODUÇÃO

Esta seção, que tem a intenção de servir como um guia de produção para futuros projetos, apresenta o percurso de desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), cujo objetivo foi explorar a história das leis trabalhistas, o cenário atual do mercado de trabalho e os diferentes tipos de assédios sofridos pela classe trabalhadora.

O tema proposto foi desenvolvido em formato de *podcast* documental, dividido em cinco episódios, produzidos a partir da pesquisa bibliográfica, iniciada na disciplina de TCCI, e de entrevistas com especialistas, entre eles: uma professora de Direito do Trabalho, Direito Processual de Trabalho e Prática Trabalhista da PUC Goiás; uma psicóloga organizacional do trabalho e clínica, também docente na área da psicologia do trabalho da PUC Goiás; além de uma jornalista, escritora e ativista política.

O projeto também contou com relatos de vítimas de assédios no ambiente de trabalho, que optaram por não se identificar. As informações obtidas com as fontes possibilitaram um aprofundamento dos temas abordados nos *podcasts* que integram o documentário. Antes da descrição do processo de produção, serão apresentados o conceito e o percurso histórico do *podcast*.

3.1 *Podcast*, percurso histórico e características

O *podcast* é tecnicamente definido como "um processo mediático que emerge a partir da publicação de arquivos de áudio na Internet" (Primo, 2005, p. 17 *apud* Freire, 2017). Freire (2017) complementa essa ideia explicando que, de forma resumida, trata-se de um arquivo de áudio digital disponível online, cujo conteúdo pode ser composto por falas, músicas ou uma combinação de ambos.

Freire (2017) aponta ainda que a facilidade de produção e consumo de *podcasts* está ligada à tecnologia. A crescente portabilidade dos aparelhos permite que o conteúdo seja não apenas gravado, mas também acessado em qualquer lugar ou momento. Esse cenário de produção facilitada é, ainda, reforçado pela ampla disponibilidade de ferramentas gratuitas, tanto para a edição (*softwares* livres) quanto para a hospedagem (serviços de armazenamento automatizado).

Santos (2022) argumenta que o *podcast*, visto como linguagem híbrida da cultura digital, compartilha características com os estudos da *cibercultura*, como a mobilidade, um ponto também destacado por Felinto (2007). Ainda para Santos (2022), embora o termo *podcast* tenha

se popularizado e o interesse acadêmico no tema seja crescente (conforme dados da Capes), ainda falta uma sistematização conceitual e histórica sobre o assunto. O autor reconhece que o *podcast* é um termo guarda-chuva, com múltiplas definições. Em sua análise, propõe duas vertentes principais para estudá-lo: a influência da linguagem do rádio e a sua inserção na cultura digital. Sobre a primeira, Santos (2022) explica que o *podcast* surge como uma adaptação da linguagem sonora tradicional do rádio ao ambiente da internet, sustentada tecnicamente pelo modelo RSS (*Real Simple Syndication*), tecnologia que permite a veiculação assíncrona e sob demanda.

Essa característica possibilita atualizar os modelos de radiodifusão e cria novas formas de consumo de conteúdo sonoro. Na segunda dimensão, referente ao pertencimento à cultura digital, o autor descreve o *podcast* como uma linguagem híbrida, distinta do rádio, pois se manifesta por meio de produções sonoras específicas da internet que instauram um novo espaço de diálogo e de comunicação horizontal, capaz de gerar vínculos afetivos entre produtores e ouvintes.

A formulação dessas ideias resulta da análise sistemática de teses e dissertações no campo da comunicação, nas quais Santos (2022) identifica que o *podcast* não apenas herda elementos da tradição radiofônica, mas também se consolida como uma prática comunicacional própria da cultura digital contemporânea. Para Assis (2011 *apud* Santos, 2022), o *podcast* deve ser compreendido como uma mídia autônoma em relação ao rádio, caracterizando-se por sua liberdade criativa e pela ausência de restrições legislativas diretas. O autor destaca que os baixos custos de produção e o uso do RSS possibilitam a qualquer pessoa produzir e distribuir conteúdos sonoros na internet, consolidando o *podcast* como uma forma de comunicação acessível e independente.

Já Freire (2017) relaciona a origem do *podcast* ao *blog*. De acordo com o autor, a mídia está diretamente associada ao desenvolvimento dos *blogs*, no final da década de 1990, uma vez que ambos compartilham fundamentos tecnológicos e comunicacionais semelhantes. O autor explica que, com a criação do sistema RSS em 1999, - resultado da junção dos trabalhos de Dan Libby, Ramanathan V. Guha e Dave Winer -, os *blogs* passaram a permitir o recebimento automático de atualizações, o que facilitou o acesso dos leitores.

Esse avanço técnico abriu caminho para o surgimento dos *audioblogs*, que disponibilizavam gravações em formato MP3 relacionadas ao conteúdo das postagens escritas. Freire (2017), a partir de uma perspectiva pedagógica, classifica então o *podcast* mais como uma tecnologia de oralidade do que de áudio (Freire, 2017). O autor ainda recorda que a concepção do *podcast* moderno foi impulsionada em 2003 por Adam Curry, o pai do *podcast*

que, em parceria com Dave Winer, aprimorou o uso do RSS ao incluir a função *enclosure*, responsável pela incorporação de arquivos de áudio digital. Com essa inovação, Curry criou o primeiro agregador, denominado *iPodder* e popularizou a distribuição sob demanda de conteúdos sonoros *online* (Freire, 2017).

Complementando essa trajetória, Santos ([s.d.]) explica que o *podcast* se consolidou como uma forma moderna de disseminação de áudio pela internet, automatizando o envio de episódios e ampliando o acesso a conteúdos diversos. Diferente do rádio, ele não depende de transmissão em tempo real. Meditsch (1999) o classifica como um serviço fonográfico, enquanto Primo (2005) e Bufarah (2003) reforçam seu caráter dinâmico e a distinção entre *podcasts* e *audioblogs*, os quais não necessariamente utilizam RSS (Meditsch, 1999; Primo, 2005; Bufarah, 2003 *apud* Santos [s.d.]).

Nos anos 2000, o avanço das tecnologias de indexação permitiu incluir áudio e vídeo nos sites. A popularização do *iPodder* e a posterior incorporação do serviço ao *iTunes* consolidaram o fenômeno do *podcast*, que se expandiu para outros dispositivos, como celulares e computadores. Essa evolução democratizou a produção e o consumo de conteúdo, permitindo maior interação entre criadores e ouvintes, e marcou a transição das tecnologias *push*, nas quais o conteúdo é imposto, para as *pull*, em que o público escolhe o que deseja consumir (Primo, 2005 *apud* Santos [s.d.]).

3.2 Linguagem Radiofônica

O rádio consolidou-se historicamente como um dos principais veículos de informação e entretenimento no Brasil. Sua primeira transmissão oficial ocorreu em 1922 e, desde então, o meio passou por diversas transformações técnicas e editoriais. Nas décadas de 1930 e 1940, conheceu seu auge com a popularização das transmissões musicais e informativas, sendo posteriormente influenciado pela chegada da televisão, que o levou a se reinventar por meio de uma linguagem mais voltada à prestação de serviços e ao jornalismo (Velho, 2009).

De acordo com Ferraretto (2000 *apud* Velho, 2009), o rádio tradicional sempre se destacou como um meio popular e democrático, capaz de alcançar todas as classes sociais e as regiões do país. Diferentemente da televisão, que nem sempre chega a todos os lugares, o rádio está presente em quase todos os lares brasileiros, o que o torna uma ferramenta de comunicação essencial para a disseminação de informação e entretenimento. Essa característica de alcance universal reforça sua função social, permitindo que o ouvinte receba a mensagem apenas pela exposição ao som, sem necessidade de dominar códigos escritos ou linguagens complexas.

Veículo que conta com uma linguagem específica: a linguagem sonora, que, segundo Ferraretto (2000 *apud* Velho, 2009), é composta pela interação entre voz humana, música, efeitos sonoros e silêncio. Esses elementos combinam-se para formar o sentido da mensagem, em que o discurso oral atua sobre o plano consciente do ouvinte, enquanto os demais signos sonoros, como ruídos e trilhas, estimulam dimensões inconscientes e afetivas.

Dentro dessa composição sonora, a seleção de trilhas de fundo (BGs) e vinhetas exerce papel central na construção da identidade radiofônica. O BG (*background*), geralmente composto por músicas instrumentais de apoio, ajuda a definir o ritmo, o clima e a emoção da mensagem, atuando como suporte à locução sem competir com ela. Já a vinheta funciona como um marcador auditivo de identidade, é o som que distingue programas, introduz quadros ou sinaliza transições.

No desenvolvimento deste trabalho, a trilha de *background* (BG) foi escolhida por seu caráter neutro e equilibrado, capaz de sustentar a narrativa sem sobrepor-se à voz principal. Sua sonoridade remete à ambiência de programas jornalísticos, o que contribui para criar uma atmosfera de credibilidade e seriedade associada ao gênero informativo. A vinheta selecionada segue a mesma lógica estética, apresentando marcas sonoras breves e reconhecíveis que reforçam o ritmo e a identidade do produto sonoro. Essa escolha buscou aproximar o *podcast* das características tradicionais da programação radiojornalística.

Balsebre (2000 *apud* Velho, 2009) define o sistema semiótico radiofônico como a articulação de sons e silêncios que, juntos, constroem o significado e transportam o ouvinte para o ambiente narrado. A palavra fornece o conteúdo informativo, enquanto os demais sons criam o cenário sensorial e emocional, permitindo a formação de imagens mentais e o envolvimento imaginativo do público. Velho (2009) observa ainda que a oralidade é o elemento estruturante da linguagem sonora.

A entonação, o ritmo e a fluência da locução são decisivos para o estabelecimento da conexão entre locutor e ouvinte. Além disso, a pluralidade de vozes, com variações de timbre, entonação e conteúdo, contribui para a diversidade expressiva e para a construção de mensagens mais dinâmicas e acessíveis. Dessa forma, o rádio pode ser entendido como um meio essencialmente oral, sonoro e sensorial, que democratiza o acesso à informação. Essa herança de oralidade e inclusão é justamente o que mais tarde influenciaram o surgimento de novas mídias sonoras, como o *podcast*, que ressignifica essa tradição no ambiente digital (Velho, 2009).

3.3 Escolha do tema do TCC

Desde o ano de 2024, o mercado de trabalho brasileiro passou a ocupar um lugar de destaque no debate público. Manifestações em diversas partes do país reivindicando melhores condições de trabalho, o fim da jornada 6x1 e o cumprimento efetivo dos direitos trabalhistas, trouxeram o tema para o centro das atenções. A crescente insatisfação da classe trabalhadora, somada à intensificação das denúncias de assédio e de violações de direitos, fez com que o assunto ganhasse ainda mais visibilidade nos meios de comunicação.

No âmbito pessoal, a escolha do tema desta pesquisa está diretamente ligada à convivência com pessoas que tiveram seus direitos desrespeitados e vivenciaram situações de assédio no ambiente de trabalho. Essas experiências próximas despertaram a necessidade de compreender mais profundamente o cenário do mercado de trabalho brasileiro e de refletir sobre as condições a que grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras estão submetidos/as.

Assim, por se tratar de uma pauta atual, socialmente relevante e com forte impacto humano, o tema foi escolhido com o propósito de fomentar o debate público sobre as relações de trabalho no Brasil. O objetivo é contribuir para uma discussão mais ampla acerca da valorização do trabalhador e da trabalhadora, da importância do cumprimento da legislação trabalhista e da urgência em combater práticas abusivas que comprometam a dignidade e o bem-estar.

3.4 Definição do formato

A escolha do formato de *podcast* para o desenvolvimento deste trabalho está relacionada à possibilidade de acesso aos recursos básicos de produção e de conexão à internet para a distribuição dos conteúdos, rompendo barreiras técnicas e econômicas presentes em outros meios de comunicação. Além disso, o formato permite ao público consumir informação de forma flexível, em diferentes contextos e momentos do dia, o que amplia seu alcance e potencial educativo. A decisão também reflete um gosto pessoal pelo formato, cuja linguagem sonora favorece a aproximação com o ouvinte e a construção de uma comunicação mais direta e envolvente, aliando autonomia criativa e acessibilidade no processo de produção.

