



Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação – FACE

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

ANA PAULA PINTO FERNANDES

**A INFLUÊNCIA DO CONTEXTO DO TRABALHO
NAS VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO DE JORNALISTAS DE UMA
EMPRESA PÚBLICA DE COMUNICAÇÃO**

Brasília - DF

2008

ANA PAULA PINTO FERNANDES

**A INFLUÊNCIA DO CONTEXTO DO TRABALHO
NAS VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO DE JORNALISTAS DE UMA
EMPRESA PÚBLICA DE COMUNICAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação (FACE) da Universidade de Brasília (UnB) como requisito à obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientador: Marcus Vinícius Soares Siqueira

Brasília - DF

2008

RESUMO

Essa pesquisa foi realizada em uma Empresa Pública de Comunicação e teve como objetivo geral analisar quais são as dimensões do contexto do trabalho do jornalista que influenciam nas suas vivências de prazer e sofrimento. Foram realizadas cinco entrevistas individuais semi-estruturais com dois jornalistas da Rádio, um da TV e dois da Agência de Notícias na Internet. O roteiro da entrevista conteve perguntas abertas que abordaram temas como contexto de trabalho (organização, condições e relações sociais de trabalho), vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de mediação do sofrimento. Depois de transcritas, as entrevistas foram submetidas à análise dos núcleos de sentido (ANS), técnica adaptada a partir da técnica de análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (1977). Os resultados apontam 09 núcleos, sendo que sete categorias dedutivas se referem ao contexto de trabalho: a) organização do trabalho – “a gente vem e nunca sabe como é que vai ser”; b) organização do trabalho – “o controle é o próprio trabalho”; c) organização do trabalho – “a gente tem pressa em dar a notícia”; d) relações socioprofissionais – “Esses setores não são estanques”; e) relações socioprofissionais – “O jornalismo não é uma das atividades mais serenas”; f) condições de trabalho – “Aqui realmente é um porão”; g) condições de trabalho – “A gente fica muito refém”; e duas categorias indutivas que dizem respeito aos sentimentos relacionados ao trabalho: a) satisfação com o trabalho – “eu me sinto realmente privilegiada”; b) estratégias de enfrentamento do sofrimento – “Tem trabalho, tem que fazer, alguém tem que fazer, vamos fazer”. Chegou-se à conclusão que a constante troca de informações reforça a integração profissional entre os jornalistas e pode ser destacado como um dos indicadores de prazer. Já uma das dimensões que interfere negativamente no prazer é a precariedade das condições físicas. Outro fator é a tensão que existe nas relações socioprofissionais causada por características como o tempo, a rapidez e o desejo de dar a notícia em primeira mão. Portanto, nessa pesquisa há uma coabitação das vivências de prazer-sofrimento, mas com o predomínio do sentimento de prazer que é a realização profissional. A estratégia de defesa utilizada é a auto-aceleração onde os jornalistas aceleram a execução do trabalho e acabam se tornando hiperativos. Porém, eles utilizam bastante a experiência profissional como uma forma de mobilização subjetiva para transformar o seu contexto de trabalho.

Palavras-chave: contexto do trabalho, vivências de prazer-sofrimento, estratégias de mediação de sofrimento.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 – O Mundo do Trabalho	7
2.2 – Vivências de Prazer-sofrimento	9
2.3 – Estratégias de Mediação do Sofrimento	10
3. METODOLOGIA	14
3.1 – Amostra	14
3.2 – Instrumento	14
3.3 – Procedimento.....	15
3.4 – Análise de Dados	15
4. RESULTADOS	16
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	24
6. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	29
ANEXO	30

1- INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho se apresenta cada vez mais dinâmico. Um bom exemplo disso é o surgimento das novas configurações de organização do trabalho, tais como o desaparecimento de alguns empregos considerados permanentes. Contudo, apesar de todas essas mudanças, o trabalho continua ocupando um lugar importante na sociedade. Segundo Morin (2001), as principais razões de o trabalho representar um valor importante para as pessoas são as seguintes: “para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida”. Portanto, segundo a mesma autora, o trabalho continua exercendo um papel de influência na motivação, satisfação e produtividade dos empregados.

As organizações atuais expandiram sua esfera de ação, influenciando comportamento, atitudes e desejos dos empregados. O papel do trabalho é cada vez mais importante na construção da identidade individual. Dessa forma, se os valores da empresa pregam produtividade, o indivíduo trabalhará mais e sua carreira se tornará um ponto central na sua vida. As organizações acabam também invadindo a esfera privada do empregado. Família, lazer, saúde, tudo fica subordinado ao sucesso que se deve alcançar na vida profissional.

Hoje em dia, cobra-se mais do trabalhador, com mais resultados e envolvimento. Cada vez mais também são exigidas mais e mais competências. Segundo Siqueira (2006), uma das categorias do discurso organizacional é o superexecutivo de sucesso nas organizações. A empresa oferece a possibilidade de sucesso e reconhecimento ao empregado, mas em troca, ele tem que aderir aos desejos da organização.

Dessa forma, o trabalho pode promover identidade, prazer, realização e crescimento pessoal e profissional. Mas, também pode causar sofrimento (Mendes, 2007). São as dimensões do contexto do trabalho que causam as vivências de prazer-sofrimento nos empregados. São elas: organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho. E para dar conta das adversidades do contexto do trabalho, os empregados utilizam estratégias para mediar o sofrimento no trabalho. Elas podem ser defensivas ou gerar uma mobilização subjetiva.

A realização desta pesquisa se originou do desejo em investigar de que forma o contexto do trabalho de uma empresa pública de comunicação influencia nas vivências de prazer-sofrimento dos jornalistas que lá trabalham. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, as vivências de prazer-sofrimento são dialéticas e inerentes a qualquer contexto de trabalho, portanto, não podem ser estudadas isoladamente. Portanto, o objetivo geral é analisar

quais são as dimensões do contexto do trabalho do jornalista que influenciam nas suas vivências de prazer e sofrimento. Para isso, alguns objetivos específicos devem ser respondidos: caracterizar a organização, as condições e as relações socioprofissionais do trabalho de jornalistas de uma empresa pública; descrever as vivências de prazer-sofrimento dos jornalistas e identificar as estratégias de mediação do sofrimento.

Esse tema se torna relevante à medida que o jornalista se depara diariamente com situações no ambiente de trabalho que podem causar tanto vivências de realização como também de esgotamento. Essa pesquisa também é importante, pois estuda o contexto de trabalho de jornalistas de uma empresa pública de comunicação que tem como compromisso garantir o direito à informação a todo cidadão brasileiro. Dessa forma, uma compreensão mais acurada do contexto de trabalho onde esses jornalistas atuam pode possibilitar que eles consigam se mobilizar para criar estratégias que transformem sua organização do trabalho.

Quando queremos conhecer uma pessoa, normalmente a primeira pergunta é voltada para saber qual é a sua profissão. O trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas. Por isso, esse estudo também é importante para mostrar o paradoxo do trabalho. Ao mesmo tempo em que trabalhar é um estruturante psicológico, ele pode também massacrar o sujeito. Por isso, a necessidade de compreender porque e como o mesmo trabalho, em função da sua organização, pode gerar prazer ou sofrimento.

