



Interações

ISSN: 1413-2907

interacoes@smarcos.br

Universidade São Marcos

Brasil

Heloani, Roberto

O trabalho do jornalista: estresse e qualidade de vida

Interações, vol. XII, núm. 22, julho-dezembro, 2006, pp. 171-198

Universidade São Marcos

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35402208>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# O TRABALHO DO JORNALISTA: ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA<sup>1</sup>

ROBERTO HELOANI

Professor Livre-Docente na UNICAMP; FGV-SP; USM; Professor (conveniado) junto à Universidade de Nanterre (França).

**Resumo:** O objetivo dessa pesquisa foi contribuir para o estudo sobre a qualidade de vida do jornalista diante das novas práticas político-econômicas e culturais, focalizando as problemáticas e sintomatologias de ordem psicológica na nova dinâmica da reestruturação produtiva. Trata-se de um estudo transversal conduzido com amostragem intencional por conveniência. Foram entrevistados 44 jornalistas, 24 homens e 20 mulheres, residentes em São Paulo. A idade variou entre 20 e 60 anos. Os instrumentos consistiram no roteiro de entrevistas semi-estruturadas, no Manual do Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp (ISSL,2000), Inventário de Qualidade de Vida –IQV (Lipp e Rocha,1996) e a Escala de Reajustamento Social de Holmes e Rahe 1967, traduzida por Lipp (1990). Os resultados apontaram que 24 apresentam um nível de estresse elevado, sendo que 6 em nível de exaustão. De acordo com a escala 34 sujeitos apresentaram maior probabilidade de estressar-se. Por último, avaliamos a qualidade de vida destes profissionais e percebemos que houve o predomínio absoluto do fracasso no que concerne à vida afetiva e familiar e no cuidado com a saúde. As narrativas confirmaram os dados quantitativos obtidos nos instrumentos mencionados. 119 palavras

**Palavras-chave:** Trabalho; Qualidade de Vida; Estresse; Jornalismo; Identidade.

## THE WORK OF A JOURNALIST: STRESS AND QUALITY OF LIFE

**Abstract:** The objective of this investigation was to contribute to the study of a journalist's quality of life, considering the new political, economic and cultural practices, focusing on the problems and psychological symptoms of the new dynamics of productive reorganization. As about the method, we would like to say that we elaborated a transversal study guided with an intencional sampling by convenience. Forty-four journalists, amongst them twenty four were men and and twenty women, all of them living in São Paulo, were interviewed. Their age varied between twenty and sixty years old. The instruments we used consisted on a guide-book of semi-strutured interviews that can be found in the Manual of the Inventory

of Stress Symptoms by Lipp (ISSL, 2000), in the Inventory of Quality of Life – IQV (Lipp and Rocha, 1996) and in the Scale of Social Readjustment by Holmes and Rahe (1967), translated by Lipp (1990). The results indicated that twenty-four individuals interviewed presented a high level of stress, and amongst them six were in the state of exhaustion. Besides it, according to this scale, thirty-four individuals presented a higher possibility of stressing themselves. Finally, we evaluated the quality of life of these professionals and were aware of the evident preponderance of failure concerning to affective and familiar life and to care of their health. The narratives of these professionals confirmed the quantitative dice obtained in the mentioned instruments.

**Keywords:** Work; Quality of Life; Stress; Journalism; Identity.

## Introdução

O mundo passa por grandes e rápidas mudanças. As organizações, pressionadas pelo processo de mundialização, substituem cada vez mais o homem pela máquina. Assim, novas tecnologias são implementadas nas empresas, obrigando o trabalhador a adaptar-se rapidamente a elas e impondo-lhe um novo perfil profissional.

Deste modo, os salários sofrem cada vez mais reduções e a educação emerge como a principal ferramenta de atualização. O trabalho torna-se cada vez mais precário e seletivo. O Estado vem, por meio de uma ideologia neoliberal, retirar e diminuir benefícios e direitos do trabalhador, alterando a relação capital-trabalho; surgem, então, novas relações, como o contrato de trabalho por tempo determinado, que geram, desse modo, o subemprego e o trabalho informal, outra ameaça ao trabalhador, que antes tinha resguardados alguns direitos historicamente conquistados.

Por essa razão, “gurus” e consultores organizacionais tentam conciliar e harmonizar com discursos de cooperação e de trabalho em equipe, dois sujeitos historicamente desiguais – capital e trabalho – perpetuando o paradoxo da necessidade de cooperação em equipe e a competição pela aquisição e manutenção de um posto de trabalho.

É eloqüente que mudanças abissais vêm ocorrendo nas práticas político-econômicas e culturais. Harvey, ao explicitá-las, considera que,

“(…) quando confrontadas com as regras básicas de acumulação capitalista, mostram-se mais como transformações de aparência superficial, do que como sinais do surgimento de alguma sociedade pós-capitalista ou mesmo pós-industrial inteiramente nova” (1992, p. 7).

Assim, ainda que fazendo usos reiterados do termo novo – tal como: “novo ciclo de compressão do tempo-espaço na organização do capitalismo”, “novas condições do mercado de trabalho”; “formas industriais totalmente novas”, “uso de novas tecnologias produtivas e de novas formas organizacionais”; “nova aristocracia do trabalho” e “explosão de novos instrumentos e mercados financeiros” – o autor considera a relatividade da alusão ao termo *novo* frente às invariâncias dos processos capitalistas.

De fato, uma das questões mais enfatizadas na era da globalização e do regime de acumulação flexível concerne a um elemento invariante da lógica capitalista: o papel crucial da inovação organizacional e tecnológica. Ao lado desse elemento invariante, Harvey considera outros dois: o capitalismo orientado para o crescimento e a exploração do trabalho vivo.

Ao abordar a questão da flexibilidade e da transição do período de acumulação rígida do fordismo-keynesiano para o período da acumulação flexível, o mesmo conclui que as referidas modificações radicais convivem com “*forças plasmadoras invariantes*”; afirmando que “*não há nada essencialmente novo no impulso para a flexibilidade*” (Harvey, 1992, p.15 e 178).

O mesmo autor ainda salienta que o surgimento das novas tecnologias se dá em processos produtivos que incluem o retorno às estratégias de extração de mais-valia absoluta por intermédio da retomada de sistemas de trabalho doméstico, familiar e paternalista. Ressalta que, sob a dependência de tais sistemas, colateralmente engendrados, instituições poderosas se fortalecem. Desse modo, a oposição entre a versão retumbante da velha história do capitalismo *versus* a nova configuração histórica merece ser visualizada não exatamente como uma dicotomia, mas como uma dialética de uma estrutura econômica e social marcada por antagonismos e contradições.

Nesse sentido, o que Harvey (1992, p.145-150) argumenta é que na transição por ele analisada se estabelece um *novo* bastante relativo, uma vez que este se coaduna com o ressurgimento da dominação paternalista e de “*formas antigas de processo de trabalho e de produção pequeno-capitalista*”.

Assim sendo, o *novo* não é exatamente novo, mas uma espécie de nova edição, que reedita elementos antigos travestidos em novas linguagens, tanto econômicas quanto produtivas e estéticas.

