

Gestão Narcisista, Sofrimento e Adoecimento no Trabalho de Jornalistas

Autoria: Flavia Guerreiro, Emilio Peres Facas, Ana Magnólia Mendes, Marcus Vinicius Soares Siqueira

Resumo

A partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, esta pesquisa apresenta uma análise da gestão do trabalho em que estão inseridos os profissionais do jornalismo. Tal aporte teórico obtém sua base de conhecimento científico na análise da organização do trabalho, do sofrimento, defesas e processo saúde-adoecimento. Uma das contribuições para o agravamento do sofrimento e, conseqüentemente das doenças, no trabalho é a cultura narcisista presente nas organizações atuais. O objetivo deste estudo é mostrar que a forma de gestão adotada por uma organização como, por exemplo, das empresas jornalísticas, pode causar sofrimento e adoecer o indivíduo, prejudicando suas relações sociais fora do âmbito do trabalho. Para tanto, foram entrevistados seis jornalistas afastados do trabalho por indicação psiquiátrico-terapêutica devido ao desenvolvimento de psicopatologias vinculadas ao trabalho. A pesquisa busca responder à seguinte questão: como as formas de gestão organizacional nas empresas jornalísticas contemporâneas, quando imbuídas de características narcisistas, podem influenciar no sofrimento do trabalho do jornalista. A partir da Análise do Núcleo de Sentido foi observado o modelo de gestão no qual os entrevistados estavam inseridos; os sentimentos quanto a este modelo de gestão revelado pelos entrevistados; as descrições das relações socioprofissionais e as formas de defesa contra a organização adotados pelos entrevistados. No decorrer desta pesquisa, foram identificados diversos problemas enfrentados pelos jornalistas dentro e fora do ambiente de trabalho, praticamente todos causadores de desgaste físico e emocional. Nas entrevistas realizadas com os seis jornalistas afastados percebeu-se que a maior queixa diz respeito ao tempo, tanto no sentido do *deadline* como na excessiva carga horária de trabalho. A pressão por um furo jornalístico também foi uma queixa apresentada pelos jornalistas entrevistados. Sabe-se que há algum tempo atrás os furos jornalísticos eram comuns e mais fáceis se comparados a essa Nova Era da Informação, em que há uma supressão do tempo e do espaço, dificultando a ação do jornalista de dar a notícia em primeira mão. Por isso, a pressão pelo furo pode se tornar um motivo de sofrimento para o jornalista, causando ansiedade, estresse e, até mesmo, angústia. Trata-se de um tema que pode contribuir tanto para a área da Administração, por ser um estudo voltado para a gestão de empresas, como para o próprio campo de conhecimento da Comunicação Social, devido aos raríssimos estudos sobre a sociologia do trabalho dos jornalistas.

Introdução

As organizações são frutos do contexto social no qual estão inseridas. As contemporâneas se encontram implantadas em um contexto mundial globalizado, o qual estabelece como imperativos para o sucesso, ou mesmo para a sobrevivência em um mercado competitivo, a criação de produtos e serviços inovadores, a fidelização de clientes, a flexibilidade, o cumprimento de metas desafiadoras, a superação constante de métodos produtivos e o estímulo irracional ao consumo.

Desse modo, originou-se um ciclo de transformações no mundo do trabalho para que tais imposições fossem atendidas. Em se utilizando ao máximo dos frutos de avanços tecnológicos desenfreados para o aprimoramento da produção; bem como da modernização dos processos organizacionais e da criação e adoção de modismos gerenciais, resta, às empresas contemporâneas, otimizar a contribuição dos indivíduos que a ela prestam seus serviços, por intermédio de treinamentos incessantes e de mecanismos de controle, exercido por políticas e práticas de gestão ideológicas e pela figura do líder organizacional. O trabalhador se transforma no capital mais diferenciável, torna-se um ativo da empresa.

Ao mesmo tempo, de acordo com Siqueira (2006), a globalização proporcionou o enfraquecimento do Estado como instituição e a hegemonia das grandes empresas e institutos econômicos. O surgimento e fortalecimento de multinacionais apresentam um novo conceito de organização do trabalho, sem fronteiras, tornando sua organização comparável a de um Estado descentralizado e, em muitos casos, de regime totalitarista. Além disso, os movimentos de fusões e incorporações de empresas são cada vez mais constantes a fim de se obter o domínio completo da cadeia de produção aumentando ainda mais sua influência e poder. O impacto da atuação dessas empresas na organização da sociedade fez com que elas se transformassem no cerne da dinâmica social contemporânea (SIQUEIRA, 2006).

Junta-se a esse movimento uma degradação de valores na sociedade atual, os quais não se encontram no núcleo do conhecimento científico, mas sim estão inseridos em uma realidade subjetiva. E ao se considerar que a própria ciência social prega liberdade de valores para assim ser considerada como ciência, surge na sociedade o sentimento de emancipação dos valores. E se a definição de uma sociedade são seus valores, e esses estão em crise, pode-se perceber uma valorização sutil dos direitos e, ao mesmo tempo, uma desvalorização gradual dos deveres individuais (MORCHÓN, 1992).

As próprias empresas, conforme salienta Siqueira (2006), tornaram-se palco de fraudes e escândalos financeiros e contábeis nas últimas décadas, os quais levaram diversos trabalhadores ao desemprego. Segundo o autor, os sindicatos sofreram um enfraquecimento e assim também os direitos dos trabalhadores se tornaram mais vulneráveis, deixando-os mais submissos às organizações que os empregavam.

Soma-se a tais fatos, a automação de grande parte dos processos organizacionais possibilitada pelo advento da revolução tecnológica. Assim, o indivíduo sentiu a necessidade de se esforçar ao máximo e de centrar sua vida em torno do trabalho para que não o perdesse, pois não faltam substitutos. Para Paula (2003) as transformações tecnológicas, sócio-culturais e político-econômicas afetaram as relações de trabalho de tal forma que conseguir um emprego e manter-se empregado passou a ser um desafio constante.

Entre as formas de gestão que são estabelecidas nas organizações contemporâneas, pode-se detectar um crescimento de características narcisistas. Contudo, a maioria dessas características, com tendências destrutivas, pode levar ao adoecimento psíquico e físico dos indivíduos que a integram.

Tais formas de gestão, fazendo uso de uma espécie de ação hipnótica, tornam a organização sagrada (Pagès, 1986) e acabam por manipular o comportamento dos trabalhadores, que convencidos de que para alcançarem sucesso profissional ou mesmo não

perderem seu emprego, ficam a ela dependentes. O alcance e superação das metas organizacionais, pregada de forma veemente em modelos de gestão contemporâneos, como o gerencialismo, por exemplo, é priorizado em detrimento da realização individual. E a mensagem inerente a tal pensamento, mas não exposta formalmente é a que, para se ter sucesso na carreira, é imprescindível que o trabalhador coloque sua atividade profissional em primeiro plano em sua vida, que concentre suas energias para atender àquilo que a organização necessita. Esta pesquisa procura demonstrar que a forma de gestão adotada em uma organização pode adoecer o indivíduo, prejudicar a relações socioprofissionais na organização, bem como a interação indivíduo-empresa e indivíduo-indivíduo.

Para tanto, esta pesquisa apresenta como objeto de estudo a gestão no ambiente de trabalho jornalístico e como *corpus* deste objeto um grupo de seis profissionais do jornalismo afastado do trabalho por indicação psiquiátrica/terapêutica devido ao desenvolvimento de psicopatologias vinculadas ao trabalho.