Portanto, é essencial pesquisar quais fatores do contexto de trabalho estão influenciando nas vivências de sofrimento do jornalista. Não é raro encontrar empresas que acabam ignorando a história individual, as necessidades de realização pessoal, sonhos e desejos dos seus profissionais. Nesse caso, é essencial estudar quais são as estratégias de ação usadas por esses sujeitos para conseguir lidar bem com esse tipo de organização de trabalho. O indivíduo pode escolher entre somente fazer uso da suas estratégias defensivas ou transformar o seu contexto do trabalho, minimizando seu sofrimento.

Nas empresas de comunicação, os jornalistas são exigidos no sentido de fornecer informações de forma precisa e ágil. Na empresa em questão, como sua missão é “trabalhar para universalizar o acesso à informação, direito fundamental para o exercício da cidadania”, isso faz com que seja ainda mais essencial que o jornalista dessa empresa consiga enfrentar as adversidades, buscando sempre melhorar seu contexto de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O Mundo do Trabalho

A empresa contemporânea, definida como um espaço onde medos, angústias, sonhos e prazeres dos empregados são produzidos, ocupa um lugar importante nos dias de hoje, influenciando cada vez mais na vida das pessoas. Portanto, é importante entender as organizações a partir das suas relações com os empregados. A teoria das relações humanas colaborou com essa nova concepção sobre o trabalho onde as pessoas sonham e buscam realizar seus projetos dentro das organizações.

Grandes transformações econômicas, sociais e culturais mudaram o significado do trabalho. Novos processos de trabalho surgiram devido ao grande avanço tecnológico, à invasão da automação e ao aumento da competitividade decorrente da globalização. A produção se torna variada, diversificada e determinada pela demanda do mercado. Ocorre uma flexibilidade nos processos de trabalho, nos mercados de trabalho e no padrão de consumo. Há também novas exigências aos empregados como ter a capacidade de se adaptar rapidamente, habilidade de se reorganizar de acordo com as necessidades do mercado e necessidade deles serem polivalentes (Melo, 2006). Segundo o mesmo autor, o trabalho estável, com tempo integral, com tarefa claramente definida, com garantia de permanência na organização por longo tempo e com a perspectiva de crescimento profissional se torna cada vez mais escasso. Surgem os trabalhos temporários, por conta própria, terceirizado e em tempo parcial. A redução do trabalho formal e estável, o aumento do desemprego, os sindicatos menos influentes, tudo isso gerou a precarização do trabalho. A avaliação individualizada do desempenho caracterizado pela qualidade total e excelente é um exemplo da reestruturação que ocorreu nas relações profissionais.

Dessa forma, novos tipos de relações de trabalho são estabelecidos e o empregado passa a ser vital para o sucesso da empresa. Há um maior investimento na criatividade, trabalho em equipe e desenvolvimento de competências para alcançar as metas organizacionais. Como o trabalho confere sentido para as pessoas, o discurso de valorização de gestão de pessoas é cada vez mais incentivado. Deseja-se uma parceria entre empregado e empregador, onde o primeiro quer reconhecimento e divisão dos lucros, mas, em troca, ele deve obediência e dedicação à empresa. Segundo Siqueira (2006, p.16), “há sempre um seduzido que se permite participar do jogo, que está disposto a servir voluntariamente na perspectiva de ter seus desejos atendidos e seus sonhos transformados em realidade”. O

mesmo autor afirma que as empresas farão uso da gestão do afetivo como forma de controle organizacional. O empregado deverá se adequar à cultura organizacional e lutar pelo sucesso da empresa como se fosse seu próprio. O custo é um trabalho intensivo. Quando não consegue ser esse super herói que alcança as metas desejadas pela organização, o resultado é a exclusão. Os limites, normas, padrões de conduta, estrutura organizacional são formas de adequar o indivíduo ao que a organização deseja. Fica claro o processo de homogeneização do empregado que precisa ser dinâmico, competente e inovador.

A empresa quer fascinar, seduzir e manipular os indivíduos. E os empregados acreditam que a empresa pode modificar suas vidas e auxiliar no alcance de novos objetivos. “O indivíduo se persuade a colaborar intensamente e integralmente com a empresa, submetendo-se a suas regras e leis – mesmo que estas contrariem suas crenças e valores pessoais – para garantir o seu lugar, invariavelmente invejado e disputado por outros” (Siqueira, 2006, p.64). Segundo Siqueira (2006), há duas formas de controle pelo amor: fascinação e sedução. Por meio desses dois mecanismos, as organizações conseguem impor de maneira sutil a sua cultura, deixando pouca margem para o pensamento e ação crítica dentro da empresa. Na fascinação, há o discurso de que o empregado pode se tornar um herói e ser objeto de reconhecimento e admiração. Fará parte do clube dos raros se atingir o perfil perfeito. Já o mecanismo de sedução inclui sorriso, frases perfeitas e ser detentor dos desejos das outras pessoas. Tudo para controlar os empregados e fazê-los se comprometer com os objetivos da organização, se entregando completamente ao trabalho. É estimulado um sentimento de responsabilidade dos empregados onde eles participarão das decisões das organizações e auxiliarão na melhoria das tarefas realizadas.

As modalidades de controle servem para aumentar constantemente a produtividade, eficiência e dar retorno às empresas. De acordo com Siqueira (2006), o controle sobre o corpo dita qual o modo como determinado trabalho deverá ser feito e qual melhor ritmo para se obter o melhor rendimento. O controle sobre o pensamento exige obediência às normas e regras da organização. E, por fim, o controle sobre o psiquismo que demanda a interiorização psíquica das suas regras, normas e valores. Seduzido e fascinado pela empresa, o empregado entrega sua alma para a organização e para a cultura desta. O indivíduo permite que a organização esteja presente até mesmo nas suas relações familiares. A família acaba se aliando à empresa e se dispõe a vários sacrifícios por causa de bônus e prêmios. Sofrerá com a ausência do membro da família, mas aceitará tal situação. No fundo, o controle tem um papel importante de manter a organização estável e uniforme.

No imaginário organizacional, a empresa é a mãe que protege o indivíduo e supre suas necessidades. A empresa deseja que o indivíduo troque seu imaginário pelo dela, mesmo que haja um alto grau de renúncia à família, amigos, lazer e sacrifício. O ideal seria que a organização possibilitasse que os empregados criassem, inovassem e buscassem mudanças que fossem boas para os indivíduos e para a empresa. No fundo, as empresas não querem mudanças, a não ser aquelas que podem gerar mais produtividade, eficiência e lucro. Esse é um bom exemplo das relações contraditórias que existem dentro da empresa. Há o discurso da inovação e da criatividade, mas desde que tudo ocorra dentro dos limites impostos pela cultura da empresa. Deve-se ser flexível para se adaptar ao mundo de trabalho cada vez mais competitivo, mas ao mesmo tempo, ter o comportamento formal que a empresa exige. Ser cooperativo e ao mesmo tempo competitivo. Enfim, as relações de trabalho se modificam de acordo com as necessidades da empresa. Como bem disse Freitas no prefácio de Siqueira (2006, p.11), “é aqui que será realizado o estranho casamento da autonomia e da dependência infantil, da criatividade e da aversão ao risco/erro, da colaboração que compete, da singularidade na conformidade, na equipe coesa do projeto individualista a dar retorno”.