### O que é qualidade de vida no trabalho?

Contrariamente ao que foi preconizado no início dos anos de 1950/60 – de que a busca por qualidade de vida no trabalho (QVT) levaria à maior produtividade –, o movimento de QVT e a lógica da produtividade foram, paulatinamente, se dicotomizando em vetores díspares: enquanto o termo QVT aponta para a deterioração, a produtividade nas organizações nunca esteve tão alta (Heloani e Dacosta, 2002).

Como Moscovici (1988) afirmou, há um imenso descompasso entre progresso tecnológico e progresso social, em termos de qualidade de vida, nas organizações modernas.

O objetivo desse artigo não foi o de definir a QVT a que muitos autores já se dedicaram com afinco (Walton, 1973; Trist, 1981; Nadler e Lawler, 1983; Huse e Cummings, 1985; Westley, 1979; Rodrigues, 1994; Fernandes, 1996; Vasconcellos, 1997; Macedo, 2004). Contudo, ao partirmos do pressuposto de que há um processo de deterioração da QVT, faz-se necessária uma alusão ao conceito de QVT que foi assumido nesse estudo.

Muitos dos conceitos de QVT compartilham elementos comuns, diferenciando-se apenas em termos de maior ou menor abrangência quanto aos elementos contemplados. Assim sendo, no âmbito desse trabalho, optamos pela conceituação proposta por Walton (1973), baseada em oito categorias de QVT, já que sua abrangência nos permite também contemplar, indiretamente, pontos de vista de outros teóricos (Heloani e Dacosta, 2002). Essas oito categorias consistem em:

remuneração justa e adequada; condições de trabalho; desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento; integração social; constitucionalismo; equilíbrio entre vida e trabalho; e relevância social do trabalho na vida. Nesse contexto, investigamos como essas categorias vêm sendo tratadas na prática das organizações e quais efeitos estão produzindo na QVT dos jornalistas. A reflexão que se segue é uma tentativa de sintetizarmos alguns dos indicativos mais notórios de deterioração da QVT frente a algumas das categorias propostas por Walton (1973).

### Mais trabalho na vida e mesma remuneração

O número de trabalhadores americanos vítimas de *downsizings*<sup>2</sup> entre 1980 a 1995 varia de um mínimo de 13 milhões para mais de 39 milhões (Sennet, 1998). O executivo que sobrevive aos cortes corporativos acaba valendo, muitas vezes, por um grupo inteiro: trabalha-se por mais horas, mas sem qualquer ajuste incremental no salário, relativo às horas trabalhadas.

A tecnologia (laptops, celulares, pagers, palm pilots etc.) acaba por permitir que os executivos levem o escritório para qualquer lugar, tornando-se alcançáveis a qualquer momento. Em pesquisa realizada pela Yankelovich Partners, afirma-se que 53% daqueles que possuem pagers já foram contatados durante as férias; 41% daqueles que possuem telefone celular tiveram que utilizá-lo para contatar seus escritórios durante as férias; 32% que possuem acesso à Internet tiveram que acessá-la durante as férias para checar seus e-mails; e, finalmente, 34% em algum momento checaram as secretárias eletrônicas de seus escritórios enquanto em férias (Fraser, 2000). A fronteira entre vida no trabalho e pessoal torna-se cada vez menos delineada.

A mesma autora cita um dado desconcertante que demonstra que, mesmo desconsiderando o número de horas-extras ou fora do escritório, os *“white-collars”*<sup>3</sup> ainda assim, apesar de todo o esforço adicional, viram sua média salarial por hora sofrer um incremento de ridículos seis centavos de dólares desde 1973.

## Ambiente de trabalho seguro e saudável e espaço total de vida

A realidade do ambiente de trabalho vivida pelos executivos está bem distante do ideal de segurança e salubridade visualizado por Walton (1973). Estima-se que 35 milhões de “*white-collars*” estejam confinados por mais de oito horas/dia em cubículos que, segundo artigo da Business Week, encolheram de 25 a 50% ao longo dos últimos dez anos.

Muito mais do que criarem o tão propagado espírito de colaboração e abertura, espaços reduzidos de trabalho são mecanismos de constante submissão, além de pouparem às empresas significativos custos de instalação.

A tecnologia garante às empresas um verdadeiro arsenal para se monitorar a produtividade e o empenho de seus executivos. Empresas como Exxon, Mobil Corporation, Delta Air Lines, e Ernst & Young LLP utilizam um software chamado *Investigator* – o “Grande Irmão” – que, como o próprio nome sugere, pode ser instalado em qualquer computador para investigar o número de teclas que são pressionadas, número de “clicks” no mouse, e todos os demais comandos eletrônicos utilizados por cada funcionário durante o dia (Fraser, 2000).

Setenta por cento dos executivos entrevistados pelo ISMA/Brasil responsabilizaram as novas tecnologias como principais causadoras de *estresse*. O suposto bem-estar, apregoado pelos entusiastas da tecnologia, não foi apenas substituído por cargas de trabalho excessivas e invasão da vida pessoal dos executivos mas também por desconfortos físicos: olhos irritados, dores no pescoço e nas costas, e talvez o mais sério, lesões por esforços repetitivos (LER/DORT) (Heloani e Dacosta, 2002).

## Crescimento, segurança e integração social

Torna-se difícil aceitar a idéia de carreira dentro do novo contexto organizacional se a própria questão de segurança no emprego vive constantemente abalada por sucessivos *downsizings*, ocasionados pela necessidade das empresas de cortarem custos, utilizando estratégias de

curto prazo. Provocando demissões constantes, esses *downsizings* acabam por destruir o senso de coletividade e por reduzir cada trabalhador ao isolamento frente ao poderio das organizações (Pagès et al., 1987). Como Sennett (1998) bem observou, o sentido implícito de *teamwork*<sup>4</sup> é tão somente o de uma cooperação superficial. As pessoas não estão juntas por um ideal coletivo maior ou para ajudarem-se umas às outras, mas apenas para se pouparem de exposições solitárias frente aos demais (Heloani e Dacosta, 2002).

Pelo fato de permitirem às organizações a possibilidade de constante redefinição, a atual organização do trabalho com base em networks (ou redes de trabalho), que substituiu as estruturas hierárquicas piramidais, acaba por tornar os critérios de promoção, carreira e até mesmo demissão completamente obscuros, já que não existem nem regras nem tarefas fixas.

Sennett (1998) ressaltou os efeitos que a atual apologia à flexibilidade traz ao caráter das pessoas. Para o autor, a corrosão da idéia de “longo prazo” traz consigo o fim da confiança, da lealdade e do comprometimento mútuo. Nesse sentido, o discurso de “empregabilidade” torna-se conveniente para comunicar que as empresas não são mais responsáveis pela vida profissional de seus funcionários.