A gestão no ambiente de trabalho jornalístico foi escolhida para análise por dois motivos: 1) por se tratar de uma das profissões que mais tem sofrido os impactos das transformações sociais e econômicas ocorridas nos últimos tempos, sobretudo, a partir do surgimento das tecnologias, que ao invés de diminuir o trabalho, tem contribuído para o aumento da sobrecarga do profissional da Comunicação; 2) pela escassez de referência bibliográfica a respeito da psicodinâmica de trabalho no âmbito do jornalismo. Foram encontradas apenas três pesquisas sobre o assunto: Heloani (2006); Grisci e Rodrigues (2007) e Anjos (2009). Esses estudos sobre a psicodinâmica do trabalho jornalístico apresentam como objeto, respectivamente, jornalistas da região metropolitana de São Paulo; jornalistas de um jornal do Rio Grande do Sul e jornalistas que trabalham no serviço público. Nesse sentido, a pesquisa que mais se aproxima deste trabalho seria a do Heloani, pois o objeto aqui abordado, diferentemente do trabalho apresentado por Grisci e Rodrigues, não se insere numa área específica da Comunicação. Pelo contrário, os jornalistas entrevistados pertencem aos mais diferentes tipos mídias. E no sentido oposto à pesquisa de Anjos, que tem como foco o serviço público, cinco dos seis jornalistas entrevistados para esta pesquisa atuam em empresas privadas de Comunicação, ou seja, estão submetidos a um tipo de gestão completamente diferente de uma empresa pública, dado que não possuem uma estabilidade empregatícia, não recebem salários compatíveis com o trabalho desempenhado, estão sujeitos a uma carga horária excessiva, entre tantos outros problemas que serão descritos no decorrer desta dissertação.

Desse modo, tendo um grupo de jornalistas como *corpus* desta pesquisa deu-se a seguinte problemática: como as formas de gestão organizacional nas empresas jornalísticas contemporâneas, quando imbuídas de características narcisistas, podem influenciar no sofrimento do trabalho do jornalista e no seu adoecimento?

Logo, a partir de uma análise sobre a gestão das empresas de Comunicação, tendo como referência os estudos sobre a sociologia clínica, o objetivo geral desta pesquisa é detectar as características narcisistas presentes nas formas de gestão nas organizações de trabalho contemporâneas e seu impacto no sofrimento, saúde física e psíquica dos indivíduos que as integram.

Para avaliar as características narcisistas na organização de trabalho dos jornalistas, esta pesquisa apresenta como objetivos específicos: identificar indivíduos afastados do trabalho por indicação psiquiátrico-terapêutica devido à apresentação de disfunção psíquica; analisar o modelo de gestão no qual os entrevistados estavam inseridos; caracterizar o sofrimento no trabalho revelado pelos entrevistados; descrever as relações socioprofissionais e hierárquicas às quais estavam submetidos; e identificar as características que qualificam uma de gestão como narcisista.

Com a finalidade de alcançar tais objetivos, a análise da gestão das empresas de jornalismo tem como perspectiva teórica a Psicodinâmica do Trabalho. Segundo Mendes (2007), as bases conceituais da Psicodinâmica são elaboradas a partir da análise dinâmica de forças inerentes a contextos de trabalho. Essas forças, de acordo com a autora, podem deteriorar esses ambientes de trabalho transformando-o em lugar de saúde e/ou de patologias.

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com os seis profissionais do jornalismo afastados do trabalho por indicação psiquiátrico-terapêutica, submetidas à Análise de Conteúdo, especificamente à Análise dos Núcleos de Sentidos (ANS), com o objetivo de detectar os efeitos de uma possível sujeição desses indivíduos a modelos de gestão destrutivos. O presente estudo se fez relevante devido à necessidade de aprofundar o conhecimento das causas do adoecimento psíquico dos indivíduos integrantes das organizações contemporâneas, sobretudo, no âmbito do jornalismo. O modo como, na empresa, as relações pessoais são travadas, o trabalho dividido e as metas definidas, pode ser determinado de forma a prejudicar a integridade física e psíquica dos trabalhadores. Uma dessas disfunções decorrentes da organização do trabalho são os efeitos destrutivos de uma forma de gestão adotada na organização pode ter sobre os indivíduos que as integram. Depende da cultura da empresa a permissão para que os efeitos nocivos dessas características narcisistas se façam presentes na forma de se gerir uma organização, originando o adoecimento de seus trabalhadores.

A Cultura Social Narcisista e as Organizações Contemporâneas sob o Olhar da Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho, segundo Mendes (2007), obtém sua base de conhecimento científico na análise da organização do trabalho e dos modos de subjetivação. É a fala e escuta do sofrimento dos indivíduos dentro da organização. Seu objeto de estudo, segundo a autora, seria o “estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento”. Uma das contribuições para o agravamento do sofrimento e, conseqüentemente das doenças, no trabalho é a cultura narcisista presente nas organizações atuais.

Com o objetivo de identificar características narcisistas que tenham a dinâmica social como origem, é necessário que se faça uma abordagem cujo plano de fundo seja a relação travada entre a sociedade e os indivíduos. É mister ter em mente a importância da influência dos fenômenos sociais não só nas características psicológicas dos indivíduos em geral, mas também em traços da cultura e clima inerentes aos diversos tipos de organizações sociais.

Para a caracterização da sociedade como narcísica, fez-se uso das contribuições do psicanalista alemão da Escola da Frankfurt, Christopher Lasch, cuja principal preocupação era o destino da sociedade americana. Em seu livro *A Cultura do Narcisismo: A cultura americana numa era de esperanças em declínio*, o psicanalista faz uma análise da vida privada dos indivíduos.

Lasch (1983) acredita que a única forma de combate ao narcisismo social seria uma reforma política e prega o estudo da história política e social da sociedade americana para que se entenda o porquê da crescente preocupação das pessoas com seu próprio bem-estar unicamente, bem como para que se tenha base para o desenvolvimento de tal reforma política.

Para este autor, o narcisismo contemporâneo surge da insegurança dos indivíduos que, por sua vez, é causada pelas instabilidades políticas e ambientais, inerentes ao meio em que vivem. O ser humano passa a acreditar que não vale à pena arriscar-se por suas ideologias e tende a considerar a valorização de sua vida pessoal como seu objetivo maior ou mesmo

único. Surge o narcisismo social propiciado pela cultura do narcisismo que se estabeleceu na sociedade contemporânea.

Tal cultura, de acordo com Lasch (1983), tem como principais características: a racionalização de vida interior, as mudanças na vida familiar, as ideologias terapêuticas (afirma que o homem econômico se transformou em homem psicológico) e o culto ao consumismo. Outro fenômeno inerente à cultura do narcisismo para o referido autor seria a banalização do sofrimento. Lasch (1983) atenta para a naturalidade com que os indivíduos recebem notícias de desgraças e violências, propiciando de forma crescente a preocupação única com a própria sobrevivência. Para ele, o narcisismo na sociedade contemporânea seria uma forma de defesa contra tensões e ansiedades da vida moderna.

De acordo com Wanderley (1999), as principais características dos indivíduos inseridos na cultura do narcisismo são: medo da intimidade; promiscuidade sexual; superficialidade emocional; hipocondria; horror à velhice e à morte; pseudo-autopercepção; ausência do sentido de continuidade histórica; declínio do espírito lúdico; fascínio pela celebridade; senso de tempo alterado; exibicionismo; ansiedade; oscilação do humor; inveja; frieza afetiva; destrutividade nas relações amorosas e humanas em geral; e eterna insatisfação.