3.5 Pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica, iniciada em fevereiro de 2025, fundamentou-se principalmente em artigos acadêmicos obtidos por meio do *Google Acadêmico* e de recomendações da professora Cláudia Glênia, docente das disciplinas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista da PUC Goiás. Além das produções científicas, foram consultadas notícias e reportagens publicadas em portais como o G1, bem como materiais

oficiais disponibilizados no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A pesquisa incluiu ainda conteúdos de referência jurídica e histórica, como os disponíveis nos portais JusBrasil e Memórias da Ditadura, entre outros, garantindo uma base teórica diversificada e atualizada para o desenvolvimento do trabalho.

3.6 Entrevistas

As entrevistas foram realizadas entre os meses de agosto e outubro deste ano, no segundo semestre do projeto. Esse processo possibilitou uma compreensão mais profunda sobre a realidade do mercado de trabalho brasileiro, abrangendo desde aspectos históricos das leis trabalhistas até a legislação vigente e suas limitações. Além disso, as falas das entrevistadas contribuíram para aprofundar a reflexão sobre o assédio moral e sexual no ambiente laboral, bem como suas consequências para a saúde mental e emocional dos trabalhadores e trabalhadoras.

3.6.1 Fontes

Cláudia Glênia: A professora Cláudia Glênia é graduada em Direito e possui especialização em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Relações Internacionais no Mercosul. É mestra em Sociologia, com pesquisa voltada para a área trabalhista, e atualmente cursa o doutorado em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás (UFG), desenvolvendo uma tese vinculada à extensão universitária, com enfoque nas temáticas de trabalho e exploração do trabalho infantil. Sua trajetória acadêmica e profissional reflete um compromisso constante com o estudo das relações de trabalho e da defesa dos direitos humanos, fundamentos que contribuíram para a orientação teórica e prática deste trabalho, especialmente na seleção e recomendação das fontes utilizadas na pesquisa bibliográfica.

Data da entrevista: 08/09/2025

Formato: presencial

Laurenice Noleto Alves: A jornalista Laurenice Noleto Alves, conhecida como Nonô Noleto, é uma pioneira do jornalismo em Goiás, com trajetória marcada pelo comprometimento com a liberdade de expressão e os direitos humanos. Atuou de forma decisiva na implantação da Televisão Brasil Central (TBC) em 1975, durante a ditadura militar, período em que a criatividade e a resistência eram essenciais para exercer o jornalismo sob censura. Além de jornalista, é escritora, com seis livros publicados, e militante política, tendo vivido de perto os impactos da repressão, inclusive ao lado de seu marido, o jornalista Wilmar Alves, preso cinco vezes pelo regime. No segundo episódio do podcast, Nonô compartilha sua experiência e

reflexões sobre o jornalismo e as leis trabalhistas durante a ditadura, oferecendo um relato histórico e testemunhal de grande relevância.

Data da entrevista: 29/09/2025

Formato: Remoto via Whatsapp

Ana Cândida Cardoso Cantarelli: A psicóloga Ana Cândida Cardoso Cantarelli é mestre em Psicologia Clínica e Cultura pela Universidade de Brasília (UnB) e graduada em Psicologia pela PUC Goiás, onde atua como professora da área de Psicologia Social e do Trabalho. Com ampla experiência em saúde mental, carreira e relações de trabalho, também é psicóloga clínica e empreendedora, à frente da consultoria “Nós” Psicologia Diversa, que oferece serviços voltados ao bem-estar de pessoas e organizações. Nos episódios 3, 4 e 5 do *podcast*, Ana Cândida contribui com uma análise sobre a saúde mental do trabalhador, abordando temas como o adoecimento psíquico nas relações laborais, os impactos das condições de trabalho e a importância de práticas voltadas ao cuidado e à valorização humana no ambiente profissional.

Data da entrevista: 02/10/2025

Formato: Remoto via Whatsapp

Ester Gonçalves Alves de Faria: Ester Gonçalves, 19 anos, é estudante de Gastronomia e compartilhou nos episódios 3, 4 e 5 do *podcast* sua experiência pessoal trabalhando sob a escala 6x1. Em seu relato, ela descreve as dificuldades enfrentadas nesse regime de trabalho, os episódios de assédio moral vivenciados e as consequências em sua saúde mental, trazendo uma perspectiva real e sensível sobre as condições laborais e seus impactos na vida dos jovens trabalhadores.

Data da entrevista: 15/10/2025

Formato: presencial

Fontes não identificadas: três entrevistadas que optaram por não se identificar contribuíram de forma significativa para esta pesquisa ao relatarem experiências de assédio moral e sexual em seus ambientes de trabalho. Seus depoimentos, que tiveram os áudios distorcidos durante a

edição do projeto, oferecem um olhar sensível e necessário sobre as violências cotidianas enfrentadas por mulheres trabalhadoras, evidenciando como essas práticas afetam a dignidade, a saúde mental e o exercício pleno da cidadania no contexto laboral.

Data da entrevista: 20/10/2025 e 25/10/2025

Formato: Remoto via Whatsapp

3.7 Confecção dos roteiros

A confecção dos roteiros foi realizada entre os meses de agosto e novembro, com o objetivo de traduzir, em linguagem acessível e envolvente, os conceitos teóricos que fundamentam este trabalho. Os cinco episódios que compõem o documentário foram roteirizados a partir da pesquisa bibliográfica e das entrevistas realizadas, buscando estabelecer um diálogo entre o campo acadêmico e a prática jornalística. O processo de elaboração dos roteiros envolveu seleção de trechos das entrevistas, adequação de informações ao formato sonoro e organização das falas em uma estrutura narrativa coerente, que favorecesse a compreensão do público. Todo o material, disponível nos apêndices, foi produzido e revisado com a orientação da professora Denize Daudt Bandeira, cuja contribuição foi essencial na curadoria dos conteúdos e na adequação do tom jornalístico e informativo do *podcast*.

3.8 Gravação e edição

As gravações ocorreram entre os meses de setembro e novembro, nos estúdios de rádio do Campus V da PUC Goiás. A gravação e edição foram realizadas pelo técnico do laboratório de rádio, o jornalista Nilson Ribeiro Filho.

3.9 Escolha do BG e nome da série

A escolha do BG e do nome da série de *podcast*, Entre Leis e Mercados, foi pensada para reforçar a identidade jornalística e o propósito informativo do produto. O BG utilizado apresenta uma trilha neutra e sóbria, característica comum em programas jornalísticos, o que contribui para criar um ambiente sonoro de credibilidade e seriedade. A vinheta, por sua vez, segue o mesmo princípio, remetendo a formatos tradicionais de noticiários radiofônicos, ajudando a marcar a identidade da série como voltada à informação e à reflexão crítica. Já o título Entre Leis e Mercados reflete a essência do conteúdo: discutir as relações entre a

legislação trabalhista e as dinâmicas do mercado de trabalho, situando o trabalhador e a trabalhadora no centro do diálogo.

3.9.1 Episódios

Episódio 1: A história da legislação trabalhista no Brasil.

Duração: 11'20"

Este episódio faz um resgate histórico do surgimento das leis trabalhistas no Brasil, começando com a abolição da escravidão até o fim da era Vargas. O episódio conta com a participação da professora e advogada trabalhista Cláudia Glênia.

Episódio 2: As leis trabalhistas durante a ditadura militar

Duração: 9'

Este episódio continua na história das leis trabalhistas, desta vez, focado no período da ditadura militar no Brasil (1964-1985). O episódio conta com a participação da professora Cláudia Glênia e da jornalista, escritora e ativista política Laurenice Noleto Alves, que conta suas experiências neste período.

Episódio 3: O mercado de trabalho atual

Duração: 11'53"

Este episódio busca tratar do mercado de trabalho na atualidade, fazendo uma análise de seus principais pontos desde a última reforma trabalhista de 2017. O episódio também aborda os temas da pejetização e a luta contra a escala 6x1. Participam a professora psicóloga organizacional e do trabalho Ana Cândida Cantarelli, a professora Cláudia Glênia e a estudante Ester Gonçalves, que conta sua experiência na escala 6x1.

Episódio 4: Os assédios

Duração: 14'48"

Este episódio trata das violações de direitos com foco nos assédios morais e sexuais. Ele explora o que os configura, a legislação em torno deles e como identificá-los. Contém os depoimentos de três pessoas não identificadas que compartilham suas experiências de assédio no local de trabalho e análises das professoras Cláudia Glênia e Ana Cândida.

Episódio 5: As consequências dos assédios e como buscar ajuda.

Duração: 14' 44"

Este episódio continua a explorar outra dimensão dos assédios: seus impactos sobre a saúde mental e física dos trabalhadores e trabalhadoras. Aqui foram exploradas as consequências psicológicas da violência no ambiente de trabalho, a síndrome de *Burnout* e meios para denúncia e apoio psicológico. O episódio conta com o depoimento da estudante Ester Gonçalves e das professoras Ana Cândida e Cláudia Glênia.

CONCLUSÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso buscou examinar de forma ampla as dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro, articulando elementos históricos, sociais e comunicacionais que moldam as relações do trabalho no país. Ao longo do percurso, foram abordados temas fundamentais, como a formação da legislação trabalhista, desde o período pós-abolição, passando pela era Vargas e pela ditadura militar, e suas repercussões na construção dos direitos atualmente garantidos (e frequentemente ameaçados). Discutiram-se também as diferentes manifestações de assédio moral e sexual, suas categorias, mecanismos de ocorrência e os impactos que produzem na vida e na saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

A pesquisa também explorou o cenário contemporâneo do mercado de trabalho brasileiro, destacando debates emergentes como a crítica à escala 6x1 e o avanço do movimento Vida Além do Trabalho (VAT), que questiona a normalização da hiperexploração e reivindica condições mais humanas. A partir desse panorama, este estudo não se limita a uma análise do universo laboral, mas propõe igualmente uma reflexão sobre o papel do jornalismo na denúncia de violações, na mediação entre trabalhadores e trabalhadoras e instituições e na promoção de transformações sociais.

Outro ponto essencial do trabalho foi a investigação da linguagem radiofônica e do gênero *podcast*, cuja história, características e potencial comunicativo foram explorados de modo a fundamentar a criação do produto final. Essas seções funcionaram como guias conceituais para a produção da série documental.

Espera-se, portanto, que este trabalho e seu produto contribuam para ampliar a visibilidade das violações de direitos trabalhistas, fortalecer o acesso à informação e estimular reflexões e práticas que valorizem a dignidade humana no cotidiano profissional. Que a comunicação, em especial o jornalismo, continue servindo como instrumento de denúncia, conscientização e transformação.

REFERÊNCIAS

- ALIAN.T. **Pesquisa Nacional de Canais de Denúncias**: 10. ed. [S.l.]: Aliant, 2025. Disponível em: <https://conteudos.aliant.com.br/tkp-pesquisa-nacional-canais-de-denuncias-2025>. Acesso em: 24 fev. 2025.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp040981.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2025.
- AMARAL, Adriana Cristina Alves do. O jornalismo sindical no contexto da reforma trabalhista e no confronto da precarização do trabalho. **Anuário Unesco/Metodista de Comunicação Regional**. São Bernardo do Campo, ano 24, n. 24, p. 107–120, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/479003924>. Acesso em: 25 nov. 2025.
- ANTIMOBING.EU. **The Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)**. Disponível em: <https://www.antimobbing.eu/lipt.html>. Acesso em: 24 fev. 2025.
- APROFEM. **Síndrome de Burnout**. São Paulo: Aprofem, 18 mar. 2022. Disponível em: <https://www.aprofem.com.br/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 24 nov. 2025.
- ARAÚJO, Vladimir Caleffi. **O jornalismo de informação sindical no Brasil**: atores, práticas e estratégias de produção jornalística. 2003. Tese (Doutorado) – Universidade Panthéon-Assas (Paris II), Paris, 2003. Disponível em: <https://www.arquivo.bocc.ubi.pt/pag/araujo-vladimir-jornalismo-sindical.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2025.
- BARBOSA, Mariane. **Vida Além do Trabalho: entenda o movimento que prega o fim da escala 6x1**. *Alma Preta*, 15 out. 2024. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/vida-alem-do-trabalho-entenda-o-movimento-que-prega-o-fim-da-escala-6x1/>.
- BELINI, Cledorvino. **Os impactos do fim da escala 6x1**. *O Tempo*. Belo Horizonte, 9 abr. 2025. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/opiniaio/2025/4/9/os-impactos-do-fim-da-escala-6x-1>. Acesso em: 11 abr. 2025.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. Disponível em: <https://files.core.ac.uk/download/pdf/79136951.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2025.
- BORSARI, Pietro et al. **Jornada de trabalho na escala 6x1**: a insustentabilidade dos argumentos econômicos e uma agenda a favor dos trabalhadores e das trabalhadoras. Campinas: CESIT, 2024. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2024/11/NotaCesit.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2025.
- BRASIL. GOV.BR. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 22 nov. 2025.
- BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. **Diário Oficial da União**. 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14831-27-marco-2024-795429-publicacaooriginal-171371-pl.html>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. GOV.BR. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília. DF: Ministério da Saúde, [2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Brasília, DF: TST, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2025.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. Jusbrasil. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil/111925458>. Acesso em: 24 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral**. Agência CNJ de Notícias, 06 maio 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral/>. Acesso em: 12 out. 2025.