O rompimento de vínculos de relações fundamentais para a manutenção e o fortalecimento da subjetividade humana atua de forma a desencadear o assédio moral que tem sido compreendido, atualmente, como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho. Consequentemente, as relações ficam mais desumanas e anti-éticas e nelas predominam os desmandos, a manipulação pelo medo, a competitividade desenfreada e os programas de Qualidade Total associados à produtividade e dissociados da QVT. Quando a ênfase na produtividade leva à exclusão do sujeito, podem ocorrer algumas situações como:

- Disseminação das práticas agressivas e naturalização dos desmandos administrativos, o que gera indiferença ao sofrimento do outro;



- Desmotivação psíquica no trabalho;
- Comprometimento da saúde física e mental;
- Sensação de inutilidade, junto a uma progressiva deterioração identitária;

Em suma, a realidade corporativa quanto à QVT demonstra estar muito aquém do modelo teórico proposto por Walton. Os fatos apontados justificam o pressuposto de deterioração da QVT e nos motivam a investigar de que maneira os jornalistas estão reagindo à tal realidade.

### O que é estresse?

Segundo o conceito clássico de Selye (1965, p.64), “STRESS é o estado manifestado por um síndrome específico, constituído por todas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico.”

Já para Lipp e Malagris (1995, p.279) “estresse é definido como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz”.

Assim sendo, no nosso entender, o estresse pode ser definido como o esforço despendido por determinado organismo, diante de determinada demanda externa, seja essa solicitação excessiva ou moderada, boa ou ruim.

Os estressores externos são todos os eventos, bons ou maus, que ocorrem na vida da pessoa, no seu mundo externo, como morte, promoção, dificuldades financeiras, enfim, eventos que constam da lista da Escala de Reajustamento Social de Holmes e Rahe (1967). Os estressores internos pertencem ao mundo das cognições do indivíduo, seu modo de perceber o mundo, seu nível de assertividade, suas crenças, seus valores, suas características pessoais, seu padrão de comportamento, suas vulnerabilidades, sua ansiedade e seu esquema de reação à vida (Lipp e Malagris, 1995).

Em momentos de tensão existe uma quebra do equilíbrio interno, que ocorre devido à ação exacerbada do sistema nervoso simpático e à desaceleração do sistema nervoso parassimpático. Por isso, o conceito de homeostase torna-se fundamental para o entendimento do mecanismo do estresse, considerando-se que a principal ação do estresse é justamente a quebra do equilíbrio interno (Lipp e Malagris, 1995).

### A pesquisa

A pesquisa que fundamentou este artigo originou-se de objetivos e pressupostos elaborados no relatório de pesquisa *Mudanças no mundo do trabalho e impactos na qualidade de vida do jornalista* (Heloani, 2003b). Este, por seu turno, é resultado do pós-doutorado cursado na ECA/USP 5

O presente trabalho teve por escopo estudar como a qualidade de vida do trabalhador-jornalista se configura, diante das mudanças que têm ocorrido no mundo contemporâneo, enfatizando a compreensão das problemáticas e sintomatologias de ordem psicológica.

A compreensão dos aspectos da dinâmica psíquica levou em conta possíveis nexos e influências entre estrutura de personalidade, gestão e natureza profissional, ou ainda, entre saúde mental, organização do trabalho e atitude profissional. Foi pesquisada a relevância ou não do grau de incidência de *estresse*, assim como sua caracterização sintomatológica e etiológica. Assim sendo, os objetivos da pesquisa possibilitaram a construção de um estudo aprofundado sobre os aspectos psicopatológicos relacionados ao exercício do trabalho, no referido grupo profissional.

Conquanto seja possível nomear, de forma didática, as problemáticas pesquisadas como psicológicas, psicopatológicas ou psicossomáticas, considera-se que as mesmas possuem particularidades que transcendem aos aspectos convencionalmente tidos como subjetivos, uma vez que englobam aspectos objetivos, quer sejam mais amplos ou grupais – como a realidade sócio-profissional, a escolaridade, a qualificação e a gestão do trabalho – quer sejam mais individualizados, como a realidade corporal.

Apesar da importância dos aspectos objetivos na constituição das referidas problemáticas, os elementos convencionalmente tidos como subjetivos – como a fantasia, a estrutura de personalidade e a realidade psíquica – foram igualmente considerados, de modo a configurar uma compreensão mais afinada às suas multicausalidades etiológicas. Nesse sentido, buscou-se precisar não somente a incidência de problemáticas psíquicas em um determinado grupo profissional, mas compreendê-las em sua complexidade, levando em conta, concomitantemente, noções como realidade social e psíquica, estrutura social e de personalidade, ou ainda, fatores desencadeadores internos e externos. Ou seja, noções pertinentes às disciplinas da Psicologia que se interseccionam com a Sociologia do Trabalho, a saber: Psicanálise das Organizações e Psicopatologia do Trabalho. Vale porém ressaltar que também foram consideradas, na análise e pesquisa dos aspectos psicossomáticos da saúde dos trabalhadores, as contribuições da Psicologia que se relacionam mais diretamente aos conhecimentos médicos, tal como as da Psicologia da Saúde e dos estudos especializados sobre *estresse* e demais doenças ocupacionais.

Almejamos com o presente trabalho ampliar o conhecimento sobre a vida dos jornalistas na atual conjuntura de reestruturação produtiva, buscando evidenciar os possíveis nexos e influências entre estrutura de personalidade, gestão, organização do trabalho e identidade desses profissionais. Outrossim, procuramos associar a percepção da complexidade e dos riscos que afligem o jornalista em sua atuação laboral.

### Alguns questionamentos

A saúde dos jornalistas relaciona-se à multicausalidade etiológica que não se restringe à estrutura do trabalho. Os processos de adoecimento conduzem, por vezes, a uma visualização equivocada a respeito da origem dos mesmos. Ora se valoriza demasiadamente a realidade psíquica em detrimento da realidade social, ora se realiza o inverso. As questões abaixo ajudam na articulação de uma possível resposta a esta investigação:

- haveria na conjunção das características psíquicas, natureza e gestão do trabalho significativos processos de *estresse*?
- quais seriam, na visão dos jornalistas, os principais elementos potencialmente estressores presentes no cotidiano do trabalho?
- quais seriam os principais componentes sintomatológicos e etiológicos dos hipotetizados processos do *estresse*?
- a natureza do trabalho e a gestão do mesmo poderiam ser consideradas como indutoras de problemáticas psicopatológicas?
- é possível identificar defesas de caráter coletivo frente a possíveis adversidades provindas do exercício profissional?

### Método

Trata-se de um estudo transversal conduzido com amostragem intencional por conveniência.

Entrevistamos em profundidade (história de vida) 44 jornalistas, 24 homens e 20 mulheres, das mais diversas áreas – profissionais da mídia impressa, rádio e TV –, na região metropolitana de São Paulo. A idade variou entre 20 a 60 anos.

O contato se deu por intermédio de pessoas ligadas à área de jornalismo.

### Instrumentos

Foi elaborado um questionário, composto de 27 questões referentes a informações pessoais, profissionais e dados relativos à vida familiar. Trata-se de um questionário que contém perguntas abertas e fechadas, de múltipla escolha. As perguntas tiveram por objetivo obter dados dos depoentes, local, carga horária, tipo de trabalho que desenvolvem etc.