Lasch (1983) mostra ainda sua preocupação com os movimentos pacifistas e de militância ecológica na sociedade, alegando que podem ser úteis se de fato estiverem comprometidos com a ação política. No entanto, correm o risco de se tornarem instrumentos, segundo Wanderley (1999), da ética da sobrevivência que se justifica por ela mesma e se torna a marca da cultura no narcisismo. Não há preocupação com a justiça social. É a mentalidade de sobrevivência individual, representada na busca única da felicidade do eu.

Da mesma forma, pode-se detectar em diversas organizações de trabalho a presença cada vez maior de formas de gestão que possuam como fim último e único o alcance dos objetivos da própria organização, deixando de lado a responsabilidade social que deveriam possuir em relação aos indivíduos que a integram e ao ambiente ao qual pertencem. A necessidade de reconhecimento da organização no setor no qual se insere; o medo da competição e de não sobreviver no mercado, também podem ser consideradas características de sua inserção na cultura do narcisismo.

Tais organizações tendem a valorizar muito mais o aproveitamento das oportunidades do momento para crescimento e aumento do lucro ou otimização de seus processos, em detrimento de seu senso de história e tradição. Se a reengenharia e a demissão em massa forem necessárias, de nada vale uma vida de dedicação de um antigo funcionário comprometido, mas que pode não “render” tanto quanto um novo *trainee*.

A crise cultural da sociedade acaba por contaminar a cultura das organizações de trabalho. Pode-se perceber a existência de organizações cuja cultura organizacional é de imparcialidade total em relação aos indivíduos que a integram. Não há preocupação com as relações sociais em seu interior.

São organizações “frias” e radicais em seus relacionamentos, não comprometidas com seus funcionários e com as relações que possuem com o meio externo ao qual pertencem. As organizações passam a ser indiferentes a tudo que não enxergam como vantagem competitiva e a exigir de seus funcionários desempenho excepcional e alto grau de comprometimento.

Como resposta à crise cultural que acaba por esfacelar a ética, dá-se, nas organizações, a criação de códigos e comitês de ética; os programas de responsabilidade social e ecológica; os programas de qualidade de vida dos funcionários. No entanto, grande parte de tais programas vão servir mais para fins de marketing organizacional do que de fato para uma maior preocupação com as relações sociais travadas dentro da organização, bem como dela com seus *stakeholders*.

As organizações narcisistas são possuidoras de uma cultura tirana e exigente, a procurarem funcionários que a adorem e a tenham como centro de sua vida. Usando a imagem

criada por Pagès (1986), as culturas de organizações modernas as consideram como uma religião, como instituições que devem ser tratadas como sagradas, a serem priorizadas nas vidas dos indivíduos que delas fazem parte.

Tal cultura permite com que os líderes ignorem a opinião dos outros se não estiverem em consonância com as suas; firam e explorem os subordinados sempre que necessário; eliminem aqueles que não estejam de acordo com suas imposições; não se valam dos sentimentos e necessidades daqueles que lideram; se preocupem apenas com seus próprios desejos e evolução na estrutura organizacional, não se importando com que isso custe para qualquer outra pessoa.

Críticas a quaisquer dos aspectos da organização do trabalho não são bem aceitas pelas lideranças e os erros são sempre causados pelos subordinados; o alcance de metas gera ameaças e um alto nível de estresse nos indivíduos, que estão sempre preocupados de serem punidos por seus erros, e acabam ficando desmotivados, fato que pode gerar um alto índice de rotatividade de pessoal.

Além disso, este tipo de cultura tende a criar uma estrutura hierárquica rígida com diversos níveis. No entanto, mesmo em organizações contemporâneas que pregam a adoção de uma estrutura mais simples e descentralizada, é possível detectar alguns aspectos da cultura narcisista. Por sua vez, os indivíduos que integram as organizações contemporâneas também são frutos da cultura do narcisismo e já perderam sua capacidade de indignar-se. Para eles, os infortúnios em sua vida profissional são vistos mais como obstáculos a serem superados do que como causas de militância pela melhora das condições de trabalho e de respeito por parte da organização para com eles. Por conseqüência, cada um passa a priorizar a satisfação de seus desejos profissionais individuais e os objetivos comuns da organização passam a ser esquecidos. As organizações acabam reforçando, com sua cultura narcisista, o individualismo que irá prejudicar não só o alcance de seus objetivos como a saúde de seus funcionários.

Em um breve resumo, as organizações que possuem uma forma de gestão influenciada diretamente pela cultura social narcisista são aquelas que: permitem e influenciam, por exemplo, comportamentos destrutivos de seus líderes como forma de tradução da cultura da organização para com os subordinados; políticas e práticas de gestão de pessoas que não tenham como fim principal o bem-estar dos funcionários; clima organizacional propício ao desenvolvimento de insegurança profissional e competição nociva entre os funcionários; relações socioprofissionais distantes, de vínculo fraco, não-motivadoras e mesmo prejudiciais à saúde psíquica dos indivíduos, principalmente entre níveis hierárquicos distintos; comunicação organizacional desarmônica e maléfica aos processos organizacionais e ao desenvolvimento dos trabalhadores. Os funcionários serão sempre os maiores prejudicados por representarem a parte mais fraca do elo hierárquico em uma organização. São os que mais irão sofrer com a cultura do narcisismo na sociedade e influenciando nas organizações de trabalho. Sua vida profissional poderá se tornar a principal causa de seu adoecimento físico e psíquico.

Sofrimento e Adoecimento no Trabalho

Quando os indivíduos se encontram sob a égide da subordinação destrutiva exercida por líderes narcisistas, com suas opiniões abafadas; vítimas de exploração; sobrecarga, dominação e controle; sem reconhecimento profissional; ou até mesmo sujeitados a práticas relacionais caracterizadas como assédio moral, é inequívoco que poderão desenvolver patologias, comprometendo a integridade de sua saúde psíquica.

Os modos de subjetivação do indivíduo no trabalho, segundo Mendes (2007), podem ser distorcidos de modo a serem utilizados para atingir metas e otimizar produção e desempenho, fazendo-se surgir violência, perversidade e sofrimento para o indivíduo.

Ao mesmo tempo, muitas vezes esses indivíduos toleram tais práticas por medo. Medo de discriminação e exclusão ou mesmo do desemprego. Segundo Dejours (2007), nos dias atuais, todos partilham o sentimento do medo de serem excluídos. De acordo com Moraes e Pilatti (2005), a geração de sofrimento no trabalho surge relacionada a motivos como: uma maior divisão e padronização de tarefas em detrimento do potencial técnico e da criatividade; a rigidez hierárquica; ingerências políticas; centralização de informações; não-participação nas decisões; ausência de reconhecimento e pouca perspectiva de crescimento profissional.

A ausência de reconhecimento social no trabalho, como mostram os estudos de Mendes (2007), pode provocar psicopatologias como o desânimo e a depressão, de forma inicial, podendo evoluir para eventos mais graves como a alienação social (DEJOURS, 2007), o afastamento do trabalho ou, em última instância o suicídio. De fato que existem fatores outros diversos que influenciam o surgimento das citadas patologias. No entanto, pode-se crer que uma atuação negativa contínua dos líderes interferindo na vida socioprofissional de seus subordinados, com suas múltiplas faces tais como a indiferença, a cobrança excessiva ou o assédio moral, poderá alimentar a evolução de psicopatologias.