DAL BOSCO, Maria Goretti. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Atualidades Jurídicas**. ano 1, n. 1, p. 10-41, dez. 2005. Disponível em: <https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

FREIRE, Eugênio Paccelli Aguiar. Podcast: breve história de uma nova tecnologia educacional. **Educação em Revista**. Marília, v. 18, n. 2, p. 55-70, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/educacaoemrevista/article/view/7414/4685>. Acesso em: 15 out. 2025.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, jul./out. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KgQh/?lang=pt>. Acesso em: 12 fev. 2025.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos**. G1. Rio de Janeiro, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 24 abr. 2025.

G1. **Deputada protocola na Câmara a PEC pelo fim da escala 6 x 1**. Rio de Janeiro, 25 fev. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2025/02/25/deputada-protocola-na-camara-a-pec-pelo-fim-da-escala-6-x-1.ghtml>. Acesso em: 12 abr. 2025.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **GV-Executivo**. São Paulo, v. 2, n. 3, p. 57–61, 2003. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/34968/33750>. Acesso em: 20 fev. 2025.

HIGA, F. da C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**. v. 12, n. 2, p. 484–515, maio 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVPqJKLrzFjP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 mar. 2025.

LABATE, Alice. Escala 4x3: conheça países que estão testando a semana de 4 dias de trabalho. **Época Negócios**. 14 nov. 2024. Disponível em:

<https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2024/11/escala-4x3-conheca-paises-que-estao-testando-a-semana-de-4-dias-de-trabalho.ghtml>. Acesso em: 11 abr. 2025.

MEMÓRIAS DA DITADURA. Operários. São Paulo: Instituto Vladimir Herzog, [s.d.]. Disponível em: <https://memoriasdeditadura.org.br/operarios/>. Acesso em: 24 nov. 2025.

MOURA, Vanessa Galassi. **Jornalismo sindical: a mobilização da categoria por meio do jornal impresso.** 2006. Monografia (Graduação em Comunicação Social – Habilitação em Jornalismo) – Centro Universitário de Brasília, Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Brasília, 2006. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/1260/2/20264784.pdf>. Acesso em: 13 set. 2025

ROSENDO, José Neto. **A síndrome de burnout: uma análise do esgotamento profissional.** 2022. 35 f. TCC (Psicologia) – Faculdade Pitágoras, 2022. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/54007/1/JOSE_NETO.pdf. Acesso em: 16 abr. 2025.

PERDIGÃO, Thyago Carvalho Huebra. **Iluminismo e sociedade: uma análise da contribuição da imprensa e dos homens de letras na Revolução Francesa.** In: ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA DA ANPUH-RIO, 15., 2024. Anais [...]. Rio de Janeiro: ANPUH-Rio, 2024. Disponível em: https://www.encontro2024.rj.anpuh.org/resources/anais/15/anpuh-rjerh2024/1721360129_ARQUIVO_724776e3c8a06fb2921176233f2e38eb.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.

RAMALHO, J. R.; SANTOS, R. S. P. dos; RODRIGUES, I. J. Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. **Caderno CRH.** v. 32, n. 86, p. 343–359, maio 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/WshQjd6mPYtgvZRwxSxvwGK/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 6 mar. 2025.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SANTOS, Isadora Henriques dos. **Análise histórica do processo tecnológico de desenvolvimento do podcast.** Universidade Presbiteriana Mackenzie, [s.d.].

SANTOS, Luan Correia Cunha. **Podcast e hibridização: a historicidade do conceito de podcast em trabalhos de pós-graduação no campo da comunicação no Brasil.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 45., 2022. Disponível em: <https://www.portalintercom.org.br/anais/nacional2022/resumo/0804202220383762ec587dded6.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa. Comissão da Verdade... Imprensa de resistência. **Relatório.** tomo I, parte III, 2015. Disponível em: <https://comissaoдавerdade.al.sp.gov.br/relatorio/tomo-i/parte-iii-cap4.html>. Acesso em: 17 mai. 2025.

SERRANO, Layane. Escala 6x1: conheça o Movimento VAT (Vida Além do Trabalho). **Exame.** 11 nov. 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/escala-6x1-movimento-vat-vida-alem-do-trabalho/>. Acesso em: 27 maio 2025.

SILVA, Tadeu Henrique Machado. A Lei 14.831/2024 e o ambiente de trabalho mentalmente saudável. **Consultor Jurídico**. 23 jul. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jul-23/a-lei-14-831-2024-e-o-ambiente-de-trabalho-mentalmente-saudavel/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**. n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79073053.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. História: a criação da CLT. **JusBrasil**. 23 abr. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em: 24 fev. 2025.

TUCKER, David H.; UNWIN, Philip Soundy; UNWIN, George. Era of the Industrial Revolution. **Encyclopædia Britannica**. Disponível em: <https://www.britannica.com/topic/publishing/Era-of-the-Industrial-Revolution>. Acesso em: 13 maio 2025.

VELHO, Ana Paula Machado. A linguagem do rádio multimídia. **Revista GHREBH**. n. 5, 2009. Disponível em: https://www.cisc.org.br/portal/jdownloads/Ghrebh/Ghrebh-%205/12_velho.pdf. Acesso em: 10 nov. 2025.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Agência Senado, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 24 fev. 2025.

APÊNDICE A – ROTEIROS

A.1 Episódio 1: A história dos direitos trabalhistas no trabalho

TEC: SOBE E DESCE BG 10” (TRILHA NEUTRA)

TEC: ENTREVISTA CLÁUDIA 0

TEC: SOLTAR VINHETA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC:? VOCÊ CONHECE SEUS DIREITOS COMO TRABALHADOR? / MEU NOME É YAN LINHARES E NESTA SÉRIE DE PODCASTS “ENTRE LEIS E MERCADOS”, VAMOS EXPLORAR UM TEMA QUE ESTÁ SENDO MUITO DEBATIDO: O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, COMO É O CENÁRIO ATUAL, OS ASSÉDIOS SOFRIDOS PELA CLASSE TRABALHADORA E OS MEIOS PARA SE DEFENDER. / MAS PRIMEIRO, VOCÊ SABE QUAL É A HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL? //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: PODE PARECER ESTRANHO, MAS DESDE A ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA, O BRASIL DEMOROU APROXIMADAMENTE 40 ANOS PARA INICIAR A ESTRUTURAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS. //

LOC: PARA EXPLICAR ESSE CENÁRIO, CONVERSAMOS COM A ESPECIALISTA CLÁUDIA GLENIA. PROFESSORA DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO NA PUC GOIÁS, ELA É MESTRA EM SOCIOLOGIA E DOUTORANDA EM DIREITOS HUMANOS. OUÇA UM POUCO DESTA HISTÓRIA.

TEC: ENTREVISTA CLÁUDIA 1

LOC: A CRIAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS TEVE INÍCIO NA ÚLTIMA DÉCADA DO SÉCULO DEZENOVE, COM A PROMULGAÇÃO DO DECRETO NÚMERO MIL 313. / O DOCUMENTO PROIBIU O TRABALHO PARA MENORES DE 12 ANOS E IMPÔS RESTRIÇÕES A APRENDIZES MENORES DE 18 ANOS EM ATIVIDADES PERIGOSAS. / A PARTIR DAÍ, AS COISAS FORAM ACONTECENDO AOS POUCOS. //

LOC: NO INÍCIO DOS ANOS MIL E 900, NO BRASIL DA REPÚBLICA VELHA, OU 'REPÚBLICA DO CAFÉ COM LEITE', O PODER ESTAVA CONCENTRADO NAS MÃOS DOS GRANDES FAZENDEIROS E A ECONOMIA ERA QUASE TOTALMENTE AGRÁRIA. / O PAÍS ERA, NA PRÁTICA, UMA GRANDE FAZENDA. / É NESSE CONTEXTO QUE O GOVERNO, EM MIL 903, DEU UM PASSO CALCULADO E PERMITIU A CRIAÇÃO DE SINDICATOS RURAIS. / LOGO DEPOIS, EM MIL 907, A LEI FOI AMPLIADA, PERMITINDO QUE QUALQUER TRABALHADOR, DE QUALQUER ÁREA, PUDESSE SE SINDICALIZAR. //

LOC: MAS O QUE EXATAMENTE PROVOCOU A NECESSIDADE DESSAS LEIS? A CHEGADA DE IMIGRANTES DA EUROPA, QUE JÁ TINHAM EXPERIÊNCIA COM MOVIMENTOS OPERÁRIOS, FOI UM FATOR DECISIVO, COMO EXPLICA A PROFESSORA CLÁUDIA.

TEC: ENTREVISTA CLÁUDIA 2

LOC: EM MIL 917, MAURÍCIO DE LACERDA, UM POLÍTICO DEFENSOR DE OPERÁRIOS, APRESENTOU A PRIMEIRA PROPOSTA DE CODIFICAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, SINALIZANDO A INTENÇÃO DE UNIFICAR E SISTEMATIZAR A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR. //

LOC: A PROPOSTA DELE ERA ORGANIZAR A BAGUNÇA, UNIFICANDO AS LEIS JÁ EXISTENTES ATÉ ENTÃO. / NO ANO SEGUINTE, O GOVERNO CRIOU O PRIMEIRO ÓRGÃO OFICIAL PARA PENSAR NO ASSUNTO, O DEPARTAMENTO NACIONAL DO TRABALHO. / APESAR DE TER SIDO UM AVANÇO, O D-N-T NUNCA FOI EFETIVAMENTE COLOCADO EM PRÁTICA. //

LOC: E UM DOS MOTIVOS PARA ESSA DIFICULDADE EM AVANÇAR ERA A PRÓPRIA VISÃO QUE A LEI TINHA DO TRABALHADOR NAQUELA ÉPOCA. A PROFESSORA CLÁUDIA GLENIA NOS LEMBRA COMO A RELAÇÃO DE EMPREGO ERA ENCARADA.

TEC: ENTREVISTA CLÁUDIA 3

LOC: ANTES DA PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE MIL 934, QUE FOI A PRIMEIRA A ESTABELECEER NORMAS ESPECÍFICAS SOBRE DIREITO DO TRABALHO, DIVERSAS MEDIDAS FORAM IMPLEMENTADAS PARA CONSOLIDAR ESSA ÁREA JURÍDICA. //

LOC: PODEMOS CITAR, A CRIAÇÃO DO INSTITUTO DO ACIDENTE DE TRABALHO, EM MIL 919, DO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO, EM MIL 923, QUE MAIS TARDE, SE TRANSFORMARIA NO QUE HOJE CONHECEMOS COMO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, O T-S-T, E A EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS PARA DIVERSAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS, EM MIL 925. / EM MIL 923 O GOVERNO FEDERAL CRIOU O CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO, UM ÓRGÃO QUE, ANOS DEPOIS, VIRIA A SER O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (T-S-T) //

TEC: SOBE E DESCE BG

TEC: SONORA VARGAS

LOC: E ENTÃO CHEGAMOS EM MIL 930. / E AQUI, A HISTÓRIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR NO BRASIL TEM UMA VIRADA DE CHAVE. / UM NOME ENTRA EM CENA E MUDA COMPLETAMENTE O TABULEIRO DO JOGO: GETÚLIO VARGAS. / COM A CHEGADA DELE À PRESIDÊNCIA, A CRIAÇÃO DE LEIS TRABALHISTAS, QUE VINHA A PASSOS LENTOS, GANHA UMA FORÇA INCRÍVEL. / E O GRANDE MOTOR PARA ESSA ACELERAÇÃO FOI A CRIAÇÃO IMEDIATA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO. //

LOC: A CRIAÇÃO DO MINISTÉRIO FOI O PRIMEIRO PASSO, MAS O GRANDE PROJETO DE VARGAS PARA O TRABALHO ERA AINDA MAIS AMBICIOSO, COMO DETALHA A PROFESSORA CLÁUDIA.