De acordo com Melo (2006), essas mudanças impactam a subjetividade do sujeito sobre o trabalho e conceitos como vínculo organizacional e o significado do trabalho. Novas formas de organização do trabalho criarão novas formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de reação e ação dos trabalhadores. Portanto, é importante definir novas estratégias de relacionamento entre o sujeito e as organizações. A primeira etapa é ficar atenta aos controles sutis que a empresa utiliza para que os trabalhadores não percam sua autonomia e acabem ficando alienados. A inter-relação entre empregado e empresa vai sempre ser fonte de prazer-sofrimento e o trabalho continuará exercendo papel central na construção da identidade, saúde e realização pessoal. Deve-se prestar atenção para a organização não virar o único lugar possível de realização pessoal e reconhecimento.

2.2. Vivências de prazer-sofrimento

A psicopatologia do trabalho surgiu na França nos anos 50. O objetivo nessa primeira fase foi descrever as doenças mentais ligadas ao trabalhador e estudar a origem do sofrimento no confronto do trabalhador com a organização do trabalho. Além disso, pretendia-se entender as estratégias individuais e coletivas utilizadas pelo trabalhador para lidar com o sofrimento. Numa segunda fase, a partir dos anos 80, busca-se compreender como a maioria dos indivíduos consegue driblar a doença mental, apesar das pressões organizacionais.

Segundo Mendes (2007), há um enfoque nas vivências de prazer-sofrimento e estratégias usadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, para manter a saúde, evitar o adoecimento e assegurar a produtividade. Na fase atual, houve a consolidação e propagação da psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores.

A psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, ou seja, um modo de fazer análise crítica da organização do trabalho (Mendes, 2007).

A psicodinâmica do trabalho tem como objeto de estudo as 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 (Mendes, 2007, p.30).

O acesso dessas relações dinâmicas se dá pela análise da fala e da escuta do sofrimento dos trabalhadores. Falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. É importante definir ações para modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação e não sua eliminação. A saúde é promovida quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade.

O sofrimento no trabalho surge quando há dificuldades de negociação entre o desejo da produção e o desejo do trabalhador, ou seja, quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho. Mendes (2007) afirma que o sofrimento é gerado quando a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho no qual o trabalhador usa sua inteligência prática. As estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores são então criadas para lidar com o sofrimento no trabalho. Porém, a autora destaca que nem o sofrimento, tampouco as estratégias de defesas são patológicas, mas uma saída para a saúde. O sofrimento deve ser visto como um sinal de alerta, um indicador que algo deve ser mudado. Ele pode ser considerado como um ponto de partida. Intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, que permite aos sujeitos lidar com o sofrimento.

2.3. Estratégias de Mediação do Sofrimento

As estratégias defensivas são as regras de conduta construídas em consenso pelos trabalhadores. Elas variam de acordo com as situações de trabalho, fazendo com que os

trabalhadores suportem o sofrimento e lidem com a precarização do trabalho sem adoecer. O uso de estratégias de defesa é utilizado para manter a integridade sociopsíquica do trabalhador. São exemplos de defesas: cinismo, dissimulação, hiperatividade, negação do risco inerente ao trabalho. Elas permitem ignorar o sofrimento e negar suas causas, tornando o trabalhador livre do mal-estar provocado pelo trabalho. Mas, é um obstáculo à capacidade de pensar sobre o trabalho, implicando a banalização das injustiças no ambiente de trabalho e aceitação de práticas antiéticas. Dessa forma, a precarização dos empregos, o desemprego e as diversas formas de sofrimento no trabalho passam a ser naturais e justificadas por causa das mudanças socioeconômicas. Contudo, é importante ressaltar que o uso exacerbado de defesas pode culminar no esgotamento, abrindo caminho para o adoecimento.

As defesas de proteção são definidas como modos de pensar, sentir e agir compensatórios. As situações geradoras de sofrimento são racionalizadas e podem perdurar por longo período de tempo. Contudo, essas defesas podem virar uma armadilha quando esconde uma ansiedade grave ou provoca a alienação dos trabalhadores quanto às causas do sofrimento, escolhendo por manter inalterada a situação vigente. Já as defesas de adaptação e exploração exigem do trabalhador um investimento físico e sociopsíquico para além do seu desejo e capacidade. Há uma negação do sofrimento e submissão ao desejo da produção (Mendes, 2007). Segundo a mesma autora, a saída é que os trabalhadores se apropriem dos seus desejos e resgatem o pensar e agir criticamente sobre a organização do trabalho.

As estratégias utilizadas pelos trabalhadores para fazer frente ao sofrimento - que é um mobilizador - são oportunizadas pela organização do trabalho. Nesse sentido, a organização do trabalho provoca e intensifica o sofrimento e, ao mesmo tempo, oferece condições para o seu enfrentamento seja através da mobilização subjetiva, seja por meio de estratégias defensivas (Mendes; Araújo, 2007).

O empregado utiliza estratégias de mediação do sofrimento mais defensivas do que de mobilização para mudança. Uma fonte de vivência do prazer no trabalho é a mobilização subjetiva, identificada como um meio para lidar com o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas de defesa, uma vez que implica a ressignificação do sofrimento e não sua negação ou minimização (Mendes, 2007). Segundo essa mesma autora, a mobilização subjetiva é o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão da sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo do trabalho para

transformar as situações causadoras de sofrimento. Além disso, ela viabiliza a dinâmica do reconhecimento, retribuição simbólica dada ao sujeito.

O reconhecimento é o processo de valorização do esforço e de sofrimento investido para realização do trabalho. À medida que o trabalho é reconhecido, os indivíduos se enxergam como profissionais e o trabalho adquire significado e sentido. Mesmo assim, a realidade nos contextos nos quais o trabalho é produzido resulta, na maior parte das vezes, em situações que dificulta o processo do reconhecimento. Embora o reconhecimento seja um dos modos de fortalecimento da saúde, Mendes (2007) alerta que ele pode se tornar uma armadilha da dominação. Como o trabalho exerce papel central para a realização do sujeito, a organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de auto-realização, levando o trabalhador à exaustão.

A saúde no trabalho é vista como expressão de um estado disposicional caracterizado pelo equilíbrio marcado pela vivência de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante no trabalho, e ainda, pela dinâmica de reconhecimento que se apresenta como elemento essencial do processo de construção da identidade do trabalhador no campo social e na luta contra o adoecimento (Mendes, 2007).

Portanto, saúde no trabalho significa em transformação das situações adversas, não implicando ausência do sofrimento, mas uma tomada de consciência das suas causas. Segundo Mendes (2007), o prazer emerge quando o trabalho cria identidade, possibilita aprender sobre um fazer específico, incentiva a criação, inovação e desenvolvimento de novas formas para execução da tarefa, bem como oferece condições de socialização e transformação do trabalho. O prazer é sinônimo de uma combinação de identidade, realização, reconhecimento e liberdade. Vivenciar esse prazer depende das condições nas quais o trabalho é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigências das capacidades dos indivíduos.