De acordo com Dejours (2007), o reconhecimento é decisivo na “dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho”, da “motivação no trabalho”. O reconhecimento no trabalho, para esse autor, compensará o sofrimento que fora vivenciado para realizá-lo e poderá participar da construção da identidade do indivíduo, que será a “armadura para a saúde mental”, pois, segundo Dejours, não há crise psicopatológica que não possua como cerne uma crise de identidade.

Também para Mendes (2007), as vivências de prazer-sofrimento relativas à organização do trabalho à qual o indivíduo está sujeito poderão impactar em seu funcionamento psíquico. Elas são frutos do quão relevante é a tarefa que o indivíduo realiza em sua concepção, bem como das relações socioprofissionais que ele trava na organização, as quais precisam ser, segundo a autora, de “reconhecimento, cooperação, confiança e solidariedade”. Resumindo dependem da “relação subjetiva do trabalhador com seu trabalho” (MENDES, 2007). O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho (MENDES, 2007). De acordo com esta autora, a valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. Já o reconhecimento seria o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade.

E o sofrimento seria vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho. Assim sendo, para a autora, prazer-sofrimento são vivências de sentimentos de valorização, reconhecimento e/ou desgaste no trabalho. O sofrimento como parte da condição humana opera como um mobilizador dos investimentos para a transformação da realidade. Isso implica que a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem para além da teoria e da pesquisa, sendo também um modo de ação na organização do trabalho. (MENDES, 2007).

Dejours (1992, p. 25) define a organização do trabalho como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades”, diferenciando da condição de trabalho caracterizada pelos ambientes físico, químico, biológico e pelas condições de higiene e segurança.

As condições de trabalhos são mais propícias para causar danos físicos no indivíduo, enquanto as organizações de trabalho afetam não só a mente do indivíduo como também a alma. Entretanto, o grande desafio para o trabalhador é provar os danos que provêm da organização do trabalho. Para Gaulejac (2007:231), “apenas as doenças das quais se prova que foram diretamente provocadas pelas condições de trabalho são consideradas como doenças profissionais”. Já as doenças advindas da organização do trabalho são difíceis de

demonstrar. “Ainda mais que outros fatores, familiares e pessoais, intervêm sempre na questão. Como provar que uma depressão nervosa, uma úlcera no estômago ou um infarto do miocárdio são a conseqüência direta da pressão do trabalho?”. (Gaulejac, 2007, 231)

O fato é que o modo de funcionamento de uma gestão “pode suscitar nos empregados comportamentos neuróticos, paranóicos ou perversos” (ENRIQUEZ, 1998 apud GAULEJAC, 2007:224). Logo, as doenças causadas pela organização do trabalho tendem a desaparecer quando a pressão sobre o trabalhador é aliviada. Para Dejours (1998:52), o sofrimento só começa quando há um bloqueio entre a relação “homem-organização do trabalho”. Quando todas as “faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação” foram esgotadas. “Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa”. O trabalhador encontra-se limitado para expressar suas capacidades de produção, criativa e afetiva.

De acordo com Mendes (2008:18), para que haja uma transformação do sofrimento em prazer, o trabalho deve ser um lugar, no qual é possível criar e inovar novas formas para a execução das tarefas, bem como são oferecidas condições de reconhecimento deste fazer.

Caso contrário, os impactos causados pela gestão gerencialista, como as pressões sociais exercidas no ambiente organizacional, por falta de informações, ambiente social, interações com chefes e colegas, métodos, regulamentos, corrosão da ética profissional por imposição, podem gerar no trabalhador problemas sérios como o hiperativismo, o estresse e a depressão. Segundo Gaulejac (2007:225), quando o sofrimento psíquico se desenvolve é a própria gestão da empresa que deve ser questionada. “Na maioria dos casos, o cerco não é o fato de uma pessoa particular, mas de uma situação de conjunto”.

Doenças como o hiperativismo podem ao mesmo tempo causar efeitos psicoestimulantes como “as gratificações narcísicas, forte reforço grupal sobre a empresa, fantasma de fusão entre o Ego e o Ideal”, bem como a incapacidade de descontração, a necessidade de estar sempre trabalhando, enfraquecimento das capacidades criativas, a angústia diante do tempo livre, sobretudo, das férias. (GAULEJAC, 2007: 219). Trata-se de uma doença com a qual o trabalhador nunca se sente satisfeito com as tarefas desenvolvidas. “Diante das exigências da gestão gerencialista, os trabalhadores têm o sentimento de que não fazem o bastante”. (GAULEJAC, 2007: 219).

O hiperativismo, assim como o estresse, é uma doença considerada normal dentro do ambiente de trabalho. São doenças aceitas voluntariamente como se a situação no ambiente de trabalho não pudesse ser modificada. O estresse, de acordo com Gaulejac (2007:221), nas empresas que cultivam o desempenho, não é sequer considerado uma doença profissional. “Mas como um dado quase natural, ao qual é conveniente se adaptar”. Tanto é que o trabalhador se sente na obrigação de superar ou resistir ao estresse, caso almeje o sucesso na empresa para a qual trabalha.

Todas essas doenças são banalizadas na gestão gerencialista, em nome da produtividade e da rentabilidade. Conforme Gaujelac (2007:118), “onde a empresa progride é definitivamente a parte do indivíduo que regride”. Ao anular suas dores físicas e psíquicas para garantir seu lugar, o trabalhador tem, assim, sua energia canalizada e transformada, pelo poder gerencialista, em força de trabalho. Nesse processo de anulação do sofrimento, muitos trabalhadores “se dopam para permanecer na corrida, outros se medicam para cuidar de suas feridas, e todos vivem com ansiedade e medo” (GAULEJAC, 2007: 232).

Gaulejac lembra, entretanto, que deve existir um limite para esta ação das organizações, assim como para a aceitação passiva do trabalhador diante do sofrimento. O autor afirma que embora o trabalho seja, nos dias de hoje, o lugar onde o indivíduo acredita que irá encontrar segurança, autonomia e as bases sociais para existir socialmente, ele é apenas o meio e não o fim em si dessa existência social. “O trabalho é um meio de subsistência, e não a finalidade da existência” (Gaulejac, 2007:237).

Por sua vez, as empresas não podem se eximir de suas responsabilidades diante do sofrimento que elas mesmas causam ao trabalhador. Segundo Gaulejac (2007:297), é preciso haver uma coerência entre o prescrito e o realizável. Além disso, mobilizar as capacidades reflexivas e criativas do trabalhador. “Não há nenhuma necessidade de grandes discursos quando há uma coerência entre os objetivos perseguidos e os meios postos em prática”. (GAULEJAC, 2007: 297).

É preciso considerar também, conforme lembra Dejours (2007), a negligência de organizações políticas e sindicais em relação ao sofrimento do trabalho. Aqui se pode fazer um paralelo com o pensamento de Lasch (1983) que acredita que a única forma de combate a uma cultura social opressora, como a cultura do narcisismo, seja a ação política. Mendes (1999, p. 19) explica que “é a partir da relação com o outro e no coletivo que o trabalhador pode falar sobre seu sofrimento, expressar sua subjetividade e ter o controle das causas desse sofrimento”.

Para Mendes (2007), um investimento coletivo em inteligência prática, a personalidade e a cooperação, se articulados podem dar conta da loucura do trabalho e manter a saúde, quando há tentativas de dominação da organização do trabalho. Conforme Gaulejac (2007:292), embora o sujeito pertença apenas a si mesmo, “ele não se pode ser sujeito sem se confrontar com a alteridade, sem se inserir em um coletivo, sem contribuir com o bem comum”.