Foi elaborado um roteiro de entrevista com três questões abertas sob forma de relato oral no qual o sujeito pode falar livremente sobre a sua formação profissional, trabalho e família.

Foi utilizado o “Manual do Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp (ISSL, 2000)”, que teve por objetivo avaliar se os sujeitos

tenham ou não *estresse*, o tipo de sintoma (somático ou psicológico) e em que fase se encontravam. O modelo quadrifásico de *estresse* foi baseado no modelo trifásico de Selye (1984) com relação aos efeitos dessa síndrome, que pode manifestar-se tanto na área somática como na cognitiva. Na primeira fase, a de alerta, o organismo prepara-se para a reação de “luta ou fuga”, que é necessária à preservação da vida. Se o *estresse* continuar por muito tempo, inicia-se a fase de resistência, quando o organismo tenta adaptar-se. Nessa fase, as reações são opostas àquelas que surgem na primeira fase, na qual muitos sintomas iniciais desaparecem e surge uma sensação de desgaste e cansaço. Se esta sensação permanecer continuamente e o indivíduo não buscar estratégias para lidar com essa síndrome, o organismo se exaure, iniciando-se a fase de exaustão e surgindo, então, doenças mais sérias. A nova fase, quase-exaustão, encontra-se entre a fase de resistência e a de exaustão. Essa fase caracteriza-se por um enfraquecimento do indivíduo que não consegue adaptar-se ou resistir ao estressor.

Esse inventário é composto de três quadros referentes às quatro fases do estresse. O quadro 1 abarca 12 sintomas físicos e três psicológicos; o indivíduo assinala com F1 (físicos) ou P1 (psicológicos) os sintomas físicos ou psicológicos que tenha experimentado nas últimas 24 horas. O quadro 2 é utilizado para avaliar as fases 2 e 3 (resistência e quase-exaustão). Os sintomas listados são os típicos de cada fase, dez sintomas físicos e cinco psicológicos; assinala-se F2 ou P2 para os sintomas experimentados na última semana. Já o quadro 3 compõem-se de 12 sintomas físicos e 11 psicológicos; indicam-se com F3 ou P3 os sintomas experimentados no último mês.

Correção e Avaliação – Para os escores brutos, somam-se por partes as respostas P e F separadamente. Se no quadro 1 a soma de P+F for maior que 6, o sujeito apresenta *estresse*. Se no quadro 2, P+F for superior a 3, o sujeito também apresenta a síndrome. No quadro 3, P+F superior a 8 indica a presença de *estresse*. A porcentagem mais elevada indicará a fase do estresse em que o indivíduo se encontra. Na predominância da sintomatologia, se física ou psicológica, prevalece a porcentagem maior correspondente.

Trabalhamos também com o Inventário de Qualidade de Vida – IQV (Lipp e Rocha, 1996). Esse instrumento é apresentado em quatro aspectos, chamados de “quadrantes de vida”, que constituem as áreas social, afetiva, profissional e a que se refere à saúde. O inventário avalia a qualidade de vida, indicando se o sujeito tem sucesso ou não em cada quadrante. O inventário contou com 45 perguntas fechadas que deveriam ser respondidas com sim ou não, conforme o estado em que o pesquisado se encontrava no momento e de acordo com o descrito na pergunta.

Foi utilizada a Escala de Reajustamento Social, Holmes e Rahe 1967, traduzida por Lipp (1990). Esse instrumento tem por objetivo verificar a presença de fontes externas de estresse, acontecimentos bons ou maus ocorridos na vida do sujeito. A escala é composta por 43 questões, concernentes às mudanças pelas quais o indivíduo passa em sua vida e que exigem nova adaptação do organismo. A cada mudança citada na escala é atribuído um índice correspondente ao fato ocorrido. Para averiguar quanto de energia será utilizada, soma-se o total correspondente aos pontos de todos os itens assinalados. A soma de mais de 300 pontos indica uma quantidade excessiva de energia adaptativa. A soma entre 299 e 151 indica uma energia moderada. A somatória inferior a 151 representa uma baixa probabilidade de adoecimento.

### Procedimentos

Primeiramente, entramos em contato telefônico com os jornalistas para expor nossas intenções metodológicas e solicitar permissão para as entrevistas. Após a aceitação dos participantes, foi marcado dia, hora e local para o encontro. Assim, a coleta dos depoimentos foi conduzida em duas situações distintas: no local de trabalho e em suas residências, a critério do entrevistado. Nesse encontro, os jornalistas aderiram ao termo de consentimento, responderam o questionário, inventários e por último à entrevista com o tempo de duração variando de uma hora e meia a três horas. As entrevistas individuais foram gravadas em fitas microcassete e posteriormente transcritas integralmente.

## Resultados e discussão

Todos os sujeitos sem exceção reclamam da falta de tempo para seus familiares, sendo que a maioria se queixa da dificuldade de constituir uma família. De acordo com os entrevistados, o trabalho influencia diretamente na família, como podemos observar, pelos depoimentos a seguir:

*“O meu trabalho é que determina quanto tempo eu vou ter para a minha filha, pras outras coisas da vida (...) mas eu não tenho tempo pra namorar.”*

Também podemos observar na narrativa abaixo momentos lembrados que caracterizam “a vida de casado”: *“A gente dorme na mesma cama, mas só se fala por telefone e isto é muito chato (...)”*

No caso dos solteiros, observamos que a presença física, morar sob o mesmo teto, não garante efetiva convivência e comunicação.

*“Quando eu chego, geralmente, ela (mãe) já tá dormindo e ela sai cedo e eu depois. Apesar de nós morarmos juntas a gente se vê muito pouco. Então, às vezes, ficamos a semana inteira sem se falar direito.”*

Tais narrativas confirmam o índice de fracasso no quadrante afetivo do Inventário de Qualidade de Vida. Dos 44 sujeitos pesquisados, 30 se sentem “fracassados afetivamente”.

A idade média dos participantes é de 35,22 anos, sendo que a maioria está na faixa etária de 20 a 39 anos.

Constatamos na narrativa a seguir o vínculo existente entre pouca idade e pequenos salários nos dias atuais. A lei da oferta e da procura continua vigente.

*“(...) na redação, o cara chegava lá com uma lista de 10 pessoas sendo demitidas numa fornada só, aí botava 15 estagiários de graça. Desses 15, não sobrava nenhum, porque os caras estavam encantados com a profissão (...) “Nós sofremos uma concorrência desleal de quem quer trabalhar de graça. Isso tá cheio( sic).”*

Chama a atenção o fato de alguns pesquisados relativizarem a eficácia da formação superior que tiveram no que se relaciona ao seu cotidiano de trabalho. Destacamos também que alguns depoentes

desejaram ou intencionam cursar direito, por julgar que tal conhecimento constitui peça essencial para melhor compreensão de questões jurídicas e defesas de pessoas.