TEC: ENTREVISTA CLÁUDIA 4

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: A CONSTITUIÇÃO DE MIL 934 FOI A PRIMEIRA A GARANTIR OS DIREITOS TRABALHISTAS COMO NORMAS CONSTITUCIONAIS. / ENTRE OS PRINCIPAIS AVANÇOS DESTA CARTA ESTAVAM A PLURALIDADE SINDICAL, A CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, A JORNADA DE TRABALHO DE OITO HORAS, O SALÁRIO-MÍNIMO, FÉRIAS, REPOUSO SEMANAL E INDENIZAÇÃO POR DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. / ERA UM GRANDE AVANÇO, SEM DÚVIDAS, MAS, NÃO DUROU MUITO TEMPO. //

TEC: SOBE E DESCE BG 2

LOC: AQUI A GENTE VÊ A OUTRA FACE DO GOVERNO VARGAS. / SE ANTES ELE INCENTIVOU A CRIAÇÃO DE LEIS, EM MIL 937, COM O GOLPE DO ESTADO NOVO, ELE CENTRALIZA O PODER DE FORMA AUTORITÁRIA. / A NOVA CONSTITUIÇÃO DAQUELE ANO TIROU A AUTONOMIA DOS TRABALHADORES, INSTITUINDO O SINDICATO ÚNICO, QUE, NA PRÁTICA, ERA ATRELADO AO ESTADO, ACABANDO COM A INDEPENDÊNCIA DO MOVIMENTO SINDICAL. //

LOC: E PARA GARANTIR O CONTROLE, GETÚLIO PROIBIU GREVES E LOCKOUTS, OU SEJA, TIROU AS FERRAMENTAS DE PRESSÃO TANTO DO EMPREGADO QUANTO DO EMPREGADOR, COLOCANDO O GOVERNO COMO O REGULADOR DAS DISPUTAS TRABALHISTAS. //

TEC: SONORA VARGAS**TEC: SOBE E DESCE BG**

LOC: NO DIA PRIMEIRO DE MAIO DE MIL 943, GETÚLIO VARGAS ASSINOU O DECRETO-LEI NÚMERO CINCO MIL 452, QUE INSTITUIU A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. / A C-L-T FOI ASSINADA NO ESTÁDIO DE SÃO JANUÁRIO, NO RIO DE JANEIRO, ONDE DOIS ANOS ANTES GETÚLIO TAMBÉM HAVIA ASSINADO A CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. / A C-L-T FOI UM DOS PRIMEIROS INSTRUMENTOS DE INCLUSÃO SOCIAL DO BRASIL. / POR ESSA RAZÃO, COSTUMA SER QUALIFICADA COMO PATRIMÔNIO DO TRABALHADOR E PASSAPORTE DA CIDADANIA. //

LOC: MAS ESSA VISÃO DA CLT COMO UM PATRIMÔNIO NÃO FOI UM CONSENSO. PARA A CLASSE EMPRESARIAL, A NOVA LEI ERA VISTA COM MUITA DESCONFIANÇA, COMO NOS CONTA A PROFESSORA CLÁUDIA GLENIA.

TEC: ENTREVISTA CLÁUDIA 5**TEC: SOBE E DESCE BG**

LOC: A ERA DO ESTADO NOVO ACABOU COM A RENÚNCIA DE VARGAS EM MIL 945, MAS SUA HISTÓRIA NÃO ACABOU POR AÍ. / EM MIL 951, ELE VOLTOU AO PODER DEMOCRATICAMENTE, MAS ESTE NOVO GOVERNO FOI MARCADO POR CRISES POLÍTICAS QUE LEVARAM A ATAQUES E PEDIDOS DE RENÚNCIA. / EM MEIO À CRISES E MANIFESTAÇÕES DA IMPRENSA, EM 24 DE AGOSTO DE MIL 954, VARGAS TIRA A PRÓPRIA VIDA, COLOCANDO FIM A UM EPISÓDIO IMPORTANTE DA HISTÓRIA DO BRASIL. //

TEC: SONORA CARLOS LACERDA

LOC: NÃO DEIXE DE CONFERIR O PRÓXIMO EPISÓDIO. / LÁ VOCÊ VAI CONHECER MAIS SOBRE AS LEIS TRABALHISTAS EM UM PERÍODO DIFÍCIL NA HISTÓRIA DO NOSSO PAÍS: A DITADURA MILITAR. / ATÉ LÁ!!!! //

TEC: SOBE E DESCE BG**TEC: VINHETA****A.2 Episódio 2: As leis trabalhistas na ditadura militar****TEC: SOBE DESCE BG**

TEC: 1 SONORA NONÔ “Recebíamos lá diariamente uns bilhetinhos da Polícia Federal nos informando quais os temas, quais as notícias, quais as palavras que estavam proibidas naquele dia.”

LOC: VOCÊ ACOMPANHA COMIGO, YAN LINHARES, MAIS UMA EDIÇÃO DO 'ENTRE LEIS E MERCADOS'. / NO ÚLTIMO EPISÓDIO, ACOMPANHAMOS A HISTÓRIA DAS LEIS TRABALHISTAS, ATÉ A ASCENSÃO E QUEDA DE VARGAS. //

TEC: VINHETA

TEC: SOBE DESCE BG

LOC: NESTE EPISÓDIO VAMOS EXPLORAR UM CAPÍTULO DOLOROSO NA HISTÓRIA DO BRASIL: A DITADURA MILITAR. ?/ VOCÊ JÁ SE PERGUNTOU COMO ERAM AS RELAÇÕES DE TRABALHO NESTE PERÍODO? //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: APÓS O FIM DA DITADURA DO ESTADO NOVO, MARCADA PELA FORTE INTERVENÇÃO ESTATAL E PELO AUTORITARISMO, TEMA ABORDADO NO NOSSO PRIMEIRO EPISÓDIO, E, LEMBRANDO, SE VOCÊ NÃO OUVIU, CONFIRA LÁ, O PAÍS PASSOU UM PERÍODO DE DEMOCRACIA. //

LOC: NESSA ÉPOCA, OS DIREITOS CIVIS SE EXPANDIRAM. / A CONSTITUIÇÃO DE MIL 946 FOI UM IMPORTANTE PASSO PARA A REDEMOCRATIZAÇÃO. / A CARTA ACRESCENTOU UMA SÉRIE DE DIREITOS ANTES NÃO RECONHECIDOS, COMO O DIREITO À GREVE, REPOUSO REMUNERADO EM DOMINGOS E FERIADOS, ENTRE OUTROS. //

LOC: É CLARO, ASSIM COMO EM MIL 937, COM O GOLPE DO ESTADO NOVO, ISSO NÃO DUROU MUITO. //

TEC: 1 SOBE E DESCE HINO A BANDEIRA

LOC: EM MIL 964 OCORREU O GOLPE MILITAR NO BRASIL QUE ESTABELECEU UM NOVO REGIME DITATORIAL. / DURANTE ESTE PERÍODO, OS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS SOFRERAM UM GRANDE RETROCESSO. //

LOC: O GOVERNO MILITAR DA ÉPOCA FEZ UM MOVIMENTO DE DUAS FACES. / POR UM LADO, MODERNIZOU A LEGISLAÇÃO, E A CONSTITUIÇÃO DE MIL 967 TROUXE AVANÇOS COMO O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (F-G-T-S) E O SEGURO-DESEMPREGO. / POR OUTRO LADO, ESSA MODERNIZAÇÃO VEIO COM UM PREÇO ALTÍSSIMO. //

LOC: O PERÍODO FOI MARCADO POR UMA FRAGILIZAÇÃO BRUTAL DAS INSTITUIÇÕES, PELA PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E, PRINCIPALMENTE, POR UMA FORTE REPRESSÃO QUE CALOU O MOVIMENTO SINDICAL. / ESSE CONTEXTO FOI RETRATADO EM MÚSICAS E POEMAS COMO “O BÊBADO E A EQUILIBRISTA DE ALDIR BLANC E JOÃO BOSCO” “CÁLICE” DE CHICO BUARQUE; E “PARA NÃO DIZER QUE NÃO FALEI DAS FLORES” DE GERALDO VANDRÉ, QUE VOCÊ RELEMBRA AGORA. //

TEC: 2 LEITURA “PARA NÃO DIZER QUE NÃO FALEI DAS FLORES”

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: A REPRESSÃO POLÍTICA AOS SINDICATOS OCORREU EM DIVERSOS MOMENTOS DA HISTÓRIA, SENDO INTENSIFICADA APÓS O GOLPE CIVIL-MILITAR, QUANDO O GOVERNO JUSTIFICAVA QUE O PAÍS ESTAVA SOB AMEAÇA DE UMA "REPÚBLICA SINDICALISTA". / DURANTE ESSE PERÍODO, HOUVE INTERVENÇÕES POLICIAIS, PRISÕES DE LIDERANÇAS SINDICAIS E RESTRIÇÕES SEVERAS À ATUAÇÃO DOS SINDICATOS. / APESAR DISSO, A RESISTÊNCIA FOI

SENDO CONSTRUÍDA AO LONGO DAS DÉCADAS DE MIL 960 E MIL 970 DENTRO DAS FÁBRICAS E EMPRESAS. //

LOC: 3:10 NOVAMENTE TEMOS A PROFESSORA DE PROCESSO E DIREITO DO TRABALHO CLÁUDIA GLÊNIA COMO ENTREVISTADA. / E ELA EXPLICA MAIS SOBRE ESSA REPRESSÃO AOS SINDICATOS. //

TEC: 3 SONORA CLÁUDIA

LOC: PARA NOS CONTAR MAIS DESSA HISTÓRIA, CONVIDAMOS UMA TESTEMUNHA E PROTAGONISTA DESSA LUTA: A JORNALISTA LAURENICE NOLETO ALVES, CONHECIDA TAMBÉM COMO NONÔ. MILITANTE POLÍTICA E ATIVISTA DOS DIREITOS HUMANOS, UMA PIONEIRA DO JORNALISMO EM GOIÁS E ESCRITORA DE DIVERSOS LIVROS. / ELA NÃO APENAS REPORTOU A DITADURA, MAS VIVEU SUA BRUTALIDADE DE PERTO. //

TEC: 2 SONORA NONÔ ‘E NESSA MESMA ÉPOCA DA DITADURA MILITAR, COMO UMA FORMA DE IMPEDIR A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES, ENFRAQUECER A SUA LUTA PARA QUE FOSSEM DOMINADOS COM MAIS FACILIDADE, PORQUE DITADURA É DOMINAÇÃO DAS MENTES TAMBÉM, ELES ATUARAM FORTEMENTE CONTRA TODOS OS SINDICATOS DE TRABALHADORES DO PAÍS’. //

TEC: 4 SONORA AINDA ESTOU AQUI

LOC: O TRECHO QUE VOCÊ ACABOU DE OUVIR É DO FILME “AINDA ESTOU AQUI”, LANÇADO EM 2024. / A OBRA, QUE FOI UM VERDADEIRO MARCO PARA O CINEMA BRASILEIRO, RETRATA BEM O QUE FOI ESTE PERÍODO E A RESILIÊNCIA DO POVO. / A FRASE “NÓS VAMOS SORRIR” REPRESENTA A DECISÃO DE UMA

FAMÍLIA DE MANTER SUA DIGNIDADE DIANTE UMA TRAGÉDIA. / DURANTE ESTE PERÍODO, DE INTENSA PERSEGUIÇÃO, ONDE VOZES ERAM SILENCIADAS, O SORRISO SE TORNA UMA FORMA DE RESISTÊNCIA, DEMONSTRANDO A RESILIÊNCIA DO POVO EM NÃO SE DAR POR VENCIDO. //

LOC: A JORNALISTA NONÔ NOLETO VIVEU NA PELE A DOR DA PERSEGUIÇÃO, QUANDO SEU MARIDO, O TAMBÉM JORNALISTA WILMAR ALVES, FOI SEQUESTRADO PELO REGIME.

TEC: 3 SONORA NONÔ ‘Ele foi preso, sequestrado junto comigo e eu não percebi. [...] Eram assim as prisões. [...] Eu já tinha conhecimento de muitas pessoas presas e desaparecidas e sabia que se a gente não tivesse acompanhando as pessoas presas, elas, terrivelmente, podiam ser desaparecidas. [...] No final, somando-se todos os tempos de prisão dele, foram dois anos de prisão, eu vivi dois anos do lado de fora, a mesma prisão e a mesma tortura que he foi submetido.’