Logo, se percebe que, no trabalho, a transformação do sofrimento em prazer depende, sobretudo, do modo de gestão. Mas também de uma maior conscientização do indivíduo. É preciso que ele saia da inércia e busque na coletividade a força que precisa para não permitir com que suas capacidades sejam aniquiladas pela ideologia gerencialista.

O método

A pesquisa consistiu em um estudo de caso exploratório-descritivo. Para a realização do qual se fez uso de estratégias qualitativas de coleta e análise dos dados. O primeiro passo para a realização desse estudo foi à coleta de dados que se deu por meio da técnica da entrevista, “técnica qualitativa que explora um assunto a partir da busca de informações, percepções e experiências de informantes para analisá-las e apresentá-las de forma estruturada”. Foram realizadas seis entrevistas semi-estruturadas com jornalistas que trabalham em empresas de Comunicação e que se encontram afastados do trabalho por indicação psiquiátrico-terapêutica devido ao desenvolvimento de doenças psíquicas vinculadas ao trabalho. Todos foram escolhidos aleatoriamente e de modo voluntário, sob a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa da UnB, e a partir da indicação de profissionais afastados por consultas a Sindicatos e a Psiquiatras e Psicólogos do Trabalho do Hospital Universitário de Brasília (HUB).

Dos entrevistados, cinco trabalham em empresas privadas e um em empresa pública de Comunicação, sendo que trabalham, em média, há mais de 10 anos com jornalismo. Todos passaram pelas mais diversas áreas do jornalismo no decorrer da experiência profissional (rádio, televisão, impresso, internet, assessoria de imprensa). Atualmente, dois atuam em Agências de Notícias, que são empresas de comunicação que oferecem informações para os meios de comunicação; dois em duas grandes emissoras de televisão brasileira; um dos entrevistados atua numa rádio pública e outro, em um site de notícias.

Os dados foram, mediante autorização, gravados e transcritos na íntegra. A análise se deu por meio da técnica da Análise de Núcleo de Sentido (ANS), adaptada por Mendes (2007) a partir da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (1977). Essa técnica consiste “no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (MENDES, 2007:72). A ANS, conforme a autora (2007:72), “tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e

manifesto do texto, com base em temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que dêem maior suporte às interpretações”.

Resultados e Discussão

Os dados apontam que o profissional jornalista precisa lidar com dois sentidos da palavra tempo: aquele que se refere à pressão sobre o jornalista para o cumprimento das tarefas, sobretudo, tendo como referência os prazos finais para a entrega das notícias, os deadlines, e a carga horária excessiva, que ultrapassa, no Brasil, as horas diárias permitidas por lei.

Para manter o seu emprego, numa área tão competitiva como a do jornalismo, o trabalhador acaba se submetendo a tais constrangimentos relacionados ao tempo, que afetam, principalmente, a sua vida pessoal. Para Heloani (2006:188), a esfera particular de um jornalista se confunde com a própria atividade profissional. De acordo com o autor, muitos, sequer, conseguem constituir família ou mantê-las quando as têm, o que confirma o índice de fracasso no quadrante afetivo do Inventário de Qualidade de Vida.

Tanto a pressão do tempo como a carga horária excessiva impedem os jornalistas de cuidarem de si e de suas relações sociais fora do ambiente de trabalho, o que pode gerar cada vez mais desilusão e sofrimento quanto ao exercício da profissão. Também contribuem para este sofrimento outro fator determinante no jornalismo: a busca pelo furo jornalístico.

Em tempos modernos, marcado pela velocidade com que as informações chegam até os consumidores da notícia, o imediatismo é um aspecto relevante no processo de divulgação dos acontecimentos considerados relevantes nas pautas midiáticas. Trata-se de “conceito temporal referente ao tempo que decorre entre a ocorrência de um acontecimento e a sua transmissão pública como notícia” (Schlesinger *apud* Traquina, 1999:181). O imediatismo está relacionado ao furo jornalístico, que “não espera a edição do dia seguinte” e “deve ser veiculado na hora, ao vivo e em cores” (Pena, 2008: 71).

O furo jornalístico, nos tempos atuais, deve ser sempre imediato, devido ao alto nível de concorrência entre as empresas de comunicação. São notícias quentes e que vão pautar não só a sociedade, como a própria imprensa, ou seja, as empresas concorrentes. Quando uma empresa de comunicação apresenta um furo jornalístico, geralmente faz questão de dizer que o fez, como uma forma de garantir credibilidade junto ao público, muito embora, a primeira intenção seja a de vender seu produto antes de outras empresas jornalísticas.

Uma resposta dada por um dos entrevistados mostra essa preocupação das empresas em noticiar os fatos antes das concorrentes, em detrimento, inclusive, de uma informação bem apurada: “A pressão para publicar antes da concorrência muitas vezes deixa a qualidade em segundo plano”. Situações como esta reforçam a idéia de que a notícia é apenas mais um produto a ser vendido, contrariando, inclusive, o Código de Ética dos Jornalistas, que afirma que “o exercício da profissão de jornalista é uma atividade de natureza social” e que “o compromisso fundamental do jornalista é com a verdade no relato dos fatos” e “deve pautar seu trabalho na precisa apuração dos acontecimentos e na sua correta divulgação”.

Entretanto, com a velocidade da internet, o furo jornalístico tem se tornado cada vez mais difícil. Dar uma notícia em “primeira mão” é uma ação cada vez mais rara no jornalismo, principalmente devido à rapidez com que os sites noticiam os acontecimentos, o que complica, inclusive, a identificação de meio que emitiu a informação. Mesmo com esse desafio, o furo jornalístico ainda é uma cobrança existente nas redações das empresas de comunicação. Como revela este núcleo de sentido, ao ser perguntado sobre o que o chefe ou a organização para a qual trabalha espera do entrevistado, o jornalista A1 respondeu: “Notícias exclusivas, mas nem todo dia é dia de furo...”.

Os jornalistas que conseguem dar uma notícia com exclusividade e pautar os demais veículos de comunicação, apesar de se submeterem a uma imensa pressão, sentem-se

orgulhosos do feito, bem como respeitados pelos demais colegas de trabalho. De certo modo, é uma forma de obter reconhecimento no trabalho, mesmo que para isso precisem ultrapassar todos os limites, como o físico e, às vezes, da própria ética. Esses relatos mostram que o jornalismo também é uma profissão que está inserida na ideologia gerencialista, que prega a competitividade como um valor positivo.

O fato é que a busca por uma notícia exclusiva pode ser um fator gerador de sofrimento no ambiente de trabalho, dado que é preciso abandonar tudo o que foi planejado no início do dia, ou seja, pautas pré-definidas são deixadas de lado para dar espaço ao furo jornalístico. Isto quando não se tem toda uma matéria construída que é excluída do noticiário devido a uma notícia de última hora. Além disso, é preciso ir atrás de recursos para poder fazer a cobertura do acontecimento, como por exemplo, carros, computadores, filmadoras, fotógrafos etc., o que rompe com a rotina de trabalho do jornalista.

As rotinas de trabalho dos jornalistas são semelhantes em determinados aspectos, variando de acordo com a localidade e o editorial do jornal. Logo cedo, os jornalistas já tem previamente definido o que vão fazer durante o dia, devendo cumprir os prazos para o fechamento das matérias. Quando aparece a possibilidade de um furo jornalístico toda essa organização pode ser desestruturada conforme o assunto em pauta. O jornalista enxerga no furo a possibilidade de reconhecimento profissional, ao mesmo tempo em que a empresa jornalística o tem como uma notícia que a colocará a frente da concorrência. O núcleo de sentido sobre o furo jornalístico revela a pressão sofrida pelos jornalistas, bem como a desestruturação das rotinas de trabalho do profissional.