*“Acho fascinante direito, acho muito bacana você poder saber das leis, dos seus direitos. Poder defender uma pessoa e argumentar com uma base legal (...) É uma questão de cidadania (...) Nunca fui processada, mas já testemunhei em processos de colegas.”*

*“A maioria dos jornalistas sofre processos.”*

*“A valorização que nós tivemos (...) no início dos anos 70, ela não existe mais. E o que é pior, ela não existe nem no jornal (...) Tanto que eles conseguiram acabar com a obrigatoriedade do diploma. Hoje, qualquer um é jornalista, qualquer um trabalha em jornal (...) Nossa profissão foi muito depreciada (...).”*

Como se vê, no que concerne à formação e à obrigatoriedade do diploma de jornalista, embora a discussão seja relativamente antiga, estamos longe de chegar a um consenso. A depreciação da profissão também costuma ser enfatizada.

No que se relaciona à caracterização dos sujeitos quanto ao sucesso e fracasso nos quadrantes de qualidade de vida, parece-nos que o aspecto social é fator primordial, condição “sine qua non” para o sucesso profissional. Certa extroversão, mínima loquacidade e habilidade no contato social os habilitam à coleta de informações, que, como bem narra um depoente, é a “matéria prima” imprescindível para o trabalho desses profissionais da área de comunicação social. Dos 44 depoentes, 30 apresentaram sucesso no quadrante social. O mesmo resultado foi obtido no quadrante profissional, isto é, 30 sujeitos se sentem fracassados profissionalmente, como demonstram as narrativas abaixo.

*“É uma frustração para um jornalista ver as redações desse jeito (...) Você vai lá e faz um teste com eles e eles não sabem escrever. Não sabem botar uma vírgula. Não sabem botar um acento (...)”*

Dos sujeitos pesquisados poucos fizeram pós-graduação lato-sensu. Em vários depoimentos observou-se a falta de tempo, a falta de dinheiro e a incerteza do futuro, tal como pode ser constatado nas narrativas a seguir:



*“Eu acho que é fundamental eu voltar a estudar (...) Como eu quero dar aulas (...) Na verdade, é uma coisa assim, as redações te tomam muito tempo (...) Você entra às nove e, às vezes, sai à meia-noite e não tem aqueles horários e você perde muitas aulas. Eu acho difícil até hoje. Eu acho que o tempo compromete muito mesmo, mas há necessidade de estudar (...)”*

Vale a pena observar que a maioria dos sujeitos pesquisado tem um tempo igual ou inferior a vinte anos de profissão, o que nos sugere uma carreira relativamente curta.

Da fala desses narradores podemos inferir que, principalmente no início da carreira, as condições de trabalho são bastante desfavoráveis e penosas, sendo que quase todos os profissionais da área jornalística apresentam elevado “turnover” (às vezes 7 a 8 empregos) na busca de novas oportunidades e de melhores condições de trabalho.

*“Eu já fiz muita coisa. Coisas muito diversificadas (...) Eu comecei fazendo revista jornal de empresa (...) Depois fiz revisão (...) Depois como revisor no E. (...) Depois no antigo Diário Popular também como revisor. Me tornei repórter, saí e fui trabalhar no Diário, também como repórter de economia. Saí e fui trabalhar no Sindicato do ABC (...) Lá eu fazia um jornal e uma revista, mas também fiz serviços de assessoria. Voltei para o Diário como editor-assistente, voltando para o Agora e Diário de São Paulo, como repórter (...)”*

*“Consegui um trabalho na rádio Tupi (...) Nos finais de semana eu trabalhava de graça, não ganhava nada, só experiência e era um tipo de gincana onde você ficava em lojas, pontos comerciais (...) O chefe da redação falou: “vem”. Então eu ia, eu arrumava a redação, varria a redação, fazia cafézinho, não ganhava nada (...)”*

Observamos a diversidade de funções e ocupações dentro da área do jornalismo. Ademais, um depoente nos tenta alertar para os perigos da polivalência e multifuncionalidade que caracterizam o “jornalista pós-fordista” ou “pós-reestruturação produtiva.” Parece-nos evidente que as mudanças no mundo do trabalho, em termos tecnológicos, impactaram de forma negativa a qualidade de vida dos trabalhadores-jornalistas, como podemos observar.

*“(...) de uns anos para cá, piorou muito. Teve um período... que todos os jornais, as empresas tiveram seus ajustes aí. Teve cortes. Informatizaram as redações. Mudaram o sistema de impressão, então, isto já eliminou muita função... é um setor que foi extinto*

*em todas as redações... Hoje o repórter é que fica responsável pelo texto. Ele tem que editar o seu texto também. Então, hoje, você tem muito menos gente nas redações fazendo muito mais coisas (...) Teve um acúmulo de funções (...)*”

No que concerne ao tipo de trabalho, o repórter não se restringe mais à sua função tradicional, coleta de informações e análise. Hoje, além disso, elabora o próprio texto e, não raro, o revisa. Às vezes, torna-se também motorista...

*“Ultimamente a gente não tem motorista. Você está dirigindo o carro, tem que cobrir o candidato X (...)*”

*“Isto é extremamente ruim (...) Este quadro se agrava drasticamente, porque está tendo demissão atrás de demissão (...) Nestes últimos meses piorou muito. Todos os grandes jornais e revistas e rádios e TVs demitiram penca de profissionais (...) Redações cada vez mais enxutas. Salários cada vez mais baixos. Cada vez menos infraestrutura.”*

Quando analisamos a totalidade dos dados, temos que a maioria dos entrevistados trabalha de 41 a 60 horas semanais. Essa constatação leva-nos à reflexão de que a carga de trabalho da grande maioria dos trabalhadores-jornalistas supera, e muito, as prescrições legais às quais essa categoria profissional está submetida, cinco horas diárias acrescidas de mais duas horas extras. Assim, vale a pena observar que a média real diária supera em quase cem por cento à prescrita, ou melhor, é de quase 10 horas diárias.

*“Só quem não ganha hora extra é o jornalista (...) Se você está contratado para ganhar sete horas e você trabalha doze, dane-se. Eu cheguei a trabalhar vinte e uma horas seguidas, dentro da redação (...)*”

*“Algumas pessoas pediram as contas, outras pessoas foram demitidas. Diminuiu um pouco o número de funcionários. Estou fazendo um horário meio maluco: um dia eu entro à tarde, outro dia eu entro de manhã. Tem que matar um leão por dia (...)*”

*“Acho que o mercado jornalístico nunca esteve tão ruim como está agora. Fecharam-se muitas portas. A carga de trabalho é muito grande. A jornada é muito alta. A exigência é muito grande e o retorno é pouco. Se você não quer, a porta da rua está aqui e tem fila (...) Fazem a mesma coisa que você faz e com um salário menor (...)*”

O excesso de trabalho torna-se tão recorrente que metáforas tais como “matar um leão por dia” se repetem: “É como se tivesse que matar um

*leão por dia. Às vezes você luta bastante com o leão e fala “eu venci e venci legal”, mas às vezes você não vence legal(...)”*

Nas falas de vários sujeitos as conseqüências da informatização e automação se fazem sentir, externalizando um enxugamento das estruturas e um acúmulo de funções e tarefas.