TEC: 4:39 5 SOBE E DESCE HINO NACIONAL

LOC: CHEGAMOS ENTÃO A MIL 988, APÓS O FIM DA DITADURA MILITAR, QUE CONTABILIZOU 434 PESSOAS MORTAS E DESAPARECIDAS. / NA CARTA, CONHECIDA COMO A CONSTITUIÇÃO CIDADÃ, OS DIREITOS TRABALHISTAS FORAM ELEVADOS À CATEGORIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS, INERENTES À CONDIÇÃO HUMANA, COM NOVAS REGULAMENTAÇÕES E MEDIDAS. //

LOC: A CONSTITUIÇÃO DE MIL 988 TROUXE INOVAÇÕES SIGNIFICATIVAS, GARANTINDO QUE O PODER EMANA DO POVO E REFORÇANDO A AUTONOMIA SINDICAL AO PERMITIR A CRIAÇÃO DE SINDICATOS SEM A NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO ESTATAL. //

LOC: NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, AS MUDANÇAS FORAM IGUALMENTE EXPRESSIVAS: A JORNADA SEMANAL FOI REDUZIDA PARA 44 HORAS, O ADICIONAL DE HORA EXTRA ELEVADO PARA NO MÍNIMO 50 POR CENTO E A IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO FIXADA EM 14 ANOS. //

LOC: ALÉM DISSO, O REGIME DO F-G-T-S FOI GENERALIZADO EM SUBSTITUIÇÃO **DEFINITIVA** À ESTABILIDADE DECENAL, E NOVOS DIREITOS FORAM ASSEGURADOS, COMO A INDENIZAÇÃO POR DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA, O AUMENTO DA REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS E A CRIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE E DA LICENÇA-MATERNIDADE DE 120 DIAS. //

TEC: SOBE DESCE BG

LOC: SE LIGA NO PRÓXIMO EPISÓDIO ONDE VAMOS EXPLORAR O MERCADO DE TRABALHO ATUAL NO BRASIL. / NÃO PERCA! //

TEC: VINHETA

A.3 Episódio 3: O cenário atual do mercado de trabalho brasileiro

TEC: SOBE E DESCE BG

TEC: 1 SONORA CLÁUDIA

LOC: BEM-VINDOS DE VOLTA AO TERCEIRO EPISÓDIO DE ‘ENTRE LEIS E MERCADOS. / MEU NOME É YAN LINHARES E NESTE EPISÓDIO VAMOS EXPLORAR COMO É O CENÁRIO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, FIQUE LIGADO! //

TEC: VINHETA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: NOS EPISÓDIOS ANTERIORES EXPLORAMOS A HISTÓRIA DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL, PASSANDO POR PERÍODOS IMPORTANTES COMO A ERA VARGAS, A DITADURA MILITAR E A REDEMOCRATIZAÇÃO, SE AINDA NÃO ESCUTOU, DÊ UMA CONFERIDA! / HOJE, VAMOS EXPLORAR O QUE MUDOU NO MERCADO DE TRABALHO E COMO ELE É NOS DIAS DE HOJE. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: E PRA COMEÇAR A FALAR DISSO, VAMOS TRAZER A ÚLTIMA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, LEI NÚMERO 13 MIL 467 DE 2017. / ELA ALTERA NORMAS DISPOSTAS AINDA EM MIL 943 PARA CONDIZER MAIS COM O CENÁRIO ATUAL DE TRABALHO. / A REFORMA TRABALHISTA TROUXE MUDANÇAS SIGNIFICATIVAS NA LEGISLAÇÃO, PERMITINDO QUE ACORDOS COLETIVOS ESTIPULEM REGRAS ANTES INACEITÁVEIS POR LEI, COMO JORNADA DE TRABALHO E INSALUBRIDADE. / TEMOS DE VOLTA A PROFESSORA DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO NA PUC GOIÁS, CLÁUDIA GLENIA, PARA EXPLICAR COMO ESSA FLEXIBILIZAÇÃO REPRESENTOU, NA PRÁTICA, UM GRANDE RETROCESSO PARA O TRABALHADOR.

TEC: 2 SONORA CLÁUDIA**TEC: SOBE E DESCE BG**

LOC: ALÉM DISSO, A LEI INTRODUZIU O TRABALHO INTERMITENTE, MODALIDADE NA QUAL O EMPREGADO PERMANECE DISPONÍVEL PARA SERVIÇOS ESPORÁDICOS SEM GARANTIA DE SALÁRIO FIXO. / OUTRA ALTERAÇÃO RELEVANTE FOI A VINCULAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES POR DANOS

EXTRAPATRIMONIAIS AO SALÁRIO DO TRABALHADOR, O QUE PODE GERAR DESIGUALDADE NO ACESSO À JUSTIÇA TRABALHISTA. / A EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA TAMBÉM IMPACTOU DIRETAMENTE A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS.

TEC: 3 SONORA CLÁUDIA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS NO BRASIL NÃO É APENAS UMA PERCEPÇÃO. / A REALIDADE, CONFIRMADA EM NÚMEROS, É AINDA MAIS ALARMANTE. / PENSE NO SEGUINTE: EM 2023, A QUANTIDADE DE TRABALHADORES FILIADOS A UM SINDICATO NO BRASIL DESPENCA PARA O MENOR NÚMERO REGISTRADO DESDE 2012. / QUEM CONFIRMA ISSO SÃO OS DADOS OFICIAIS DO IBGE, POR MEIO DA PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA E DIVULGADOS NO RELATÓRIO "CARACTERÍSTICAS ADICIONAIS DO MERCADO DE TRABALHO" DE 2023. / PARA ENTENDERMOS O QUE ESSES NÚMEROS DO IBGE SIGNIFICAM NA PRÁTICA, A PROFESSORA CLÁUDIA GLENIA COMPARTILHA UM EXEMPLO QUE VIVEU DE PERTO. //

TEC: 4 SONORA CLÁUDIA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: EM 2024, UM GRITO POR MUDANÇA ECOOU PELAS RUAS DO BRASIL, VINDO PRINCIPALMENTE DA JUVENTUDE. / O ALVO? A FAMOSA E, PARA MUITOS, DESUMANA ESCALA SEIS POR UM. / ESSE MODELO, QUE PRIVA O TRABALHADOR DE UM FIM DE SEMANA DE VERDADE, VIROU O SÍMBOLO DE UM MERCADO DE TRABALHO QUE SUFOCA. / O CLAMOR FOI GERAL. / A PERCEPÇÃO É DE QUE ESSA JORNADA EXAUSTIVA NÃO APENAS CANSA O CORPO, MAS DESORGANIZA A VIDA. / PARA UMA NOVA GERAÇÃO DE TRABALHADORES, ESSA REALIDADE SE MOSTROU SIMPLEMENTE INSUPORTÁVEL, E ELES FORAM ÀS RUAS PARA

DIZER ISSO. // ESTER GONÇALVES, DE 19 ANOS, ESTUDANTE DE GASTRONOMIA CONTA COMO FOI SUA EXPERIÊNCIA TRABALHANDO NESTA ESCALA.

TEC: 5 SONORA ESTER

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: A LUTA CONTRA A ESCALA SEIS POR UM É UM INÍCIO. / PAÍSES COMO REINO UNIDO, FRANÇA E ÁFRICA DO SUL ESTÃO ENTRE OS QUE TESTARAM A SEMANA DE QUATRO DIAS COM RESULTADOS POSITIVOS EM PRODUTIVIDADE E BEM-ESTAR. / NO REINO UNIDO, O TESTE COM A SEMANA DE QUATRO DIAS ENVOLVEU 61 EMPRESAS, E 92 POR CENTO DELAS MANTIVERAM O MODELO, 30 POR CENTO RELATARAM AUMENTO NA PRODUTIVIDADE. / JÁ NA FRANÇA, O MODELO DE 32 HORAS SEMANAIS TEM SE MOSTRADO EFICAZ PARA AUMENTAR A SATISFAÇÃO E REDUZIR O ESTRESSE. / PARA A PROFESSORA DE DIREITO TRABALHISTA, CLÁUDIA GLÊNIA, ESSES EXPERIMENTOS COMPROVAM ALGO QUE DEVERIA SER ÓBVIO: UM TRABALHADOR FELIZ E DESCANSADO PRODUZ MAIS. //

TEC: 6 SONORA CLÁUDIA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: E TODA ESSA INSATISFAÇÃO POPULAR CONTRA A ESCALA SEIS POR UM NÃO FICOU SÓ NAS RUAS E NAS REDES SOCIAIS. / ELA CHEGOU COM FORÇA EM BRASÍLIA. / TUDO COMEÇOU COM UMA MOBILIZAÇÃO GIGANTE DO MOVIMENTO "VIDA ALÉM DO TRABALHO", OU 'VAT' QUE JUNTOU, ACREDITE, MAIS DE UM MILHÃO E MEIO DE ASSINATURAS EM UM ABAIXO-ASSINADO PEDINDO O FIM DESSA JORNADA. / ESSA PRESSÃO DEU RESULTADO. //

LOC: EM FEVEREIRO DESTA ANO, A DEPUTADA ERIKA HILTON LEVOU A PAUTA PARA O CONGRESSO E APRESENTOU UMA PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO, A FAMOSA PEC. / A IDEIA É INSTITUIR UMA JORNADA DE QUATRO DIAS POR SEMANA, COM LIMITE DE 36 HORAS, E ACABAR DE VEZ COM A ESCALA SEIS POR UM. / E A PROPOSTA JÁ NASCEU FORTE, COM O APOIO DE MAIS DE 200 PARLAMENTARES. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: O MOVIMENTO VIDA ALÉM DO TRABALHO (VAT) SURTIU COMO UMA RESPOSTA CRÍTICA À ESCALA SEIS POR UM, COMO COMENTAMOS, IMPULSIONADO PELO INFLUENCIADOR RICARDO AZEVEDO, QUE COMPARTILHOU SUA EXPERIÊNCIA PESSOAL NAS REDES SOCIAIS. / A INICIATIVA BUSCA A REVISÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA, PROPONDO ALTERNATIVAS À JORNADA CONVENCIONAL PREVISTA PELA CLT. / O MOVIMENTO JÁ REÚNE MAIS DE 300 MIL SEGUIDORES NA REDE E AINDA GANHA FORÇA. / ESSE CLAMOR POR 'VIDA ALÉM DO TRABALHO' É, NO FUNDO, UMA GRANDE QUESTÃO SOBRE SAÚDE MENTAL COLETIVA. E PARA APROFUNDAR ESSA REFLEXÃO CONVERSAMOS COM ANA CÂNDIDA CANTARELLI. ELA É PSICÓLOGA CLÍNICA, COM MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E CULTURA PELA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, E PROFESSORA DE PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO NA PUC GOIÁS. //

TEC: 7 RODAR SONORA ANA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: OUTRA COISA QUE NÃO PODEMOS DEIXAR DE MENCIONAR É O ESTADO DE SAÚDE DOS TRABALHADORES BRASILEIROS. / A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, O-M-S, CONFIRMA QUE O BRASIL É O SEGUNDO PAÍS DO MUNDO COM MAIOR NÚMERO DE CASOS DE BURNOUT, LOGO ATRÁS DO JAPÃO. / EM 2024, O

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL REVELOU QUE HOVE QUASE MEIO MILHÃO DE AFASTAMENTOS DEVIDO A TRANSTORNOS MENTAIS. //

TEC: 8 RODAR SONORA ANA 2

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: ESTE TEMA DÁ MUITO O QUE FALAR, E VAMOS EXPLORAR MAIS SOBRE ESTES IMPACTOS EM UM EPISÓDIO FUTURO. //