É possível vivenciar prazer, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três ações: mobilização da inteligência prática, espaço público da fala e da cooperação. De acordo com Mendes (2007), a inteligência prática tem raiz no corpo, na percepção e na intuição dos trabalhadores. É quando ocorre a ruptura com regras e normas e transgressão com o trabalho prescrito. Ela é mobilizada diante de situações imprevistas e está ligada aos recursos intelectuais e conhecimento da tarefa. Não é utilizada somente para minimizar o sofrimento, mas para criar prazer. Contudo, precisa passar por uma

validação social. O espaço público da fala é construído pelos trabalhadores. É o local onde as pessoas podem se auto expressar, exercitar a autenticidade e relação de equidade entre falar e escutar. É o espaço no qual as opiniões podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas. E a cooperação é a construção conjunta e coordenada para produzir uma idéia, serviço, produto com base na confiança e solidariedade. O resultado é a convergência das contribuições de cada um, integração das diferenças individuais e articulação dos talentos específicos.

Quando se instala o processo de anestesia que atinge o coletivo do trabalho, surgem as patologias sociais. As relacionadas ao trabalho são a sobrecarga, servidão voluntária e violência. LER/Dort e os problemas psicossomáticos são exemplos das patologias sociais de sobrecarga. Elas têm origem social, ou seja, são prescritas pela organização do trabalho que é regido pela ideologia da excelência e pela centralidade do trabalho.

A centralidade do trabalho pode levar o trabalhador, pela necessidade de realização e reconhecimento, elementos nucleares para a identidade, subjetividade e emancipação, a considerar que todas as oportunidades devem ser aproveitadas, usando seu talento e competência intensamente, o que pode implicar uma expropriação e exploração do trabalho pela aceitação das demandas que vão além das suas condições físicas, psicológicas e sociais (Mendes, 2007).

A servidão voluntária é vinculada às necessidades de emprego e conforto na vida. Por isso, as relações com os gestores são pautadas no conformismo e eles têm que apresentar uma postura que revele o quanto ele é adaptado, integrado e eficaz. É uma submissão sem protestos, uma aceitação da organização do trabalho. E, por fim, há também a patologia da violência caracterizada por práticas agressivas contra si mesmo, contra os outros e contra o patrimônio. São exemplos o vandalismo, a sabotagem, o assédio moral e suicídio. Ocorre quando as relações com o trabalho são degradadas, o trabalho perde o sentido e o sofrimento no trabalho interfere na vida familiar e social. Há também uma desestabilização das relações de solidariedade, situações de estresse, solidão afetiva e abandono. Tudo isso gera uma filosofia de cada um por si e de tapar os olhos para o sofrimento alheio.

3. METODOLOGIA

3.1. Amostra

Esse estudo foi realizado em uma empresa pública de comunicação que tem como missão veicular com objetividade informações sobre Estado, governo e vida nacional. Ela opera seis emissoras de rádio, três emissoras de televisão e duas agências de notícias na Internet e também presta serviços de clipagem e de publicidade legal.

Devido à área fim da empresa ser o jornalismo, os participantes da pesquisa foram todos selecionados pelos seguintes critérios: eles tinham que ocupar o cargo de jornalista, terem disponibilidade de tempo e vontade de participar da pesquisa. Foram realizadas cinco entrevistas individuais com dois jornalistas da Rádio, um da TV e dois da Agência de Notícias na Internet. Três dos entrevistados são do sexo feminino e dois do sexo masculino. Dos cinco entrevistados, três ocupam a chamada função comissionada e dois são do quadro da casa, ou seja, fizeram concurso público para trabalhar na empresa. A faixa de idade dos entrevistados varia entre 37 anos e 54 anos. Com relação ao tempo de empresa, dois entrevistados têm menos de cinco anos, outros dois têm entre cinco e dez anos e só uma tem mais de trinta anos de empresa.

3.2. Instrumento

Foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturais. A utilização de entrevistas possibilitou captar com maior profundidade a subjetividade da relação das pessoas como o trabalho. O roteiro da entrevista conteve perguntas abertas que abordaram temas como contexto de trabalho (organização, condições e relações sociais de trabalho), vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de mediação do sofrimento.

O roteiro das entrevistas contemplou as seguintes questões: 1) Como é sua rotina em um dia comum de trabalho? 2) Há uma divisão de tarefas? 3) Como é o ritmo do seu trabalho? 4) Existem normas e algum tipo de controle no seu trabalho? 5) Como são as relações com os chefes, colegas e subordinados? 6) Como você considera seu ambiente físico e também os equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do seu trabalho? 7) Quais são os fatores que dificultam a realização do seu trabalho? E quais são os que facilitam? 8) Quais são os seus sentimentos em relação ao seu trabalho? 9) O que você faz para dar conta do seu trabalho?

3.3. Procedimento

As informações foram coletadas por meio de entrevistas semi-estruturadas abertas individuais. Três delas foram gravadas no próprio local de trabalho em um espaço mais reservado. E os outros dois numa sala de aula da própria empresa. A média das entrevistas foi de 20 minutos, sendo gravadas com a permissão dos empregados em um gravador digital e posteriormente transcritas na íntegra. Os horários das entrevistas ocorreram na entrada ou na saída do expediente.

O objetivo foi privilegiar a fala e permitir o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer-sofrimento e às mediações do sofrimento.

A entrevista é uma técnica para coletar dados, centrada nas relações pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes sobre a organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, as mediações e os processos de subjetivação e de saúde-adoecimento (Mendes, 2007).

Portanto, as entrevistas realizadas foram compostas por questões abertas que permitiram a fala livre dos empregados.

3.4. Análise dos dados

Depois de transcritas, as entrevistas foram submetidas à análise dos núcleos de sentido (ANS), técnica adaptada a partir da técnica de análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (1977). Os dados foram retratados da fala dos jornalistas das quais foram interpretadas as fontes de sofrimento no trabalho e as estratégias que eles adotam no sentido de minimizá-los ou torná-los suportáveis, via transformação do trabalho.

A análise teve duas fases. Na primeira, por meio de análise dedutiva, foram definidas as categorias a priori referentes ao contexto de trabalho, no caso, a organização, condição e relações sociais do trabalho. Na segunda, mediante análise indutiva, foram identificados os sentimentos no trabalho e a forma de enfrentamento do sofrimento, formando-se as categorias definidas a posteriori.

4. RESULTADOS

Os resultados apontam 09 núcleos, sendo que sete categorias dedutivas se referem ao contexto de trabalho: a) organização do trabalho – “a gente vem e nunca sabe como é que vai ser”; b) organização do trabalho – “o controle é o próprio trabalho”; c) organização do trabalho – “a gente tem pressa em dar a notícia”; d) relações socioprofissionais – “Esses setores não são estanques”; e) relações socioprofissionais – “O jornalismo não é uma das atividades mais serenas”; f) condições de trabalho – “Aqui realmente é um porão”; g) condições de trabalho – “A gente fica muito refém”; e duas categorias indutivas que dizem respeito aos sentimentos relacionados ao trabalho: a) satisfação com o trabalho – “eu me sinto realmente privilegiada”; b) estratégias de enfrentamento do sofrimento – “Tem trabalho, tem que fazer, alguém tem que fazer, vamos fazer”.

Com base na fala compartilhada e dos temas que são recorrentes e representam também um sentido compartilhado, os nove núcleos de sentido são apresentados a seguir. Cada um seguido de uma definição e respectivas verbalizações.

Núcleo de sentido: “a gente vem e nunca sabe como é que vai ser”.

Definição: É um trabalho dinâmico no qual não há uma rotina pré-estabelecida. Tudo pode mudar a qualquer hora, dependendo da notícia.

Verbalizações: “... tem dia que é mais tranquilo, tem dia que tá mais apertado, até em função do volume de informações do dia, então às vezes aconteceu uma coisa de última hora, isso influencia...”.