*“De uns anos para cá, piorou muito. Informatizaram as redações, isto já eliminou muita função. Hoje o repórter ficou responsável pelo texto(...)”*

*“Eu entrava às dez horas da manhã e saía às dez horas da noite (...) Eu trabalhei na Record, era uma loucura. Não tínhamos férias, nunca tive férias (...) Era tudo um bando de loucos (...) Eu me incluo (...)”*

O “mundo da vida”, a esfera particular, em muitos casos se confunde com a própria atividade profissional, como fica claro nas seguintes narrativas:

*“Eu sou jornalista o tempo inteiro. Vida pessoal e vida do trabalho, elas se interpõem (...)”*

*“Oficialmente são sete horas. Mas, normalmente, a gente faz dez, nove, doze (...) é uma jornada puxada (...) Você faz plantão nos finais de semana, carnaval você trabalha, eleições você trabalha, feriado você trabalha (...) A folga é no Natal ou no Ano Novo (...) A jornada é bastante rigorosa, cruel. Não temos horários fixos de trabalho, para comer (...) As vezes entro a uma, às vezes saio à meia noite (...) Eu já entrei aqui às oito e saí às quatro da manhã.”*

*“Deixo de estar na minha casa, com minha mulher. Eu deixo de estar visitando a minha mãe, pelo jornalismo (...) Cem por cento do tempo você fica ligado.”*

“Sexta-feira, que é o dia da alegria de todo mundo, que é normal, menos para jornalista, que nunca é normal, é o pior dia porque existe uma coisa chamada pescoção. Você fecha o jornal do sábado e fecha o do domingo também, então sai de madrugada (...)”

Chama a atenção o fato de que a maioria dos depoentes, apesar da falta de infraestrutura e de outras demandas, faz da profissão um verdadeiro fetiche. Os jornalistas gostam e muito, do que fazem, alguns nutrindo verdadeira paixão por sua atividade.

*“Um salário superbaixo, fiquei um tempão trabalhando com ele (...) Bem baixinho mesmo (...) Mas eu gostava do que eu faço. Às vezes, até esquecia de receber o salário,*

*de tanto que eu gostava e gosto ainda (profissional recordando seu início de carreira).”*

*“Escolhi por gostar, principalmente, de rádio e comunicação... Pela paixão pelo rádio e por gostar de algo ligado ao social. Um trabalho que eu gosto, mas que é estressante.”*

*“Eu gosto da redação, apesar de sofrer. Eu acho que é que nem cachaça. Você vicia (...) O nível de adrenalina é muito forte, assim, e você vicia. Fica escravo dessa coisa.”*

A maioria esmagadora dos profissionais entrevistados possui uma carga de trabalho excessiva, o que lhes dificulta o exercício de um outro tipo de atividade fora do jornalismo.

*“Sempre são doze horas de trabalho, na segunda-feira, na revista. Terça-feira eu dou aula cedo. Terça e quarta eu dou aula cedo e à noite. Então tem um ritmo mais puxado. Eu acordo umas seis horas porque as aulas começam às sete e meia e vão até às onze... Então, normalmente terça e quarta eu não almoço (...)”*

Faz-se mister comentar que no transcorrer das entrevistas houve o surgimento espontâneo, geralmente acompanhado de forte carga emocional, de falas relacionadas à competição, desunião, inveja e falsidade entre colegas de profissão. A menção à falta de ética no manejo dos fatos e informações não foi rara.

*“Há ciúmes de um lado e intrigas de outro. Eu sei que jornal é uma fábrica de intrigas...”*

*“Revisões foram extintas nas redações, porque foram informatizadas(...) achei um absurdo(...) Imagina, extinguir o departamento e não dar uma satisfação para a gente(...)”*

*“Todo ambiente tem competição, tem arrogância e tem inveja.”*

*“Ética? Não tem nenhuma. Pra você fazer um programa assim, você não tem que ter. Se você for um pouquinho ético, você é derrubado do jornal...”*

*“O jornalista é uma categoria absurdamente desunida... (...)Esse sindicato de merda e quem faz o sindicato são os jornalistas. Eu sou sindicalizado. Se você perguntar aqui quem é mais, não tem. Ninguém mais é.”*

“Isso é uma fábrica de loucos. Estou trabalhando e tudo cai na minha mão. Fiz três, quatro matérias. Eles acham que eu sou o quê? Parece um liquidificador batendo matéria (...)”

*“Na televisão há uma competição muito grande... Quantos querem aparecer? Há muita deslealdade,...) Falam mal um do outro, fazem fútrica, querem te derrubar, entendeu? Isso é uma constante dentro do meio. Então, você não sabe em quem confiar. Você está conversando com alguém que, às vezes, tá querendo a sua cabeça. Depois, mais à frente, você percebe que a pessoa trabalhou contra você o tempo todo.”*

*“Algumas pessoas são muito, muito desagradáveis. No jornal, era o famoso leão-serra, que era chamado de rei dos animais porque ele começava a esbravejar no meio da redação, humilhando um repórter (...).”*

Chamou-nos bastante a atenção o fato de que a compressão dos salários constitui realidade tão recorrente que chega a “naturalizar-se” nos discursos de algumas chefias e narradores.

*“Sei de colegas que ouviram coisas horríveis. Uma garota na minha sala foi falar sobre o aumento de salário e o chefe respondeu assim: ah, vocês vão continuar tomando no cu até o fim do ano.”*

*“Na nossa profissão, direitos trabalhistas não existem mais. Alguém inventou há algum tempo atrás a bendita prestação de serviços. Todo mundo emite nota, sabe? Empregado com carteira assinada, em rádio e televisão, é uma mosca branca. A não ser o pessoal operacional...”*

Podemos observar que os sujeitos da pesquisa têm consciência das dificuldades que o trabalho acarreta para o convívio familiar. Contudo, não conseguem visualizar uma saída para essa colonização do mundo do trabalho em relação ao mundo da família. O “mundo da vida”, a esfera particular, em muitos casos se confunde com a própria atividade profissional, como fica claro nas seguintes narrativas: “*Vida de família e vida do trabalho, elas se embaralham(...)*”.

*“Se eu estou pronta para ir a uma festa com ele (companheiro) e meu chefe liga e fala que aconteceu um acidente sério e diz: ‘preciso de você,’ então eu vou.”*

*“Eu chego em casa, troco meia dúzia de palavras (ri) (...) não agüento mais falar. O relacionamento sexual cai, cai, cai.”*

*“A gente ainda não se animou a colocar os pimpolhos no mundo (...) Um dos motivos é essa questão de instabilidade. A gente não sabe se “tá” no Brasil, se “tá” fora do Brasil. Se tem salário esse mês, se não tem (...).”*

*“Ela (esposa) saía de manhã para ir para o consultório, eu tinha terminado o café da manhã, ia começar a ler o jornal, parou um carro da televisão e falaram: Pega tuas coisas e vamos para a Argentina. ‘Tá’ tendo um levante de militares e a gente tá indo pra lá (...) Ela (esposa) ligou a televisão, quando acordou, eu estava ao vivo, no meio do tiroteio. Ela (esposa) falou que ‘viver comigo é uma aventura muito difícil.’ Não dá, é muito complicado viver com você’ (ri). Ai me separei dela (...)”*

Muitos dos nossos depoentes demonstraram apreciar atividades diferenciadas de lazer, mas só têm acesso, com maior frequência, àquelas menos onerosas, tal como cinema, ida a restaurantes etc. As que exigem maior disponibilidade financeira tornam-se mais raras ou só se realizam justamente quando perdem sua qualidade de diversão, ou melhor, quando proporcionadas pelo trabalho. Viajar, atividade tão desejada e tão postergada, serve de exemplo.