LOC: OUTRO FENÔMENO QUE EXPLODIU NOS ÚLTIMOS ANOS E VIROU UM DOS MAIORES DEBATES DO MUNDO DO TRABALHO É A "PEJOTIZAÇÃO". / VOCÊ JÁ OUVIU FALAR? / É QUANDO A EMPRESA, PARA NÃO ASSINAR A CARTEIRA, EXIGE QUE O FUNCIONÁRIO CRIE UM C-N-P-J E VIRE UMA "PESSOA JURÍDICA". / E O TAMANHO DESSE PROBLEMA APARECEU NOS NÚMEROS. / EM 2024, A JUSTIÇA DO TRABALHO REGISTROU UM VERDADEIRO RECORDE: MAIS DE 285 MIL PROCESSOS DE PESSOAS PEDINDO O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO./ SEGUNDO O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, O T-S-T, ESSE NÚMERO REPRESENTA UM AUMENTO DE 57 POR CENTO EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR, UM REFLEXO DIRETO DO AVANÇO DA PEJOTIZAÇÃO. / A PROFESSORA CLÁUDIA DESTACA COMO ESSA PRÁTICA FUNCIONA PARA MASCARAR O QUE É, NA VERDADE, UMA RELAÇÃO DE EMPREGO. //

TEC: 9 SONORA CLÁUDIA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: AGORA QUE CONHECEMOS COMO ESTÁ O CENÁRIO TRABALHISTA NO BRASIL, NO PRÓXIMO EPISÓDIO VAMOS EXPLORAR UM PROBLEMA GRAVÍSSIMO ENFRENTADO POR TRABALHADORES EM TODO O BRASIL: OS ASSÉDIOS. / FIQUE LIGADO. //

TEC: SOBE E DESCE BG

TEC: VINHETA

A.4 Episódio 4: Os assédios morais e sexuais

TEC: VINHETA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: HOJE, NO QUARTO EPISÓDIO DE ENTRE LEIS E MERCADOS, VAMOS TRATAR DE UM ASSUNTO SÉRIO E EXTREMAMENTE PREOCUPANTE: AS VIOLAÇÕES DE DIREITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO. //

LOC: ALGUMAS DESSAS VIOLAÇÕES SÃO MAIS FÁCEIS DE IDENTIFICAR, POIS DEIXAM UM RASTRO NO PAPEL. / DADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO MOSTRAM QUE O NÃO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS, HORAS EXTRAS E F-G-T-S, POR EXEMPLO, ESTÃO ENTRE AS QUEIXAS MAIS COMUNS NA JUSTIÇA. //

LOC: MAS EXISTE OUTRA FORMA DE VIOLAÇÃO, MUITO MAIS SILENCIOSA E, POR VEZES, MAIS DESTRUTIVA: O ASSÉDIO. / UMA QUE NÃO ATACA O BOLSO, MAS A ALMA. //

LOC: NESTE EPISÓDIO, VAMOS EXPLORAR O QUE SÃO OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL, E COMO ELES OCORREM. //

TEC : 1 TEASER

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: VAMOS COMEÇAR PELO ASSÉDIO MORAL. / ANTES DE TUDO, É IMPORTANTE ENTENDER QUE, QUANDO FALAMOS EM TRABALHO, NÃO

ESTAMOS FALANDO APENAS DE TAREFAS E SALÁRIOS. / ESTAMOS FALANDO DE DIGNIDADE. / TODO TRABALHADOR TEM DIREITOS QUE SÃO LIGADOS DIRETAMENTE À SUA INTEGRIDADE E AO SEU RESPEITO COMO PESSOA. / PENSE NESSES DIREITOS COMO ALGO INTOCÁVEL, QUE NINGUÉM PODE VIOLAR, NEM O CHEFE, NEM UM COLEGA, NEM A PRÓPRIA EMPRESA. / O ASSÉDIO MORAL É EXATAMENTE A VIOLAÇÃO DESSE LIMITE. / É QUANDO O AMBIENTE DE TRABALHO DEIXA DE SER UM LUGAR DE RESPEITO E SE TORNA UM ESPAÇO DE HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO. //

TEC: 2 SONORA ESTER

LOC: GESTORES QUE USAM A DESCULPA DA "EFICIÊNCIA" PARA HUMILHAR SEUS SUBORDINADOS MUITAS VEZES SÃO ATÉ VISTOS COMO "LÍDERES FORTES" PELA ALTA DIREÇÃO, MESMO QUE SEJAM ARROGANTES E ABUSIVOS. / NO FUNDO, O ASSÉDIO MORAL É UMA FERRAMENTA DE CONTROLE: ELE NÃO BUSCA NECESSARIAMENTE ATINGIR OS MAIS FRACOS, MAS SIM NEUTRALIZAR AQUELES QUE OUSAM QUESTIONAR, QUE ENFRENTAM PRIVILÉGIOS E INJUSTIÇAS. / QUEM NÃO SE CALA, VIRA ALVO. //

TEC: 3 SONORA ANNE

LOC: O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, EM SUA *CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO*, CONCEITUA O ASSÉDIO MORAL COMO “A EXPOSIÇÃO DA PESSOA A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS NO AMBIENTE DE TRABALHO, DE FORMA REPETITIVA E PROLONGADA, NO EXERCÍCIO DE SUAS ATIVIDADES”. / NA MESMA PUBLICAÇÃO, O TRIBUNAL DIVIDE O FENÔMENO EM DUAS CATEGORIAS: O ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL, QUE OCORRE DE MANEIRA INDIVIDUAL COM O OBJETIVO DE PREJUDICAR UM PROFISSIONAL; E O ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL, QUE SE DÁ QUANDO A PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO INCENTIVA OU TOLERA TAIS PRÁTICA. A PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, ANA CÂNDIDA CANTARELLI, QUE

CONVERSOU CONOSCO NO EPISÓDIO PASSADO SOBRE SAÚDE MENTAL, CHAMA ISSO DE "PARADOXO ORGANIZACIONAL". //

TEC: 4 SONORA ANA

LOC: É CRUCIAL ENTENDER QUE A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NÃO TEM UMA ÚNICA DIREÇÃO. / BASICAMENTE, ELA SE DIVIDE EM DUAS CATEGORIAS: VERTICAL E HORIZONTAL. A VERTICAL É SOBRE PODER E HIERARQUIA. / NA SUA FORMA MAIS CLÁSSICA, A DESCENDENTE, O PODER É USADO POR UM SUPERIOR PARA OPRIMIR UM SUBORDINADO. / MAS O CONTRÁRIO TAMBÉM EXISTE: O ASSÉDIO ASCENDENTE, QUANDO SUBORDINADOS ATACAM O GESTOR. / JÁ A HORIZONTAL É SOBRE A DISPUTA ENTRE PARES, ACONTECE QUANDO O AGRESSOR É UM COLEGA DE MESMO NÍVEL. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: MAS COMO A GENTE PODE IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL NO DIA A DIA? / PARA FACILITAR, ESPECIALISTAS COSTUMAM DIVIDIR ESSAS AGRESSÕES EM QUATRO GRANDES GRUPOS DE COMPORTAMENTO. //

LOC: O PRIMEIRO SÃO OS ATAQUES À COMUNICAÇÃO. / É QUANDO O ASSEDIADOR TENTA CALAR A VÍTIMA: ELE A IMPEDE DE FALAR, A INTERROMPE O TEMPO TODO, GRITA, FAZ CRÍTICAS EXAGERADAS E ATÉ AMEAÇAS, SEJA PESSOALMENTE OU POR ESCRITO. //

LOC: O SEGUNDO GRUPO SÃO OS ATAQUES ÀS RELAÇÕES SOCIAIS. / O OBJETIVO AQUI É ISOLAR A PESSOA. / OS COLEGAS SÃO PROIBIDOS DE FALAR COM A VÍTIMA, QUE ACABA TRANSFERIDA PARA UMA SALA VAZIA E TRATADA COMO SE FOSSE INVISÍVEL. / ESPALHAR FOFOCAS E RIDICULARIZAR A VÍTIMA POR SEU

JEITO DE FALAR, SUA APARÊNCIA OU SUAS CRENÇAS TAMBÉM FAZ PARTE DESSA TÁTICA CRUEL, O QUE PODE GERAR PROBLEMAS PSICOLÓGICOS, QUE ABORDAREMOS NO PRÓXIMO EPISÓDIO. //

LOC: O TERCEIRO SÃO OS ATAQUES À SUA REPUTAÇÃO PROFISSIONAL. / É AQUI QUE O ASSEDIADOR TENTA FAZER A VÍTIMA PARECER INCOMPETENTE. / ELE PODE TIRAR TAREFAS IMPORTANTES, PARA QUE A PESSOA SE SINTA INÚTIL, OU FAZER O CONTRÁRIO: DAR TAREFAS IMPOSSÍVEIS OU SEM SENTIDO, MUITO ACIMA OU ABAIXO DE SUA CAPACIDADE, SÓ PARA EXPÔ-LA AO FRACASSO E DESVALORIZÁ-LA. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: E, POR FIM, O QUARTO E MAIS GRAVE GRUPO SÃO OS ATAQUES DIRETOS À SAÚDE E SEGURANÇA. / ISSO VAI DESDE FORÇAR A PESSOA A FAZER TRABALHOS FISICAMENTE PERIGOSOS OU EXAUSTIVOS, ATÉ AMEAÇAS DE VIOLÊNCIA, AGRESSÕES FÍSICAS E O PRÓPRIO ASSÉDIO SEXUAL EXPLÍCITO. // A PSICÓLOGA ANA CÂNDIDA CANTARELLI RESSALTA QUE O ASSÉDIO PODE SE MANIFESTAR DE FORMAS MUITO VARIADAS, DESDE AS MAIS SUTIS ATÉ AS MAIS EXPLÍCITAS.

TEC: 5 SONORA ANA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: O ASSÉDIO MORAL PODE ATINGIR UM INDIVÍDUO, UM GRUPO OU ATÉ MESMO TODOS OS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA. //

TEC: 6 SONORA WALKSANA

LOC: MAS, COMO SABEMOS, O ASSÉDIO MORAL NÃO É O ÚNICO QUE EXISTE. / UM OUTRO TIPO DE ASSÉDIO É O SEXUAL. //

LOC: DE ACORDO COM O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, O ASSÉDIO SEXUAL É TODA CONDUTA INDESEJADA DE NATUREZA SEXUAL QUE RESTRINJA A LIBERDADE SEXUAL DA VÍTIMA. / NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA, A PRÁTICA É DEFINIDA NO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL COMO “CONSTRANGER ALGUÉM COM O INTUITO DE OBTER VANTAGEM OU FAVORECIMENTO SEXUAL, PREVALECENDO-SE O AGENTE DA SUA CONDIÇÃO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO OU ASCENDÊNCIA INERENTES AO EXERCÍCIO DE EMPREGO, CARGO OU FUNÇÃO. //

LOC: ESTE TIPO DE ASSÉDIO PODE SER DIVIDIDO EM DUAS CATEGORIAS: POR CHANTAGEM (TAMBÉM CHAMADO DE VERTICAL) E POR INTIMIDAÇÃO (OU AMBIENTAL). / O ASSÉDIO POR CHANTAGEM É ONDE A ACEITAÇÃO OU A REJEIÇÃO DE UMA INVESTIDA SEXUAL É DETERMINANTE PARA QUE O ASSEDIADOR TOME UMA DECISÃO FAVORÁVEL OU PREJUDICIAL PARA A SITUAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA ASSEDIADA. //

TEC: 7 SONORA WALKSANA

LOC: A SEGUNDA CATEGORIA É O ASSÉDIO POR INTIMIDAÇÃO, QUE TAMBÉM PODEMOS CHAMAR DE "ASSÉDIO AMBIENTAL". / AQUI, NÃO PRECISA TER DIFERENÇA DE CARGO; PODE ACONTECER ENTRE COLEGAS DO MESMO NÍVEL. / SÃO OS GESTOS, AS PALAVRAS OU OS CONTATOS FÍSICOS INADEQUADOS QUE, AOS POUCOS, CRIAM UM AMBIENTE DE TRABALHO TÓXICO, HOSTIL E OPRESSOR PARA A VÍTIMA. //

TEC: 8 SONORA ANNE**TEC: SOBE E DESCE BG**

LOC: UM DADO RECENTE MOSTRA QUE, FELIZMENTE, AS PESSOAS ESTÃO DENUNCIANDO MAIS. A PESQUISA NACIONAL DE CANAIS DE DENÚNCIAS, CONDUZIDA PELA PLATAFORMA ALIANT ANALISOU MAIS DE MIL EMPRESAS EM VÁRIOS PAÍSES, E REVELOU UM NÚMERO ALARMANTE. / NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS, O TOTAL DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL FEITAS DENTRO DAS PRÓPRIAS EMPRESAS EXPLODIU, COM UM AUMENTO DE QUASE 390 POR CENTO.