“Diariamente, é um elemento meio que surpresa”.

“... essa é a rotina, quer dizer, são várias matérias, tem dias que tem muitas matérias, tem dias que tem menos, né?”.

“... porque a notícia é muito dinâmica e as coisas vão mudando. Um exemplo, ontem a gente recebeu a notícia da fusão do Unibanco, do Banco Itaú, e isso aí mudou toda a nossa pauta e foi dada prioridade a isso daí então de repente acontecem coisas que a gente tem que mudar todo o foco”.

“Tem dia que é corrido porque você tem às vezes um evento e nesse evento você tem várias frentes para cobrir. E às vezes tua matéria depende de três telefonemas. Depende muito do dia e do tipo de matéria que você tem naquele dia”.

Núcleo de sentido: “o controle é o próprio trabalho”.

Definição: É um trabalho cujo resultado é cobrado diariamente e o seu controle é medido por meio do produto final.

Verbalizações: “Tem os controles formais, então as pessoas assinam folha de ponto, cumprem o trabalho, porque no rádio é até muito fácil controlar entre aspas isso daí, porque o programa tem que ir ao ar”.

“Então, dois, três na redação podem ter ficado doente, o outro morrido, mas o jornal tem que sair, alguém vai ter que colocar ele no ar, no dia seguinte na banca. Então, a mesma coisa, a rádio é 24 horas, não tem como”.

“... a norma na verdade é o horário, o tempo que eu tenho que cumprir, o tempo que tem que ser cumprido, porque televisão, entrou no ar, tem que entrar, tem aquele horário e pronto”.

“Existe, olha, eu acho que o próprio leitor da agência, ele exerce uma forma de controle, nós recebemos, como a empresa tem uma ouvidoria, nessa ouvidoria a gente tem uma resposta muito grande, muito forte, as vezes imediata do que a gente coloca na rede, se a gente coloca um erro qualquer, um erro de informação, às vezes até um erro de digitação, um erro de gramática, qualquer coisa, a gente recebe imediatamente, é impressionante isso...”.

Núcleo do sentido: “A gente tem pressa de dar a notícia”.

Definição: É um trabalho que tem como características básicas a rapidez, o imediatismo e o desejo de ser o primeiro a dar a notícia.

Verbalizações: “Não tem como deixar para depois, amanhã já é outro dia, já é outra coisa, o que ficou de hoje e que não foi feito, acabou. Se você não colocou a informação nossa, o ouvinte infelizmente ficou sem aquela informação que poderia ser importante para ele”.

“É muito acelerado, muito rápido, tanto que às vezes a coisa está acontecendo lá no Palácio do Planalto e a gente já está adiantando o texto aqui e vai o motoqueiro, busca a fala de alguma coisa que aconteceu, vamos supor, do presidente e aí entro correndo na ilha e pa, pa, pa”.

“Todos os editores, eles sabem, tem um monte de matérias, a gente tem que derrubar isso daqui e isso faz parte, as matérias são factuais, elas tem que entrar em dia, aquilo que dá para segurar para o dia seguinte, tudo bem, mas normalmente tem que resolver essas coisas no dia, acho que o legal do jornalismo é você estar diante da situação e ter que resolver na hora”.

“... minha chefia, que está sempre olhando, também atento, e se eu às vezes, sai uma notícia importante e eu não coloco imediatamente na primeira página, nossa, ele me cobra instantaneamente assim, eu tento ser mais rápida do que ele, e não deixar que ele me cobre...”.

“... a gente não gosta, jornalista, a gente se sentiu assim super mal, porque a gente deu depois, porque a gente conseguiu ter a informação logo, mas não pôde divulgar, entendeu?”.

Núcleo do sentido: “Esses setores não são estanques”.

Definição: É um trabalho onde é importante o trabalho em equipe, a comunicação e a interação profissional.

Verbalizações: “... como a gente faz parte de uma equipe, trabalha para uma emissora e essa emissora tem um chefe, obviamente ele também dá a diretriz. Então, para coberturas maiores, macro, a gente tem que conversar, obviamente a gente trabalha e precisa”.

“... a fotografia interage com a reportagem, que por sua vez interage com as chefias de reportagem e nós editores temos que interagir com todos, né?”.

“Você tem que avisar, olha, ta acontecendo isso, às vezes, eu estou fazendo um assunto e o ministro fala de um outro assunto que está na matéria da outra, aí eu vou lá e dou um toque para ela, olha você está com a matéria não sei o quê, o ministro falou sobre isso que está na fita”.

“... a tarefa dos repórteres e editores é muito próxima, a gente troca muita informação o tempo todo e a gente tem uma equipe de editores que ficam na redação pra ler as matérias dos repórteres”.

“O editor, ele ouve toda a matéria que eu faço e ele vai me dizer, olha essa matéria ta boa, não ta boa. Sim, o editor ele tem que fazer um controle do fluxo, ou seja, do andamento da matéria. E ele tem que fazer também um controle da qualidade”.

Núcleo do sentido: “O jornalismo não é uma das atividades mais serenas”.

Definição: É um trabalho onde as relações interpessoais tendem a ficar tensas, devido a características do próprio ambiente profissional do jornalismo como prazo, tempo, correria e falta de comunicação.

Verbalizações: “as relações numa redação às vezes elas se tornam tensas, assim pela rapidez com que a gente tem que agir, pelas decisões rápidas que tem que ser tomadas e o nível de stress que às vezes aumentam muito em determinadas situações, às vezes a coisa pega, muitas vezes fica muito tenso assim o ambiente, a gente tenta levar por meio de conversa e de diálogo, mas nem sempre é fácil”.

“... é uma redação normal, tem essa coisa de respeito, eu nunca presenciei, mas deve ter momentos de tensão também que é comum na atividade jornalística, jornalismo não é uma das atividades mais serenas, por conta das questões de tempo, de deadline, de dar furo, querer dar em primeira mão”.

“Olha, a gente que trabalha com horário, com estresse de fechamento, é lógico que sempre rola estresse, rola problema. Se a coisa não dá certo, é aquela estória, um que empurra para um, que empurra para outro, ah, mas a pauta tá, o editor que errou, aí o editor: a repórter, não sei o quê, a pauta que foi mal produzida e assim vai”.

“Mas aqui na rádio existe isso, você tem a programação que cuida dos programas normais da rádio e tem o jornalismo. E um não sabe o que o outro faz em geral”.

Núcleo do sentido: “Aqui realmente é um porão”.

Definição: É um trabalho no qual as condições físicas estão muito precárias e que acaba interferindo no bem estar dos empregados.

Verbalizações: “Agora o ambiente físico não é o melhor. A gente fica no subsolo, não tem entrada de luz natural, nem de ar. Aqui, a gente não pode ficar sem ar condicionado. Então, isso é muito ruim, porque além da questão da saúde em si, acho que interfere até no nosso psicológico, você ver o sol”.

“Péssimas, você vê aqui, esse monte de gente trabalhando e falta cadeira, falta computador. Sempre falta. As instalações são feias, não é um ambiente agradável, não é um lugar que você olha e fala: que vontade de trabalhar nesse local”.