*“Eu gosto de ir ao cinema (...) Ir ao parque porque lá dá pra caminhar (...) Na verdade, não dá tempo de fazer muita coisa, dá pra ler. Viajar muito eventualmente.”*

*“Lazer? Ultimamente nada.”*

*Faz tempo que eu não tenho uma viagem de lazer. Eu faço viagem de trabalho...”*

A Escala de Reajustamento Social, baseada na lista de eventos de vida de Holmes e Rahe, traduzida por Lipp (1990), foi criada para avaliar as fontes externas de estresse, isto é, mudanças que ocorrem na vida e que podem produzir estresse. De acordo com esse instrumento, os resultados mostram que a maioria, 34 dos sujeitos, tem maior probabilidade de estressar-se devido à quantidade gasta de energia adaptativa. Dos 44 jornalistas pesquisados, 40 apresentaram fracasso no quadrante relativo à saúde no Inventário de Qualidade de Vida, proposto por Lipp e Rocha (1996).

Quando pedimos para os entrevistados responderem a questões do “Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL, 2000)”, nosso intento não era o de apenas identificar, de modo objetivo, a sintomatologia que o sujeito apresentava, e a fase em que se encontrava; mas também desejávamos aferir como esses depoentes interagem com tal desconforto, considerando que todo o ser humano pode, em certo momento de sua existência, ter pelo menos um sintoma

de estresse, sem de fato possuí-lo. Também tínhamos plena consciência da possibilidade do sujeito assinalar alguns itens e, apesar disso, o estresse não ser devidamente sinalizado.

Dos 44 sujeitos pesquisados 24 apresentaram clara sinalização de sintomas de estresse em fase de exaustão e resistência. Os outros 20 jornalistas, “aprenderam” a suportar os elementos estressores, conforme as narrativas já mencionadas.

*“Quem diz não sou estressado está mentindo. Todos nós somos um pouquinho (...) Eu já cheguei ter uma crise grave de estresse a ponto de ser obrigada pelo médico a tirar licença (...)”*

*“O que você reúne de informação é uma estupidez (...) É tanta informação (...) É uma coisa muito louca e te dá um estresse violento. Isto é um fator de alto estresse.”*

*“Tem muita gente com LER, principalmente as pessoas da internet. Eu tenho um amigo afastado quinze dias por causa de estresse (...)”*

*“Sinto-me estressada pela carga de trabalho. Fico chateada, brava, rói unha de monte, aí fico com mais dor de estômago, com dor de cabeça, o corpo grita.”*

*“Estressado? Constantemente, por causa dessa jornada de trabalho estafante, dessa esquizofrenia de atividades que é o contraponto dessa coisa da versatilidade. Você acaba tendo que ter vários focos ao mesmo tempo. Se seu pudesse ficar em uma coisa só, meu nível de estresse seria menor. Mas não dá.”*

A maioria absoluta dos sujeitos que se submeteram à nossa pesquisa apresenta estresse.

### Considerações finais

Nessa pesquisa procuramos demonstrar que a deterioração da qualidade de vida no trabalho banalizou-se, ou melhor, naturalizou-se. Depreendemos do referencial teórico utilizado que, no atual sistema de produção, o trabalhador–jornalista é forçado a negociar a sua força de trabalho para a sua subsistência.

As organizações, pressionadas pelo processo de globalização, substituem cada vez mais o homem pela máquina, implementam novas tecnologias e obrigam o jornalista a adaptar-se freneticamente a elas.

Assim sendo, o seu corpo, que é o seu instrumento de trabalho, se “ressente” e a sua mente se “surpreende” como se pode inferir por meio da observação dos consideráveis níveis de estresse. Afinal, como responderam dois de nossos depoentes, “*isso é uma fábrica de loucos*”, “*o ambiente era tão pesado que as pessoas morriam... de câncer*”.

Procuramos investigar em que medida e de que modo essas mudanças impactaram a qualidade de vida desses profissionais formadores de opinião. Mais do que isso, preocupamo-nos em estudar a percepção desses jornalistas em relação à deterioração quanto à QVT.

Com base em uma abordagem dialética calcada no estudo das contradições do discurso ( tal como já apregoava Pagès (1987) ) que foram observadas nos relatos dos sujeitos – “*é meio que amor e ódio, esse negócio aqui*” – elaboramos uma série de questões abertas e fechadas a serem analisadas, qualitativamente e em profundidade. Ademais, também utilizamos outros instrumentos complementares, tais como o Inventário de Sintomas de Stress, Qualidade de Vida e Escala de Reajustamento Social, com o objetivo de dar maior fidedignidade aos depoimentos colhidos.

Com certa desenvoltura e às vezes de forma catártica, nossos depoentes não só admitiram uma significativa deterioração de sua qualidade de vida, como alguns demonstraram desejo de mudança de atividade profissional, tendendo para a área jurídica.

A maior parte desses profissionais admitiu a possibilidade de tornarem-se descartáveis e consideraram “natural” a contínua mudança de emprego. Como se isto não bastasse, ficou claro para nós que muitos dos sujeitos julgavam ser difícil conciliar trabalho e vida pessoal.

Não obstante haja um significativo grau de consciência no que concerne à deterioração da qualidade de vida, quase todos os sujeitos tentam adaptar-se, como podem, a esse fato, por meio de saídas individuais. Quanto à possibilidade de soluções mais coletivas, como por exemplo, via sindicato, simplesmente descrêem, pois segundo um dos entrevistados “*o jornalista é uma categoria absurdamente desunida... também este sindicato de merda...*”



O mais preocupante na análise das entrevistas é um claro indicador de que as práticas organizacionais trouxeram, como efeito colateral danoso, não apenas a corrosão de certos valores básicos, mas, principalmente, a cisão da idéia de qualidade de vida e excelência no trabalho. Assim, a felicidade é sempre postergada, e, em decorrência disso, também o tempo para a família, para os filhos, para o lazer e para o amor. Alguns chegam a alegar que fora do ambiente de trabalho só fazem o imprescindível, faltando tempo para namorar.

Como Sennett (1998) bem apontou, o comportamento imediatista obstaculiza e descaracteriza o sentido de lealdade, amizade e confiança. As organizações dispensam seus trabalhadores com facilidade e estes “rebelam-se”, envolvendo-se com as suas tarefas e alienando-se do grupo. A vivência do trabalho passa a ser um simples intervalo entre um emprego e outro e parece causar inevitavelmente a diluição da idéia de fim. Como é sempre possível recomeçar, cria-se a ilusão de que o sofrimento é sempre temporário e, portanto, suportável, desde que outras benesses sejam ofertadas.