//

LOC: PROPORCIONALMENTE, CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL OCORREM EM SUA MAIORIA CONTRA MULHERES. / COM A PRESENÇA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO, MUITOS AMBIENTES SE TORNAM HOSTIS, OFENSIVOS E VEXATÓRIOS PARA ELAS. / ISSO OCORRE PORQUE, AO DESAFIAR AS NORMAS ESTABELECIDAS, AS MULHERES MUITAS VEZES ENFRENTAM RESISTÊNCIA, O QUE SE MANIFESTA EM ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS E EM COMPORTAMENTOS QUE DESCONSIDERAM OS IDEAIS DE IGUALDADE E RESPEITO. / A PROFESSORA CLÁUDIA GLENIA, QUE TAMBÉM É MESTRA EM SOCIOLOGIA, EXPLICA QUE ESSA HOSTILIDADE ESTÁ LIGADA A UM PROBLEMA CULTURAL DE COMO A MULHER É VISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO.

TEC: 9 SONORA CLÁUDIA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: OUTRO PONTO QUE VALE A PENA NOTAR É COMO A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TRATA O ASSÉDIO SEXUAL. / AO SER INCLUÍDO NO CÓDIGO PENAL, O CRIME FOI TRATADO COMO DE PEQUENO POTENCIAL OFENSIVO, RESULTANDO EM PUNIÇÕES BRANDAS QUE REFORÇAM A SENSACÃO DE IMPUNIDADE. / ALÉM DISSO, A DEFINIÇÃO LEGAL RESTRINGE O ASSÉDIO À RELAÇÃO HIERÁRQUICA NO AMBIENTE DE TRABALHO, IGNORANDO QUE A SITUAÇÃO PODE OCORRER TAMBÉM DE FORMA HORIZONTAL OU ASCENDENTE. A PROFESSORA DE DIREITO DO TRABALHO CLÁUDIA GLENIA, QUE NOS

ACOMPANHA DESDE O PRIMEIRO EPISÓDIO, DETALHA QUEM É O VERDADEIRO RESPONSÁVEL LEGAL PELO AMBIENTE DE TRABALHO.

TEC: 10 SONORA CLÁUDIA

LOC: O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER COMPREENDIDO COMO UMA EVOLUÇÃO DO ASSÉDIO MORAL, UMA VEZ QUE AMBOS ENVOLVEM A HUMILHAÇÃO E A OBJETIFICAÇÃO DA VÍTIMA. / NO ENTANTO, A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NÃO O TRATA DESSA FORMA, MAS SIM COMO UM ATO ISOLADO, PRATICADO POR INDIVÍDUOS QUE ABUSAM DE SUA POSIÇÃO DE PODER PARA OBTER VANTAGENS DE NATUREZA SEXUAL. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: O ASSÉDIO SEXUAL AINDA TEM RAÍZES CULTURAIS: À PERCEPÇÃO CULTURAL DO POVO BRASILEIRO COMO AFETUOSO E CALOROSO, TANTO NO PAÍS QUANTO NO EXTERIOR. / ALÉM DISSO, OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO AJUDAM A DIFUNDIR A IDEIA DE UM POVO RECEPTIVO. A PSICÓLOGA ANA CÂNDIDA CANTARELLI VOLTA A PARTICIPAR E CRÍTICA ESSA NORMALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA, MUITAS VEZES DISFARÇADA DE "BRINCADEIRA".

TEC: 11 SONORA ANA

LOC: CERTAS CONDUTAS POTENCIALMENTE ABUSIVAS ACABAM SENDO INTERPRETADAS COMO SIMPLES GALANTEIOS OU BRINCADEIRAS, ESPECIALMENTE QUANDO PARTEM DE HOMENS EM RELAÇÃO ÀS MULHERES. / A DIFICULDADE DE PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL TAMBÉM CONTRIBUI PARA A IMPUNIDADE, UMA VEZ QUE, EM MUITOS CASOS, A PALAVRA DA VÍTIMA É A

ÚNICA EVIDÊNCIA DISPONÍVEL, RESULTANDO EM DECISÕES JUDICIAIS QUE FREQUENTEMENTE DESCONSIDERAM A DENÚNCIA. //

LOC: TANTO O ASSÉDIO MORAL QUANTO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO AFETA DIRETAMENTE A SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR. / A VÍTIMA PODE SOFRER PERDAS SIGNIFICATIVAS E VIVENCIAR UM AMBIENTE PROFISSIONAL HOSTIL, RESULTANDO EM ESTRESSE, DESMOTIVAÇÃO, ISOLAMENTO E DIVERSOS TRANSTORNOS EMOCIONAIS. / NÃO PERCA O PRÓXIMO EPISÓDIO, ONDE VAMOS EXPLORAR MAIS A FUNDO ESTES IMPACTOS. / ATÉ LÁ. //

TEC: SOBE E DESCE BG

TEC: VINHETA

A.5 Episódio 5: As consequências dos assédios e o que fazer para buscar ajuda

TEC: 1 TEASER

TEC: VINHETA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: BEM-VINDO A MAIS UM EPISÓDIO DE ‘ENTRE LEIS E MERCADOS’. / MEU NOME É YAN LINHARES, E NESTE ÚLTIMO EPISÓDIO VAMOS EXPLORAR MAIS A FUNDO COMO ANDA A SAÚDE MENTAL E FÍSICA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS. //

LOC: NO ÚLTIMO EPISÓDIO DISCUTIMOS OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL: COMO SE CONFIGURAM, A LEGISLAÇÃO EM TORNO DELES E O RELATO DE PESSOAS QUE VIVERAM TAIS SITUAÇÕES. / HOJE, TRATAREMOS OS IMPACTOS QUE OS

ASSÉDIOS PODEM ACARRETAR SOBRE A VIDA DAS VÍTIMAS E OS MEIOS PARA QUE O TRABALHADOR POSSA SE DEFENDER. //

LOC: PARA COMEÇAR A FALAR SOBRE ESTE ASSUNTO PRECISAMOS ENTENDER UMA COISA: CADA PESSOA POSSUI UMA IDENTIDADE JURÍDICA QUE LHE CONFERE A CAPACIDADE DE ADQUIRIR DIREITOS E ASSUMIR OBRIGAÇÕES. / ENTRE ESSES DIREITOS, PODEMOS DESTACAR OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. //

LOC: O QUE É ISSO? / BASICAMENTE, É A ESSÊNCIA DE QUEM VOCÊ É. / NÃO É COMO UMA PROPRIEDADE QUE VOCÊ PODE VENDER OU NEGOCIAR. / O NOSSO CÓDIGO CIVIL, POR EXEMPLO, DIZ QUE VOCÊ NÃO PODE TRANSFERIR OU RENUNCIAR A ELES. //

LOC: PENSE ASSIM: SÃO DIREITOS QUE NÃO TÊM PREÇO. / VOCÊ NÃO PODE "ABRIR MÃO" DA SUA HONRA OU DA SUA DIGNIDADE. / E O MAIS IMPORTANTE: ESSES DIREITOS SÃO ABSOLUTOS. / ISSO SIGNIFICA QUE TODOS, SEM EXCEÇÃO, TÊM O DEVER DE RESPEITÁ-LOS. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: E POR QUE O AMBIENTE DE TRABALHO É UM LUGAR TÃO PROPÍCIO PARA QUE ESSES DIREITOS SEJAM VIOLADOS? //

LOC: PRIMEIRO, PORQUE A RELAÇÃO DE TRABALHO É MUITO PESSOAL. / E SEGUNDO, PORQUE A BUSCA SEM LIMITES POR LUCRATIVIDADE E O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS PARA MONITORAR OS FUNCIONÁRIOS TÊM LEVADO A MUITAS PRÁTICAS ABUSIVAS. //

LOC: MUITAS VEZES, A CULPA É DA PRÓPRIA DESORGANIZAÇÃO DA EMPRESA. / O TRABALHO É MAL PLANEJADO, E QUANDO OS PROBLEMAS E FALHAS APARECEM, A CULPA RECAI SOBRE QUEM? / SOBRE O FUNCIONÁRIO. / ESSE CENÁRIO DE COBRANÇA INJUSTA GERA MEDO. / E ESSE MEDO ABRE ESPAÇO PARA O ASSÉDIO. //

LOC: O ASSÉDIO, SEJA ELE MORAL OU SEXUAL, ATACA O QUE VOCÊ É. / PARA ENTENDER MELHOR AS CONSEQUÊNCIAS, OS ESPECIALISTAS COSTUMAM DIVIDIR ESSES DIREITOS EM TRÊS GRANDES GRUPOS: //

LOC: PRIMEIRO, OS DIREITOS FÍSICOS: QUE É O SEU DIREITO À VIDA E À INTEGRIDADE DO SEU CORPO. / SEGUNDO OS DIREITOS PSÍQUICOS: SUA LIBERDADE DE PENSAMENTO, SUA PRIVACIDADE E SUA INTIMIDADE. / E TERCEIRO, OS DIREITOS MORAIS: QUE SÃO A SUA HONRA, SEU NOME E O SEU DIREITO AO RESPEITO. //

LOC: QUANDO FALAMOS NAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO, ESTAMOS FALANDO DA DESTRUIÇÃO DESSES TRÊS PILARES. //

LOC: TUDO ISSO FICA MAIS CLARO QUANDO VEMOS COMO ESTÁ A SAÚDE MENTAL DO POVO BRASILEIRO. / SEGUNDO DADOS DO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, DIVULGADOS PELO G1, O BRASIL ENFRENTA UMA GRAVE CRISE DE SAÚDE MENTAL. / EM 2024, O NÚMERO DE AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS ULTRAPASSOU 472 MIL, REPRESENTANDO UM AUMENTO DE 68 POR CENTO EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR, O MAIOR REGISTRADO EM UMA DÉCADA. //

LOC: SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, A O-M-S, OS IMPACTOS DO SOFRIMENTO PSÍQUICO PROVOCADO POR FATORES COMO O ASSÉDIO

MORAL PODEM SER AMPLOS E PROFUNDOS, ATINGINDO DIFERENTES DIMENSÕES DA SAÚDE DO INDIVÍDUO. //

LOC: ESSES EFEITOS SE EXPRESSAM, DE FORMA GERAL, POR MEIO DE SINTOMAS PSICOPATOLÓGICOS, PSICOSSOMÁTICOS E COMPORTAMENTAIS. //

LOC: OS SINTOMAS PSICOPATOLÓGICOS ENVOLVEM QUADROS DE ANSIEDADE E DEPRESSÃO. / ISSO INCLUI ALTERAÇÕES NO SONO, SENTIMENTOS DE APATIA, INSEGURANÇA, IRRITABILIDADE, INTROSPECÇÃO EXCESSIVA, PERDA DE INTERESSE EM ATIVIDADES COTIDIANAS E DIFICULDADES DE CONCENTRAÇÃO. //

LOC: JÁ OS SINTOMAS PSICOSSOMÁTICOS, EMBORA SE MANIFESTEM FISICAMENTE, POSSUEM ORIGEM EMOCIONAL. / ELES PODEM SE APRESENTAR COMO DORES MUSCULARES E ARTICULARES, ENXAQUECAS, CRISES DE HIPERTENSÃO, PROBLEMAS GÁSTRICOS E ATÉ QUEDA DE CABELO. //

LOC: POR FIM, OS SINTOMAS COMPORTAMENTAIS SE REFLETEM EM ALTERAÇÕES NAS INTERAÇÕES SOCIAIS E NO ESTILO DE VIDA DO INDIVÍDUO, TAIS COMO, O ISOLAMENTO SOCIAL, AUMENTO DO CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS COMO ÁLCOOL, TABACO E OUTRAS DROGAS, ALTERAÇÕES ALIMENTARES, DISFUNÇÕES SEXUAIS E COMPORTAMENTOS AGRESSIVOS. //

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: QUANDO FALAMOS DE SAÚDE MENTAL, NÃO PODEMOS DEIXAR DE LADO O BURNOUT. //

LOC: SEGUNDO MINISTÉRIO DA SAÚDE, ESSA É UMA CONDIÇÃO SÉRIA E VAI MUITO ALÉM DO SIMPLES CANSAÇO. / OS SINTOMAS PODEM SER FÍSICOS E

EMOCIONAIS: ESGOTAMENTO EXTREMO, DIFICULDADE DE CONCENTRAÇÃO, DORES DE CABEÇA, INSÔNIA, ALTERAÇÕES NO APETITE, E ATÉ PRESSÃO ALTA. //