“Você quer que eu fale do ambiente físico da rádio? Eu acho um horror. Uma coisa pavorosa. Eu não gosto de trabalhar ali. Os nossos banheiros parecem banheiros de boteco de quinta categoria. Eles são fedidos, são horríveis, enfim. Então, o lugar onde eu trabalho, eu acho muito ruim, muito ruim mesmo”.

“... ter cadeiras mais adequadas pra quem fica em frente ao computador durante sei lá, 6 ou 7 horas, já melhorou, mas eu acho que podia ser melhor”.

“Eu acho que justamente esse negócio de não ter uma cadeira mais confortável, tu ter um ar condicionado e tu tá te preocupando, será que esse troço tá funcionando ou não, isso tudo cria uma certa preocupação...”.

Núcleo do sentido: “A gente fica muito refém...”.

Definição: É um trabalho onde as pessoas dependem muito da tecnologia, principalmente do computador. A falta de um sistema eficaz interfere de modo negativo no andamento do trabalho.

Verbalizações: “... a gente usa o computador como ferramenta mesmo, porque tudo que tem a gente edita, o software é no computador, a gente para gravar, a gente para liberar, o editor de texto que é onde a gente deixa as laudas com os textos prontos são todos no computador, não é um arquivo manual”.

“... nosso sistema de notícias já é um sistema difícil, ele é difícil porque ele é complicado, você tem que dar muitos comandos, até você salvar uma matéria, por exemplo, são muitos comandos e cada vez que você dá um comando ele demora pra responder, pra você passar pra outra, você entendeu? Então às vezes você fica ali, você vai ficando nervosa, agoniada, sabe, porque você precisa liberar logo a matéria, tudo isso dificulta, eu acho que nosso sistema é um ponto de dificuldade”.

“... alguns probleminhas do sistema mesmo, né, problemas de informática, são essas coisas que mais dificultam”.

“É tudo ruim, tudo precário. Acho que melhorou. Eu trabalho aqui há seis anos, acho que já melhorou. Mas, a qualidade dos equipamentos é ruim, essa fitinhas, por exemplo, isso aqui é horrível de editar. Tá ultrapassado, tá tudo muito ultrapassado”.

“Eu me lembro, por exemplo, antes da troca dos computadores, havia uma questão, um problema que eu não sei exatamente qual era, mas em determinado horário, os computadores travavam e o editor não conseguia editar matéria. E era hora que ele tinha que fechar o jornal. E isso era estresse todo santo dia. Não é minha função especificamente, mas é uma coisa que atingiu o meu trabalho porque eu faço parte do jornal. Se o editor não consegue editar a minha matéria e fechar o jornal, a minha matéria não vai ao ar e foi um trabalho perdido”.

Núcleo do sentido: “Eu me sinto realmente privilegiada”.

Definição: É um trabalho que gera prazer nos empregados por proporcionar a chance deles fazerem o que gostam, além de ser um espaço onde eles podem desenvolver a questão de responsabilidade perante a sociedade.

Verbalizações: “Gosto do que faço, tenho muito prazer em vir para cá, não é uma coisa que ah, que saco, vou trabalhar. Então, me sinto privilegiada porque gosto de trabalhar onde estou, gosto de fazer o que eu faço e acho que isso é um privilégio”.

“... eu tenho um sentimento, eu acho que eu consegui, eu me sinto assim feliz porque eu acho que eu consegui fazer o que eu gosto e sobreviver disso aí...”.

“Então eu acho que tenho uma responsabilidade, uma responsabilidade social assim muito grande de informar as pessoas, e informar bem, e informar com cuidado, com isenção e também eu acho que essa função de informar bem as pessoas, você conscientiza as pessoas de muitas coisas, você faz com que as pessoas conheçam os direitos delas, os deveres, eu acho importante isso, você denuncia coisas, entendeu? Eu acho muito importante, eu acho que a gente tem uma responsabilidade social muito grande, assim”.

“Eu acho que é o seguinte, pra mim o jornalismo é meio que uma profissão de fé, eu tenho claro que se a gente tem que fazer o trabalho não só aqui, mas eu fiz sempre fiz meu trabalho comprometido com a cidadania”.

Núcleo do sentido: “Tem trabalho, tem que fazer, alguém tem que fazer, vamos fazer”.

Definição: Os empregados utilizam como principais estratégias para lidar com o trabalho a dedicação ao trabalho, disciplina, a experiência de trabalho e características pessoais como agilidade.

Verbalizações: “Quando a gente tem um trabalho ou alguma obrigação, a gente tem que ter rotina e disciplina”.

“Eu tenho, eu chego e não me levanto pra nada (rsrsrs), dificilmente eu saio da minha sala, ou pra pegar um cafezinho, mas é difícil sair porque realmente é muita coisa, sabe, se você observar, se você puder observar, é uma coisa atrás da outra, acaba uma coisa já tem outra...”.

“Eu trabalho, acho que conta o fato de eu ter experiência, eu acho, quando tu vai ficando mais experiente, tu já sabe, tu tem uma leitura mais apurada, tu identifica melhor a notícia e aí tu consegue...”.

“Eu sou muito ágil, eu acho que isso é uma característica minha que acho que me ajuda a lidar com essas dificuldades. Eu sou rápida para pegar uma coisa, editar, escrever, isso aí facilita”.

“O cargo, a função de editor já é uma coisa para pessoas um pouco mais experientes que já foram repórteres e isso facilita. Tu já sabe que o que tem pela frente não é nenhum monstro. Tu vai acabar dando conta ou tu sabe que tu tem que dar conta”.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram identificados três núcleos de sentido que são relacionados ao fator organização do trabalho. De acordo com Mendes (2007), esse fator é definido como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Nessa pesquisa, a organização do trabalho dos jornalistas é caracterizada por uma falta de rotina, uma forte cobrança por resultados, tarefas que devem ser cumpridas sob pressão de prazo e o desempenho que é avaliado diariamente.

O primeiro núcleo denominado de “a gente vem e nunca sabe como é que vai ser” revela que o trabalho dos jornalistas depende muito de um fator externo que é a notícia. Não é possível prever a quantidade de trabalho, pois se agora a prioridade é a notícia A, daqui a cinco minutos, tudo pode mudar e a notícia B virar o principal foco.

O segundo núcleo intitulado pela expressão “o controle é o próprio trabalho” traz à tona uma característica forte da profissão jornalística que é a obrigação em produzir diariamente o produto final, seja ele um programa de rádio, TV ou matéria para a Internet. Tudo deve ser feito para hoje e controles como o prazo ou as críticas do leitor são todas direcionadas para que o trabalho final saia a tempo e a contento.

Por fim, o terceiro núcleo trata sobre um desejo dos jornalistas que é o de “a gente tem pressa de dar a notícia”. Aqui, a questão é o ritmo acelerado dos jornalistas, da cobrança que eles recebem para serem os primeiros a dar determinada notícia e o fato dessa notícia perder a validade muito rapidamente. Ou seja, amanhã o assunto já é outro e a notícia de hoje já será ultrapassada.

Os dois núcleos de sentido “esses setores não são estanques” e “o jornalismo não é uma das atividades mais serenas” se referem ao fator relações socioprofissionais. Esse fator segundo Mendes (2007) é conceituado como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Nessa pesquisa, ficou claro que a integração entre os jornalistas faz parte da rotina de trabalho, embora a comunicação ainda deixe a desejar.