A sociedade hipermoderna é caracterizada pelo individualismo em detrimento da coletividade. No ambiente do trabalho, as relações sociais refletem o que ocorre na sociedade. As relações tornam-se estritamente profissionais, quando não competitivas. Para Gaulejac (2007:158), “a empresa não é somente um lugar de produção. Como toda comunidade humana, ela é regida por regras não escritas que organizam as trocas entre os indivíduos e os grupos”. Tais relações, como a cooperação e o coleguismo, “produzem efeitos positivos para o enfrentamento das dificuldades que o trabalho produz, e auxiliam para o não-adoecimento do trabalhador” (Freitas apud Mendes, 2007:160).

Paradoxalmente, o jornalismo é uma atividade em que predomina o individualismo por se tratar de uma profissão altamente competitiva. Mas, justamente por conta dessa competitividade, os profissionais dessa área mantêm uma relação de coleguismo no ambiente de trabalho, até mesmo como uma forma de defesa perante a organização para a qual trabalha.

De acordo com Gaulejac (2007:108), “a gestão gerencialista apresenta-se como um progresso notável diante do caráter opressivo e estático do sistema disciplinar”. Porém, como explica Siqueira (2006: 55), trata-se de uma forma sutil de controle dos dominados.

Praticamente todos os entrevistados limitaram-se a descrever as relações com os seus chefes como respeitosa, amistosa, profissional. Nenhum fez crítica ou aproveitou para desabafar. As queixas aparecem em outras respostas como foi possível observar como a pressão do tempo, o excesso da carga horária de trabalho, a busca incessante por um furo jornalístico. As boas relações entre chefe e empregado podem ser tanto uma forma de controle (do dominador sob o dominado) como uma forma de defesa (do dominado perante o dominador) para manter-se empregado.

Num ambiente de trabalho jornalísticos, os profissionais da área também criam mecanismos de defesa para se manterem no mercado de trabalho. Uma dessas formas pode ser a boa relação estabelecida pela hierarquia. Trata-se de um jogo de interesses em que se é conivente com o que é imposto de modo sutil pela empresa para, assim, manter-se empregado.

Mas as boas relações não estão restritas ao dominador e dominado. Elas aparecem também entre os colegas de mesmo nível hierárquico. Sustentar uma relação profissional ou, como alguns entrevistados descrevem, de “coleguismo” entre os empregados que se

encontram no mesmo patamar hierárquico também pode ser visto como uma forma de defesa. Alguns dos entrevistados, inclusive, nega o ambiente de competição que existe no âmbito do trabalho jornalístico. Ao serem perguntados sobre a relação com os colegas, os entrevistados responderam: “Excelente. Como disse, não há competição e há simpatia e colaboração entre todos” (A1); “Correta e civilizada” (A2); “Procuro manter uma relação de coleguismo, tento ajudar sempre que me pedem e tento manter o bom humor. Sempre falando o menos possível da vida pessoal. Apenas mantendo a boa relação profissional, com muito respeito” (A3); “Com os colegas de empresa (outros três repórteres), a relação é amistosa, apesar de o contato ser pequeno, pois raramente estamos na mesma pauta” (A4); “Saudável. Alguns colegas se tornaram amigos muito queridos...” (A5) e “Ótimo relacionamento entre amigos e colegas de trabalho” (A6).

Mesmo quando de empresas concorrentes, os jornalistas procuram manter boas relações entre si, isto devido à prática do *pool*, que significa a troca de informações entre esses profissionais numa determinada cobertura noticiosa. Trata-se de uma prática que não é recomendada pelos manuais de redação e nem aceita pelos editores-chefe, mas que garante aos jornalistas proteção quanto a eventuais cobranças das chefias. Com esta prática, quando o assunto é de domínio comum, os jornalistas trocam idéias e fecham a matéria com o mesmo lead. Daí a sensação de que os jornais, inclusive os concorrentes, abordam os mesmos assuntos sob os mesmos enquadramentos no dia-a-dia.

Mas as boas relações, sobretudo com os chefes, podem significar também um consentimento com a ideologia imposta pela empresa. Ou seja, o trabalhador deixa-se seduzir pelo poder gerencialista, inclusive, “vestindo a camisa da própria empresa”, às vezes de forma consciente ou inconscientemente, para desse modo defender-se de problemas no ambiente de trabalho, como uma mudança ou um corte, pelo editor-chefe, de enquadramento ou foco da notícia construída até uma demissão. Ações como esta são motivo de sofrimento para o jornalista que vê sua liberdade podada, quando tem uma notícia toda modificada por um superior. E são, de certo modo, obrigados a aceitar tais mudanças, mesmo que isto coloque em xeque a credibilidade dele junto com a fonte que concedeu a entrevista para que ele pudesse construir a notícia. O editor de um jornal é apresentado nos estudos de White (apud Traquina, 1999, p. 142), como *gatekeeper*, que faz a seleção diária do que será noticiado, bem como a revisão dos textos noticiosos e de seus títulos. O *gatekeeper* tem o poder de, inclusive, rejeitar uma notícia, reduzindo o trabalho do jornalista à zero.

Por isso, segundo Tchumann (apud Traquina, 1999:88), “devido às diversas pressões a que o jornalista está sujeito, ele sente que tem de ser capaz de se proteger (...), de desenvolver estratégias (...). Tchumann fala de algumas estratégias de defesa, já citadas no referencial teórico desta pesquisa, adotadas no âmbito da construção de notícias. Seguem abaixo, com base nas entrevistas realizadas, outros modos de defesa encontrados pelos jornalistas para enfrentar as organizações nas quais estão inseridos.

Com relação aos sentimentos no trabalho, de um modo geral, pode-se afirmar, com base em pesquisas já realizadas, que os jornalistas gostam do que fazem. O processo de escolha e a decisão de se inserir na profissão é quase sempre um ato consciente. O jornalista é um sujeito consciente com relação à profissão escolhida. Tem conhecimento dos salários baixos pago à categoria, das dificuldades de se conseguir ascensão profissional, dos desafios do exercício da profissão como o relacionamento com os chefes, com as fontes, com os colegas. Mas ainda assim é alguém que escolhe ser jornalista por ser apaixonado pela função, mesmo que, em termos práticos, ele entre em confronto com o que se aprende na teoria enquanto se está na academia. De acordo com Heloani (2006:195), a maioria dos jornalistas “simplesmente ama seu trabalho, são apaixonados pelo que fazem, fetichizam sua profissão”.

O fato de gostarem do que fazem contribui para a questão do prazer no ambiente de trabalho. “O prazer é entendido como indicador de que algo está bem no trabalho” (Rocha

apud Mendes, 2007:215). Praticamente todos os entrevistados disseram sentir-se satisfeitos com o trabalho e com as instituições para as quais trabalham. Um dos jornalistas afirmou: “Sempre adorei a profissão” (A2), mesmo alegando a dificuldade de ingressar na profissão e de manter o entusiasmo depois de tantos anos de trabalho, presenciando a inúmeras demissões sem justa causa e admissões de pessoas sem competência.