LOC: MAS TAMBÉM HÁ O PESO EMOCIONAL: SENTIMENTOS DE FRACASSO, INSEGURANÇA, NEGATIVIDADE E O ISOLAMENTO SOCIAL. //

TEC: 2 SONORA ESTER

LOC: DESDE 2022, A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE RECONHECE OFICIALMENTE O *BURNOUT* COMO UMA SÍNDROME OCUPACIONAL CRÔNICA. / OU SEJA, A SÍNDROME ESTÁ DIRETAMENTE LIGADA AO AMBIENTE DE TRABALHO E NÃO PODE SER TRATADA APENAS COMO “ESTRESSE DEMAIS”. / ENQUANTO O ESTRESSE É AQUELA SOBRECARGA QUE AINDA PERMITE REAÇÃO, O *BURNOUT* É QUANDO O CORPO E A MENTE SIMPLEMENTE DIZEM “CHEGA”. / A PESSOA PERDE A MOTIVAÇÃO, SENTE UM VAZIO EMOCIONAL E JÁ NÃO VÊ SAÍDA OU ALÍVIO. //

LOC: DE ACORDO COM O MINISTÉRIO DA SAÚDE, A SÍNDROME DE BURNOUT APRESENTA SINTOMAS VARIADOS, TANTO FÍSICOS QUANTO EMOCIONAIS. / ENTRE OS PRINCIPAIS ESTÃO O CANSAÇO EXCESSIVO, DIFICULDADES DE CONCENTRAÇÃO, ALTERAÇÕES NO APETITE, DORES DE CABEÇA E MUSCULARES, INSÔNIA, PRESSÃO ALTA, ALÉM DE SENTIMENTOS PERSISTENTES DE FRACASSO, INSEGURANÇA, NEGATIVIDADE E ISOLAMENTO SOCIAL. //

LOC: MAS O QUE CAUSA ESSA FRUSTRAÇÃO? / ALÉM DA SOBRECARGA, A PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, PROFESSORA DA PUC GOIÁS, ANA CÂNDIDA CANTARELLI, QUE ESTEVE CONOSCO EM EPISÓDIOS PASSADOS, APONTA COMO UMA DAS PRINCIPAIS CAUSAS É A SENSACÃO DE SER TRATADO DE FORMA INJUSTA PELA EMPRESA. //

TEC: 3 SONORA ANA

LOC: UMA BOA NOTÍCIA É QUE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA COMEÇA A REAGIR A ESSE CENÁRIO PREOCUPANTE. DIANTE DO AUMENTO DOS CASOS DE ADOECIMENTO MENTAL ENTRE TRABALHADORES, O PAÍS GANHOU UMA NOVA LEI: A DE NÚMERO 14.831, SANCIONADA EM 2024. ESSA NORMA SURGE EM UM MOMENTO DE RÁPIDAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO — COM O CRESCIMENTO DO HOME OFFICE DEPOIS DA PANDEMIA, O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS E O AVANÇO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. O OBJETIVO DA LEI É RECONHECER E INCENTIVAR EMPRESAS QUE ADOTEM BOAS PRÁTICAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE PROFISSIONAL. //

LOC: ESTA LEI PREVÊ O "CERTIFICADO EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL". / PARA OBTER ESSE RECONHECIMENTO, AS ORGANIZAÇÕES DEVEM ATENDER A CRITÉRIOS CLAROS: PROMOVER AMBIENTES SAUDÁVEIS, OFERECER SUPORTE PSICOLÓGICO, PREVENIR ATIVAMENTE O ASSÉDIO E GARANTIR CANAIS ACESSÍVEIS PARA ESCUTA E SUGESTÕES, FORTALECENDO O COMPROMISSO REAL COM O BEM-ESTAR PSÍQUICO DE SEUS COLABORADORES. //

LOC: ALÉM DA LEI 14.831 QUE CRIA O CERTIFICADO, HÁ OUTRA NORMA FUNDAMENTAL QUE OBRIGARÁ AS EMPRESAS A MUDAR A PRÓPRIA ESTRUTURA DE TRABALHO: A ATUALIZAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA 1, A NR1.

TEC: 4 SONORA ANA**TEC: SOBE E DESCE BG**

LOC: DURANTE ESTA SÉRIE EXPLORAMOS A HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL, O CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO ATUALMENTE, OS ASSÉDIOS E SEUS IMPACTOS. / AGORA, É IMPORTANTE NÃO ESQUECER DE UM TÓPICO ESSENCIAL: O QUE FAZER AO SE DEPARAR COM VIOLAÇÕES DE SEUS DIREITOS E COMO PROCURAR AJUDA. //

LOC: A PRIMEIRA REAÇÃO AO SOFRIMENTO OU À VIOLAÇÃO DE DIREITOS É, MUITAS VEZES, A CONFUSÃO. / A PSICÓLOGA ANA CÂNDIDA CANTARELLI RESSALTA QUE A PRÓPRIA VÍTIMA PODE DEMORAR A ENTENDER O QUE ESTÁ ACONTECENDO. //

TEC: 5 SONORA ANA

LOC: POR ISSO, É FUNDAMENTAL ENTENDER QUE A RESPONSABILIDADE DE GARANTIR UM AMBIENTE SEGURO NÃO É DA VÍTIMA, MAS SIM DA EMPRESA. / A PROFESSORA DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO, CLÁUDIA GLÊNIA, QUE NOS ACOMPANHA DESDE O PRIMEIRO EPISÓDIO SOBRE A HISTÓRIA DA CLT, EXPLICA O QUE DEFINE UM AMBIENTE DE TRABALHO ONDE O EMPREGADO SE SENTE PROTEGIDO.

TEC: 6 SONORA CLÁUDIA

LOC: A FERRAMENTA CENTRAL PARA ISSO É UM CANAL DE DENÚNCIAS, COMO UMA OUVIDORIA, QUE SEJA OBRIGADO A INVESTIGAR O QUE FOI RELATADO. //

TEC: 7 SONORA CLÁUDIA

LOC: QUANDO O CANAL INTERNO FALHA, OU QUANDO NÃO HÁ SEGURANÇA PARA USÁ-LO, O TRABALHADOR DEVE PROCURAR OS ÓRGÃOS PÚBLICOS. / A

PROFESSORA CLÁUDIA GLENIA DETALHA OS DOIS PRINCIPAIS CANAIS DE DENÚNCIA FORMAIS. //

TEC: 8 SONORA CLÁUDIA

LOC: ALÉM DA DENÚNCIA LEGAL, QUE VISA PUNIR A EMPRESA E CORRIGIR A VIOLAÇÃO, É FUNDAMENTAL CUIDAR DA SAÚDE QUE JÁ FOI IMPACTADA. / A PSICÓLOGA ANA CÂNDIDA CANTARELLI LEMBRA QUE EXISTEM LOCAIS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS EM ACOLHER O TRABALHADOR ADOECIDO. //

TEC: 9 SONORA ANA

TEC: SOBE E DESCE BG

LOC: CHEGAMOS AO FINAL DO ÚLTIMO EPISÓDIO DA SÉRIE "ENTRE LEIS E MERCADOS". //

LOC: NESSA SÉRIE, PERCORREMOS OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL, DESDE A ERA VARGAS, PASSANDO PELA REPRESSÃO NA DITADURA, ATÉ CHEGAR AOS DESAFIOS ATUAIS, COMO A "PEJOTIZAÇÃO" E A LUTA PELA ESCALA SEIS POR UM.

LOC: TAMBÉM ABORDAMOS, AO LONGO DO MATERIAL, O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E, HOJE, VIMOS OS IMPACTOS QUE ELES CAUSAM NA SAÚDE MENTAL E OS CAMINHOS PARA A DENÚNCIA. //

LOC: FICA O RECADO: O ASSÉDIO E A VIOLAÇÃO DE DIREITOS NÃO SÃO "MIMIMI", SÃO CRIMES. / O CAMINHO PARA A SOLUÇÃO PASSA POR QUEBRAR O SILÊNCIO, BUSCAR APOIO PSICOLÓGICO E USAR OS CANAIS CORRETOS – SEJA A OUVIDORIA DA EMPRESA OU, SE NECESSÁRIO, O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A SUPERINTENDÊNCIA DO TRABALHO, PARA GARANTIR QUE O AMBIENTE DE TRABALHO SEJA UM LOCAL DE DIGNIDADE. //

LOC: EU SOU YAN LINHARES E OBRIGADO POR ACOMPANHAR ESSA SÉRIE DE PODCAST. / ESPERO QUE O TRABALHO CONTRIBUA COM INFORMAÇÃO A TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS. //

TEC: VINHETA

APÊNDICE B - ROTEIRO DE PERGUNTAS

B.1 Vítimas de assédio

1 - Pessoas que sofreram violações de seus direitos:

De que forma seus direitos foram violados no local de trabalho?

Você já foi vítima de algum assédio moral ou sexual em seu local de trabalho? Como ocorreu?

Você conhece os seus direitos como trabalhador?

Você conhece os canais para fazer uma denúncia quanto a violações de seus direitos? Se sim, já tentou fazer uma denúncia?

B.2 Advogado (a) trabalhista

História

Como se iniciou o processo de consolidação das leis trabalhistas no Brasil?

Qual a importância de Vargas neste processo?

Quais as principais mudanças que ocorreram no cenário de trabalho desde a primeira consolidação das leis no Brasil?

Como é o papel dos sindicatos hoje no Brasil? Que mudança sofreram desde a última reforma trabalhista

Com a recente popularização da ‘pejotização’, quais cuidados tanto empregadores e empregados devem ter do ponto de vista jurídico?

A escala 6x1 tem se tornado um tema cada vez mais discutido, há alguma maneira dela ser implementada? Quais os desafios?

Assédios

Quais os principais direitos violados que você pode observar no seu dia a dia?

Há algum caso que você conheça que tenha te marcado?

Como os empregadores violam direitos trabalhistas e de que maneira se protegem?

Você acha que a legislação atual é o suficiente para proteger o trabalhador? Como a reforma trabalhista de 2017 mudou a relação entre empregado e empregador

Nos últimos tempos, vários projetos de lei surgiram que visam promover a saúde mental no local de trabalho, como a Norma regulamentadora número 1, o PL 4479/24 e a Lei número 14.831/2024. Na sua opinião, elas são um avanço no cenário trabalhista no Brasil? Como elas são aplicadas?

B.3 Psicólogo

Ultimamente vemos uma grande mobilização da geração mais jovem contra a escala 6x1. Na sua visão, o que mudou nas expectativas e valores desses novos trabalhadores? Por que o que antes era visto como normal, hoje é considerado inaceitável por eles?

Os números de afastamento por transtornos mentais, como ansiedade e depressão, não param de crescer. Na sua opinião, estamos vivendo uma epidemia de adoecimento mental no trabalho ou as pessoas agora se sentem mais seguras para diagnosticar e reportar essas condições? Ou seriam as duas coisas?

Muitas empresas hoje dizem oferecer programas de bem-estar e apoio psicológico. Na sua experiência, o que de fato está sendo oferecido? E o que seria um apoio psicológico realmente adequado e eficaz, para além do discurso?

O Burnout virou uma palavra muito comum, mas muitas pessoas não sabem exatamente o que é. Poderia explicar o que de fato caracteriza a Síndrome de Burnout? E quais são os sinais de alerta que uma pessoa deve observar em si mesma?

Quando um trabalhador é vítima de assédio, quais são os impactos psicológicos mais comuns que você observa? Que tipo de reações e transtornos essa violência pode desencadear a curto e a longo prazo?

Para o trabalhador que se identifica com uma situação de assédio ou está à beira de um esgotamento, qual seria o primeiro passo? Que caminhos práticos e de autocuidado você sugere para que essa pessoa comece a buscar ajuda e a se proteger?

RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Yan Linhares Rezende do Curso de Jornalismo, matrícula 20221012700252, e-mail yanlr22@outlook.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado ENTRE LEIS E MERCADOS: Uma análise do mercado de trabalho brasileiro e dos assédios que acometem o trabalhador, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 15 de dezembro de 2025.

Assinatura do(s) autor(es):



Documento assinado digitalmente
YAN LINHARES REZENDE
Data: 15/12/2025 10:34:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Nome completo do autor: Yan Linhares Rezende

Assinatura do professor-orientador:



Documento assinado digitalmente
DENIZE DAUDT DOS SANTOS BANDEIRA
Data: 18/12/2025 11:10:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Nome completo do professor-orientador: Denize Daudt dos Santos Bandeira