Assim sendo, o sofrimento que, para Dejours (2000), deveria ser uma expectativa com relação à auto-realização, um estado mental que implicasse um movimento da pessoa sobre sua existência, passa a ser relegado à condição de estado temporário, dentro da ilusão de que o curto prazo torna tudo plausível... Se o próprio significado de vida mostra-se deteriorado pelo predomínio do efêmero, isto nos leva a acreditar que as iniciativas em prol da QVT parecem estar muito mais alinhadas com aspectos da profissão do que com uma genuína emancipação.

O trabalho parece não ser mais depositário de um processo de vivência e identificação coletiva. Com a competição cada vez mais acirrada, devido aos inúmeros processos de reestruturação produtiva e enxugamentos exigidos pela organização, a questão ética fica ainda mais comprometida. Manipulação das informações, humilhações no trabalho e ausência de sindicalização parecem ser recorrentes: *“se você for um pouquinho ético, você é derrubado do jornal...”*

Se quase todos reconhecem haver uma instrumentalização da subjetividade no ambiente de trabalho, por que não desistem? Por que insistem na profissão? A dúvida que se colocava, afinal, era a do porquê jornalistas, geralmente bem qualificados e informados, formadores de opinião, se sujeitarem a condições como estas: “*vocês vão continuar tomando no cu até o fim do ano*”. O que se concluiu pelos depoimentos é que a maioria desses sujeitos simplesmente *ama seu trabalho*, são *apaixonados* pelo que fazem, *fetichizam* sua profissão.

Apesar do “*glamour*”, do fetiche pelo jornalismo, como já vimos, alguns buscam outras saídas pois, ao contrário de outros colegas, não suportam mais adiar a felicidade e temem não mais agüentar o ritmo de trabalho por muito tempo, ou melhor, até a aposentadoria. Isto fica evidente pelas seguintes falas: “*hoje a redação é uma padaria, é uma linha de montagem...*”

Ao contrário do que supõem alguns entrevistados, as novas práticas político-econômicas e culturais não podem ser revertidas a partir de soluções individuais, inócuas no atual contexto mundial, nem tão pouco por meio das organizações jornalísticas, pois o processo foi criado em seu próprio benefício. Se há um caminho para uma reversão dessa lógica, este deve iniciar-se no fortalecimento do coletivo, dos órgãos de representação, tal como associações de classe e sindicatos.

Assim sendo, faz-se necessário que as instituições que *formam os formadores de opinião*, tal como universidades, comecem desde cedo a cultivar o senso ético, o amor à verdade e a reflexão sobre a própria profissão.

#### Notas:

1. Este trabalho é parte do relatório de pesquisa *Mudanças no mundo do trabalho e impactos na qualidade de vida do jornalista*. Esse, por seu turno, é resultado do pós-doutorado cursado na USP. Este projeto de pesquisa foi aprovado e financiado pelo NPP (Núcleo de Pesquisa e Publicações da FGV/SP).
2. O *downsizing* consiste em um forte processo de enxugamento de pessoal e de eliminação de procedimentos “morosos”. Isto se faz mediante a diminuição de níveis hierárquicos.

3. O termo *white-collars* significa, literalmente, trabalhador de colarinho branco. Refere-se ao empregado que exerce uma função não braçal, mais qualificada.
4. Entende-se por *teamwork* uma equipe de “colaboradores”, unidos pelos mesmos interesses de trabalho, que objetivam a solução de determinados problemas, a realização de tarefas ou a elaboração de projetos específicos. Até certo ponto é uma reatualização do conceito de Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), como técnica participativa.
5. A colaboração da assistente de pesquisa, Rosângela Cassiolato, na elaboração das entrevistas na primeira fase do trabalho de pós- doutorado, foi de fundamental importância.

### Referências Bibliográficas

- DEJOURS, C. (2000). *A banalização da injustiça social*. São Paulo: FGV.
- FERNANDES, E. (1996). *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador: Casa da Qualidade.
- FRASER, J. (2000). *White-collar sweatshop: the deterioration of work and its rewards in corporate America*. New York: W. W. Norton & Company.
- HABERMAS, J. (1990). *Para a reconstrução do materialismo histórico*. São Paulo: Brasiliense.
- HARVEY, D. (1992). *A condição pós-moderna – uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola.
- HELOANI, R. ; DACOSTA, C. (2002). QVT: fatos, reflexões e novos horizontes. In: (SIMPOI) V SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO. São Paulo: FGV/SP.
- HELOANI, R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- HELOANI, R. (2003b). *Mudanças no mundo do trabalho e impactos na qualidade de vida do jornalista*. Relatório de Pesquisa n° 12. São Paulo: FGV/SP (NPP – Núcleo de Pesquisas e Publicações).
- HOLMES, T.H. ; RAHE, R. (1967). The social readjustment rating scale. In: *Journal of psychosomatic research*, 4, p.189-194.
- HUSE, E. ; CUMMINGS, T. (1985). *Organization development and change*. St Paul: Minn.

- LIPP, M. (1990). *Como enfrentar o stress*. Campinas: Ícone.
- LIPP, M. ; MALAGRIS, L. (1995). Manejo do estresse. In: RANGÉ, Bernard (Org.). *Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas*. Campinas: Editorial Psy.
- LIPP, M. ; ROCHA, J.C. (1996). *Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida*. Campinas: Papirus.
- LIPP, M. (2000). *Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- MACEDO, K.B. (2004). (org.) *Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração*. Goiânia: Editora UCG.
- MOSCOVICI, F. (1988). *Renascença organizacional*. Rio: Livro Técnico e Científico.
- NADLER, D.A. ; LAWLER. (1983). *Comportamento organizacional*. Rio: Campus.
- PAGÈS, M. ; BONETTI, M.; DE GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. (1987) *O poder das organizações*. São Paulo: Editora Atlas.
- RODRIGUES, M.V.C. (1994). *Qualidade de vida no trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- SELYE, H. (1965). *Stress a tensão da vida*. São Paulo: IBRASA.
- SELYE, H. (1984). History and present status of the stress concept. In: L. Goldberger; M. Breznit (Eds.). *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects*. London: Free Press.
- SENNETT, R. (1998). *The corrosion of character*. New York: Norton & Company.
- TRIST, E. (1981). The evolution of socio-technical systems. *Ontario Quality of Working Life Centre, Occasional Paper*, Toronto: number two, June.
- VASCONCELLOS, M. (1997). *Excelência e humanização da produção*. (Monografia de Professor Titular)- FGV/ SP.
- WALTON, R. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management*, 15(1): 11-21.
- WESTLEY, W. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, 32(2): 11-123.

## ROBERTO HELOANI

End: Av. Bertrand Russel, 801 – Barão Geraldo

Cep: 13083970 – Campinas, SP – Brasil

Telefone: (19) 35215556

E-mail: [roberto.heloani@fgv.br](mailto:roberto.heloani@fgv.br)

recebido 03/05/05

versão revisada recebida em 05/06/06

aprovado em 08/08/06