O núcleo “esses setores não são estanques” mostra claramente a questão da integração profissional, ou seja, há uma necessidade da troca de informações entre os jornalistas e um controle constante do andamento e da qualidade do produto final. Contudo, o núcleo “o jornalista não é uma das atividades mais serenas” demonstra que esse trabalho ocorre em um ambiente tenso, devido a características consideradas normais na atividade jornalística, tais como prazo e a necessidade de ser ágil e dar a notícia em primeira mão. A situação se agrava

quando ocorre falta de comunicação ou quando um coloca a culpa no outro nos momentos em que algo dá errado.

Com relação ao fator condições de trabalho definido por Mendes (2007) como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho, surgiram na pesquisa dois núcleos de sentido. O primeiro foi intitulado como “aqui realmente é um porão”. Nesse núcleo, houve uma unanimidade a respeito da precariedade das condições de trabalho. O ambiente físico é considerado desconfortável e o mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.

O outro fator que é “a gente fica muito refém...” trata da importância da tecnologia no trabalho dos jornalistas. Existe uma dependência real do computador e dos sistemas para que o trabalho ocorra de forma bem sucedida. É um fator essencial que afeta tanto a produção como a satisfação dos jornalistas.

Por fim, as duas categorias definidas a posteriori foram “Eu me sinto realmente privilegiada” e “Tem trabalho, tem que fazer, alguém tem que fazer, vamos fazer” retratam as vivências de prazer-sofrimento dos jornalistas e as estratégias de mediação utilizadas por ele para enfrentar o sofrimento. O núcleo “Eu me sinto realmente privilegiada” revela um sentimento de realização profissional que poderia ser caracterizado por uma vivência de identificação com o trabalho que faz. O fato de gostar do que faz gera satisfação, orgulho pelo que faz, principalmente pelo fato de ter a responsabilidade social de informar as pessoas. Como bem disse um dos entrevistados, o trabalho de jornalista é “uma profissão de fé”.

Mas quais são as estratégias de ação que esses jornalistas usam para dar conta da organização do trabalho? Embora haja um forte sentimento de prazer, há igualmente vivências de sofrimento no trabalho do jornalista, tais como pressão, estresse, condições de trabalho precárias, ritmo de trabalho acelerado e relações interpessoais tensas. O que é feito para transformar um trabalho que à princípio faz sofrer em um trabalho prazeroso? No núcleo “Tem trabalho, tem que fazer, alguém tem que fazer, vamos fazer” surgem estratégias que advêm da experiência profissional, do uso da disciplina e de características pessoais como a agilidade.

Mendes (2007) afirma que é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório, usar sua inteligência prática. O que surge nessa pesquisa é uma organização do trabalho que aceita a experiência profissional desses jornalistas. Essa inteligência prática “é mobilizada diante de situações imprevistas e está ligada aos recursos intelectuais e ao conhecimento da tarefa por parte dos trabalhadores” (Mendes, 2007, p.52). Além disso, o prazer emerge quando o trabalho cria

identidade. A realização que os jornalistas sentem em poder prestar um serviço de informação à sociedade fica evidente nessa pesquisa. Segundo Mendes e Araújo (2007, p.39), “produzir algo que é reconhecido e utilizado pela sociedade permite um reconhecimento de si próprio como alguém que existe e tem importância para a existência dos outros...”. Há também uma outra condição essencial para que esses jornalistas sintam prazer. É a cooperação aqui caracterizada por “relações de interdependência, integração das diferenças individuais e articulação dos talentos” (Mendes, 2007). Segundo a mesma autora, o sofrimento pode ser ressignificado se há uso da cooperação que é o compartilhamento da inteligência prática no coletivo.

Segundo Mendes (2007), quando o sofrimento não é ressignificado, ou seja, a organização do trabalho não oferece condições para a mobilização subjetiva se expressar, impera o uso de estratégias defensivas que tem o papel duplo de proteger e alienar. Será que esses jornalistas utilizam estratégias de defesa com o objetivo de se protegerem contra o sofrimento? Certas verbalizações indicam um trabalho intenso, uma auto-exigência em ter que dar conta, levantando a hipótese de que essa organização do trabalho pode estar exigindo muito dos jornalistas. Dessa forma, eles podem estar utilizando uma estratégia de defesa chamada de auto-aceleração que é um modo de evitar contato com a realidade que faz sofrer. O objetivo seria minimizar a percepção do sofrimento e uma das formas, segundo Mendes (2007), é levar os trabalhadores a manter a produção exigida pela organização do trabalho, atendendo ao desejo da excelência. Martins (2007, p.64) confirmou essa estratégia em um estudo de caso afirmando que “... estratégias defensivas coletivamente construídas – tal como o aumento do ritmo do trabalho – e praticadas individualmente – a auto-aceleração – a fim de evitar a reflexão sobre a sua posição no contexto das relações de trabalho”.

6. CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve como objetivo analisar quais são as dimensões do contexto do trabalho que influenciam nas vivências de prazer e sofrimento dos jornalistas. Chegou-se à conclusão que a constante troca de informações reforça a integração profissional entre os jornalistas e pode ser destacado como um dos indicadores de prazer. Já uma das dimensões que interfere negativamente no prazer é a precariedade das condições físicas. Outro fator é a tensão que existe nas relações socioprofissionais causada por características como o tempo, a rapidez e o desejo de dar a notícia em primeira mão.

As características encontradas na organização do trabalho dos jornalistas foram: falta de rotina, fortes cobranças por resultados, tarefas que devem ser cumpridas sob pressão de tempo e o desempenho que é avaliado diariamente. As verbalizações referentes a essa dimensão do contexto do trabalho parecem indicar que esses fatores não interferem de modo muito negativo no trabalho dos jornalistas. A impressão é que tais características são consideradas pelos jornalistas como inerentes à profissão e que eles já estariam acostumados a esse tipo de organização de trabalho.

Portanto, nessa pesquisa há uma coabitação das vivências de prazer-sofrimento, mas com o predomínio do sentimento de prazer que é a realização profissional. É um trabalho que gera prazer nos empregados por proporcionar a chance deles fazerem o que gostam, além de ser um espaço onde eles podem exercitar a questão de responsabilidade perante a sociedade. Esse fator favorece o prazer no ambiente de trabalho e contribui para enfrentar o sofrimento.

Contudo, para dar conta de todas as exigências do trabalho, como imprevistos e tarefas que são realizadas sob pressão e tempo exíguo, os jornalistas utilizam tanto as estratégias de defesa como a mobilização subjetiva. O objetivo é superar e/ou transformar as adversidades presentes no contexto do trabalho. A estratégia de defesa utilizada é a auto-aceleração onde os jornalistas aceleram a execução do trabalho e acabam se tornando hiperativos. Porém, eles utilizam bastante a experiência profissional como uma forma de mobilização subjetiva que consiga lidar com as adversidades que ocorrem no contexto do trabalho.

Analisando os resultados, pode-se concluir que a realidade do contexto do trabalho dos jornalistas necessita de transformações nas três dimensões do contexto de trabalho que são a organização, as condições e as relações sociais. Afinal, vivências de prazer dependem das condições segundo as quais o trabalho é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigências que são cobrados dos empregados. Esse contexto de trabalho necessita de

transformações, porque já se sabe que o uso permanente de estratégias defensivas pode conduzir à alienação e imobilidade diante das adversidades.