O entrevistado A3 disse se sentir bem na empresa para qual trabalha, apesar das exigências como retorno. O entrevistado A5 disse que mesmo depois de dois anos afastado, retornou para a empresa para a qual trabalhava por gostar muito da organização de trabalho. Porém acrescentou: “Mas sempre tem o que pode melhorar, como, por exemplo, a estrutura da redação de Brasília que é pequena comparada à cobrança do trabalho”. Por fim, o entrevistado A6 disse compreender as limitações da empresa, mas alegou dispor de liberdade para agir dentro dos preceitos jornalísticos básicos.

Entretanto, convém ressaltar que além dessa manifestação de prazer manifestada pelos jornalistas há um discurso utilizado pelas empresas que atrela a vida do trabalhador a dela. “As empresas começam a utilizar, de maneira cada vez mais freqüente, o discurso de que ‘necessitamos defender nossa empresa porque nossa vida depende dela. (...) É a empresa vista como uma mãe protetora, a quem o indivíduo deve obediência e dedicação’”. (Siqueira, 2006:49).

Faz-se presente, mesmo nas manifestações mais pessoais dos trabalhadores, a ideologia gerencialista. O discurso dos trabalhadores está associado ao discurso desse tipo de gestão. É possível observar, nas entrevistas feitas para esta pesquisa que, praticamente, todos os jornalistas, disseram gostar de trabalhar na instituição, apesar de algumas críticas feitas à organização. “A empresa torna-se assim para o indivíduo o lugar ‘perfeito’ para alcançar seus objetivos, mesmo que ele venha a descaracterizar sua identidade e perder a orientação da condução da sua própria vida”. Por isso, tais depoimentos dados pelos jornalistas com relação à empresa para qual trabalham devem ser vistos de modo mais crítico, devido à possibilidade do entrevistado estar manifestando apenas aquilo que a empresa o induziu, de maneira sutil, a sentir com relação ao trabalho. Segundo Siqueira (2006:56), a empresa tem a capacidade de cooptar o sujeito por meio de técnicas como a manipulação e a sedução. Porém, o autor ressalta que este processo de dominação só é possível com a cooperação do indivíduo.

O prazer que os jornalistas encontram no trabalho pode ser considerado também uma forma de defesa contra a ideologia gerencialista que lhes é imposta. Defesa contra o poder do dominador, que pode a qualquer momento e por quaisquer motivos demiti-lo. Isto, sobretudo no Brasil, onde atualmente a área do jornalismo é extremamente saturada de profissionais.

Mas, além desse argumento de prazer no ambiente de trabalho, é possível identificar em outras falas dos entrevistados outras formas de defesa contra a ideologia gerencialista das empresas para as quais trabalham.

De acordo com Siqueira (2006:183), “as organizações na sociedade atual se caracterizam pelo desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas, que visam seduzir e internalizar seus valores e crenças nos seus funcionários”. Neste sentido, a finalidade das empresas é mostrar-se preocupada com o trabalhador, “a ponto de se transformarem, ao menos no nível do discurso, em locais atrativos, nos melhores lugares para trabalhar”. Neste núcleo de sentido, “A empresa nunca atrasa os pagamentos e oferece bons benefícios aos funcionários” (A3), nota-se mais uma vez a presença do discurso da ideologia gerencialista no discurso do trabalhador afastado do trabalho devido à indicação psiquiátrico-terapêutica. “O indivíduo começa a valorizar cada vez mais os benefícios que a empresa está disposta a lhe conceder, mesmo que a concessão seja muito mais rentável para ela do que para ele; e oculte uma série de mecanismos de dominação do indivíduo pela organização” (Siqueira, 2006:184). Isto porque, “o sedutor não gosta é de ninguém, além dele próprio, e que o único sentimento que

tem por seus concidadãos muitas vezes não passa de desprezo e condescendência”. (ENRIQUEZ, 2007: 191).

Dentro desse contexto, Siqueira (2006:183) aponta critérios usados nas pesquisas das melhores empresas para se trabalhar que vão ao encontro deste núcleo de sentido, como, por exemplo: salários, benefícios (planos de saúde, odontológicos, academia de ginástica), oportunidade de carreira e treinamento, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho e da empresa, clareza e abertura na comunicação interna, camaradagem no ambiente de trabalho, responsabilidade social.

As empresas lutam também para ter a imagem de atrair e reter talentos, reforçando o comprometimento organizacional daqueles que ficam e, principalmente, elas trabalham também na base do reforço, fazendo com que o indivíduo se sinta intimidado em sair da empresa, visto que não encontrará, ao menos teoricamente, outra empresa tão “boa em que trabalhar” como a atual. (Siqueira, 2006:184).

Mesmo quando desejosos de mudanças nas empresas, os entrevistados não entram em detalhes sobre que transformações fariam, como é possível observar na seguinte resposta: “Faria mudanças, se tivesse algum poder” (A2). Na verdade, a maioria das respostas tende a elogiar as empresas: “É uma empresa organizada, que oferece boa infra-estrutura para o trabalho” (A3); “O ambiente da redação é saudável” (A5); “Uma redação grande com vários repórteres, pauteiros, produtores, estagiários, editores e chefia. Um ambiente amistoso e tranquilo dentro da possibilidade da rotina jornalística” (A6).

Observa-se um silêncio nas respostas dos entrevistados com relação à gestão ideológica das empresas jornalísticas, o que leva a questionar se, de fato, os problemas limitam-se às queixas anteriormente citadas como a falta de tempo, a pressão por um furo jornalístico e o excesso da carga horária de trabalho. A questão que fica é: será que os problemas no ambiente de trabalho jornalístico estão restritos a esses três fatores? Quanto aos demais fatores como salários, férias, planos de saúde, reconhecimento, oportunidade de carreira, competição, liberdade de expressão e tantos outros, os jornalistas encontram-se satisfeitos? Nenhuma crítica foi feita sobre tais condições. Houve um silêncio nas respostas dos entrevistados quanto a esses fatores que também fazem parte da organização do trabalho. O entrevistado A1, inclusive, disse não haver competição no ambiente de trabalho no qual está inserido: “Por serem áreas muito específicas, não há competição no ambiente de trabalho, nem isso é estimulado pelos chefes”.

Esse silêncio nas respostas dos jornalistas pode ser entendido também como uma forma de neutralizar aquilo que o incomoda. Trata-se de um processo de racionalização, e não da razão. De acordo com Gaulejac (2007:69), “a racionalização está do lado do poder, ao passo que a razão está do lado do conhecimento”. Para o autor, “o conhecimento deve permitir a cada indivíduo tornar inteligíveis sua experiência, as situações que ele encontra, os conflitos que ele é levado a viver. Deve trazer respostas a sua necessidade de coerência, de lógica, fazendo apelo à razão”.

O silêncio pode ser entendido também como um mecanismo de defesa para evitar o sofrimento no ambiente de trabalho jornalístico. Segundo Dejours (2009:127), “o conflito entre organização do trabalho e funcionamento psíquico pode ser reconhecido como fonte de sofrimento”. Conforme o autor, o sofrimento suscita estratégias defensivas. Em sua pesquisa sobre o Trabalho do Jornalista, Heloani (2006:25) manifesta preocupação com “o indicador de que as práticas organizacionais trouxeram como efeito colateral danoso, a corrosão de certos valores básicos, mas, principalmente a cisão da idéia de qualidade de vida e excelência no trabalho”.

O jornalista, no decorrer do tempo de profissão, torna-se um ser apaixonado pelo que é, porém, descrente quanto à forma de organização das empresas. Tal constatação é possível observar nos silêncios e nas entrelinhas das repostas dos entrevistados. Muitas vezes se

confunde o sentir prazer em ser jornalista e o ser jornalista de determinada empresa. Dado que as empresas condicionam, por meio da fascinação e da sedução, os trabalhadores, tornando-os seres menos reflexivos e críticos. “Cuidadosamente, a empresa vai trabalhando, em conjunto com o seduzido, na viabilização de um projeto que venha a alcançar o ideal que ela busca para si mesma, em que o indivíduo é convidado a participar e se sente, quando isso ocorre, feliz e gratificado, pela honra concedida a ele”. (Siqueira, 2006:78). Quanto à fascinação, “o indivíduo se imagina construindo o mundo, enquanto na realidade ele está sendo produzido, investido por todas as partes e modelado até no seu interior” (Pagès *apud* Siqueira, 2006:78).

As respostas que revelam satisfação dos jornalistas com seus superiores e com a organização para a qual trabalham dão margem para uma análise mais crítica da gestão empresarial jornalística. Até mesmo porque, como se viu, existem inúmeras formas de defesa adotadas pelos profissionais do jornalismo para lidar com o sofrimento que esse tipo de gestão pode causar.

Conclusão

No decorrer desta pesquisa, foram identificados diversos problemas enfrentados pelos jornalistas dentro e fora do ambiente de trabalho, praticamente todos causadores de desgaste físico e emocional. Nas entrevistas realizadas com seis jornalistas afastados das organizações por indicação psiquiátrico-terapêutica devido ao desenvolvimento de psicopatologias vinculadas ao trabalho, percebeu-se que a maior reclamação diz respeito ao tempo, tanto no sentido do *deadline* como na excessiva carga horária de trabalho. A pressão por um furo jornalístico também foi uma queixa apresentada pelos jornalistas entrevistados. Sabe-se que há algum tempo atrás os furos jornalísticos eram comuns e mais fáceis se comparados a essa Nova Era da Informação, em que há uma supressão do tempo e do espaço, dificultando a ação do jornalista de dar a notícia em primeira mão. Por isso, a pressão pelo furo pode se tornar um motivo de sofrimento para o jornalista, causando ansiedade, estresse e, até mesmo, angústia.

O furo jornalístico é uma forma de reconhecimento, muito mais pelos chefes da redação do que pelo público. Mas os jornalistas parecem, muitas vezes, estar mais preocupados com o reconhecimento da hierarquia do que do seu público. “A fonte de recompensas do jornalista não se localiza entre os leitores, que são manifestamente os seus clientes, mas entre os seus colegas e superiores” (Breed *apud* Traquina, 1999:166). Isto porque, como explica Gaulejac (2007:115), a gestão gerencialista apresenta um sistema de valores que favorece o engajamento individual e voluntário do trabalhador. A gestão gerencialista “celebra valores de enriquecimento, de liberdade e de autonomia, a fim de suscitar a adesão” (Gaulejac, 2007:143), bem como de flexibilidade. Muito embora, acabe por transformar o trabalhador em capital humano, em mais um recurso.

Por um lado, o jornalista está consciente do que lhe causa sofrimento e sente-se angustiado por não saber lidar com problemas como a falta de tempo. Por outro, está alienado quanto à ideologia gerencialista, adere-se a ela, ou mesmo a defende, pelo desejo de crescer profissionalmente e manter-se empregado, num mundo e numa época em que o trabalho é o que dá sentido a vida. Estar fora do mercado de trabalho, ainda mais tão competitivo, e depois de anos de estudo, é uma grande frustração para este profissional. Porém, vale ressaltar que, apesar dos trabalhadores aderirem-se às empresas, eles buscam defender os seus próprios interesses, nem que para isso precisem defender os interesses da organização na qual estão inseridos. Entretanto, precisam ficar atentos, pois, conforme Gaulejac (2007:118), “onde a empresa progride é definitivamente a parte do indivíduo que regride. Quanto mais ele se identifica com a empresa, mas ele perde sua própria autonomia”.

Para alcançar reconhecimento e, conseqüentemente, atingirem suas metas de estarem empregados, ou melhor, de estarem “bem” empregados, os jornalistas precisam se submeter,

como foi visto, a uma série de pressões. Nas entrevistas realizadas com seis jornalistas afastados das organizações por indicação psiquiátrico-terapêutica devido ao desenvolvimento de psicopatologias vinculadas ao trabalho, foram identificadas alguns modos de defesa para enfrentar a organização, ou ao menos aliviar o sofrimento no trabalho. Dentre elas estão às boas relações com os colegas e os chefes, e a satisfação com a estrutura e os benefícios oferecidos pela empresa. Obviamente, que estas satisfações vão de encontro com o que a gestão gerencialista almeja. O trabalhador satisfeito com o que a empresa oferece, mesmo que seja em detrimento da sua própria vida pessoal. Simultaneamente, para o trabalhador enxergar o que há de positivo é apenas uma maneira de aliviar o seu sofrimento diante de um mercado que trata o homem como um ser descartável. É melhor manter-se empregado e “útil”, buscando formas de amenizar a dor no ambiente de trabalho, do que sofrer a perda de sentido de si no mundo do desemprego.

Referências

- ANJOS, Felipe Burle (2009). *Trabalho prescrito, real e mediação do sofrimento: o caso dos jornalistas de um órgão público*. Dissertação de mestrado no Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- DEJOURS, C. *A Banalização da Injustiça Social*. 7ª ed. Rio de Janeiro (RJ): FGV; 2007
- DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo: Oboré, 1992.
- DEJOURS, C. *O Fator Humano*. São Paulo: FGV, 1998.
- GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2007.
- GRISCI, C.L.I, e RODRIGUES, P.H. *Trabalho imaterial e sofrimento psíquico: O pós-fordismo no jornalismo industrial*. Em *Psicologia e Sociedade*; 19(02). PP. 48-56; 2007.
- HELOANI, Roberto. *O trabalho do jornalista: estresse e qualidade de vida*. Interações, julho, ano/vol XII, n. 022. Universidade São Marcos. São Paulo, 2006.
- LASCH, C. (1983). *A Cultura do Narcisismo: a vida americana numa era de esperanças em declínio*. Rio de Janeiro: Imago.
- MENDES, A.M. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia, Ciência e Profissão*, ano 15, n. 1,2,3, p. 34-38, 1995.
- MENDES, A.M. *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo, Casa Psicólogo, 2007.
- MORAES, G.T.D.; PILATTI, L.A. Vivências de Prazer e Sofrimento e Acidentes no Trabalho. *IX Simpósio Internacional Processo Civilizador Tecnologia e Civilização*, 2005.
- MORCHÓN, Gregório. *Los derechos fundamentales y la ética em la sociedad actual*. Madrid: Civitas, 1992.
- PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. *O Poder das Organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo: Atlas, 1986.
- PAULA, A. P. Eros e Narcisismo nas Organizações. *RAE- eletrônica* - v. 2 · n. 2 · jul-dez/2003 www.rae.com.br/eletronica.
- PENA, Felipe. *Teoria do Jornalismo*. 2 ed. São Paulo: Contexto, 2008.
- SIQUEIRA, Marcus Vinicius S. *Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas*. Goiânia: Ed. da UCG, 2006.
- TRAQUINA, Nelson. *Jornalismo: questões, teorias e 'estórias'*. 2.ed. Lisboa: Vega, 1999. 360p.
- WANDERLEY, A. (1999). Narcisismo Contemporâneo: uma abordagem Laschiniana. *PHYSIS: Rev. De Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 9(2): 31-47.