Por fim, o número reduzido de participantes não permite fazer inferências acerca dessa categoria profissional, apenas contempla a realidade desse grupo específico de jornalistas. Portanto, futuros estudos devem ser realizados para ratificar esses achados. A contribuição que essa pesquisa pode oferecer é discutir a inter-relação entre a organização de trabalho dos jornalistas de uma empresa pública e seus processos de subjetivação e o papel estruturador que o trabalho continua tendo nos dias de hoje.

REFERÊNCIAS

- MARTINS, S.R. Clínica do Trabalho: (En)cena uma tragé--dia contemporânea. In: MENDES, A.M.; LIMA,S.C.C; FACAS, E.P. (Org.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p.59-73.
- MELO, E.A. **Vínculos do trabalhador com a organização**: um estudo de representações sociais. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006.
- MENDES, A.M. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, métodos e pesquisas. 1.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A.M.;ARAÚJO.L.K.R. Resignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo. In: MENDES, A.M.; LIMA,S.C.C; FACAS, E.P. (Org.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, p.27-41.
- MORIN, E.M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, jul./set. 2001.
- SIQUEIRA, M.V.S. **Gestão de Pessoas e Discurso Organizacional**. 1.ed. Goiânia: Editora da UCG, 2006.

TRANSCRIÇÃO DA PRIMEIRA ENTREVISTA

Eu queria que você me falasse como é a rotina do seu trabalho no dia-a-dia?

Na minha especificamente, eu chego aqui às 7:30 da manhã, eu estou coordenando hoje o jornalismo e a produção nas emissoras aqui de Brasília da EBC. Então, eu chego às 7:30, aí tem, preparo boletim para entrar ao vivo, oriento a produção, despacho a pauta para a produção, para os jornais locais também e isso eu vou até uma, duas horas, dependendo, apesar da gente ter horário para cumprir, às vezes, a gente fica aqui um pouco mais. Então, basicamente isso é a minha rotina. Lidar com a produção e o jornalismo da parte da manhã.

E falando sobre a organização do trabalho, tem uma divisão das tarefas?

Tem, tem uma divisão das tarefas. Cada produtor é responsável pela produção do programa, de um programa específico o que ele toca, os editores a mesma coisa, os repórteres fazem a matéria, os editores editam, colocam o jornal no ar e a coordenação que é o que eu faço, apesar de ter uma rotina, até para a gente lidar com o jornalismo, tem dia que é mais tranquilo, tem dia que tá mais apertado, até em função do volume de informações do dia, então às vezes aconteceu uma coisa de última hora, isso influencia, aconteceu uma coisa de última hora, um acidente, ou sei lá, houve uma greve, dependendo do volume de informações, pode apertar ou pode aumentar, então a gente vem e nunca sabe como é que vai ser. Diariamente, é um elemento meio que surpresa. Outro dia, por exemplo, eu estava aqui, a gente recebeu a informação que a Glória Maria tinha falecido, foi a primeira cantora do rádio, aí então na hora, eu parei o que tava fazendo que era importante, que era rotina que era despachar pauta, parei na hora, peguei o material para fazer a nota para colocar no ar, tentar recuperar um áudio antigo dela, ir na discoteca pegar uma música que ela tenha cantado para as pessoas entenderem, já fomos apurar o velório para colocar no ar. Então, a gente trabalha muito com esse imprevisto de momento, mas a gente tem uma rotina e isso não é todos os dias também. Mas a gente trabalha assim e isso acaba traduzindo uma certa pressão sim. A gente fica um pouco pressionado e tal, mas nada anormal.

E existem normas a serem cumpridas?

Normas de trabalho, qualquer seja pública ou privada, qualquer empresa tem suas normas, na nossa casa a gente tem com a empregada, não é isso? A gente deve ter normas também com as crianças em casa e aqui é a mesma coisa. Então, tem. Todo mundo tem horário a ser

cumprido, tem uma carga horária e existem essas normas, além das normas de trabalho que a gente tem que seguir, das orientações administrativas, então a gente tem sim.

Existe algum tipo de controle?

Tem os controles formais, então as pessoas assinam folha de ponto, cumprem o trabalho, porque no rádio é até muito fácil controlar entre aspas isso daí, porque o programa tem que ir ao ar. Se não tiver o trabalho, não vai. Então, não tem como às vezes um repórter chegar aqui e “ah, não tem” e o jornal não ir ao ar? Não tem como. Então, pode até ser que caia. Isso existe. Você dá uma pauta, o repórter vai, a pauta cai, por algum outro motivo, mas isso é outra coisa. O controle é o próprio trabalho. Mas, é uma especificidade da rádio, de um veículo de comunicação. O jornal no dia seguinte tem que estar na banca. Então, dois, três na redação podem ter ficado doente, o outro morrido, mas o jornal tem que sair, alguém vai ter que colocar ele no ar, no dia seguinte na banca. Então, a mesma coisa, a rádio é 24 horas, não tem como. Se eu falto, se outra pessoa falta, se existe algum problema aí nesse meio, isso acaba sendo uma forma de controle indireto. Já é intrínseco ao trabalho. Não tem como deixar para depois, amanhã já é outro dia, já é outra coisa, o que ficou de hoje e que não foi feito, acabou. Se você não colocou a informação nossa, o ouvinte infelizmente ficou sem aquela informação que poderia ser importante para ele. Então, assim tem que ter toda essa tensão. Além desse controle impessoal, existe a norma, né? Então, a gente assina folha de ponto, tem esses controles normais, abono, tem tudo isso que a gente tem que seguir.

Como são as relações aqui com os chefes, com os colegas? No caso, você também é chefe?

Hoje, sou coordenadora. Já fui gerente da Amazônia, gerente da AM, já fui chefe do radiojornalismo, hoje estou como supervisora da central do ouvinte, é um cargo de coordenação, ele não está no organograma da empresa. Então, é uma coordenação assim meio que informal vamos dizer e até por isso vou te dizer até para te responder, numa empresa em que você não tem esse organograma definido e você conseguir fazer uma coordenação, isso já é uma forma de mensurar seu trabalho, de você poder ver a maturidade das pessoas. É uma redação tranquila, as pessoas se respeitam. Há problemas, um ou outro, acho que todo ambiente tem, em casa existe, qualquer outra empresa existe, mas tudo dentro do normal, dentro do que é aceitável, embora tenham as diferenças, as divergências. Aqui não existe stress, eu nunca vi, “ah, porque o chefe cobrou isso, houve assédio moral”. Às vezes, as pessoas falam muito nisso, mas eu não vejo, não é o que eu vejo, sabe? Acho que tanto os chefes como também o funcionário, eles são muito cordiais, são muito educados sim, é um

ambiente bom de trabalho que a gente no meio da manhã, isso sim quase que diariamente, a gente escuta risadas. Claro, que não é todo mundo, tem sempre um ou outro que é responsável por essa descontração e acaba sendo bom. E outra coisa muito legal que acontece no rádio quando eu ficava na chefia à tarde aqui, que a gente tem um programa de cultura, todo dia no final da tarde, como preferencialmente os entrevistados e os convidados vem ao vivo, sempre ao final da tarde vinha um músico e ela ficava ali afinando, a gente acabava no final de tarde, a gente também curtia também. E aí, a gente percebe como essas coisas fazem falta às vezes na relação de trabalho, você ter um momento, não é para brincar, mas você ter esse momento, então de manhã, tem esses colegas, são dois, três que ficam aqui perto de mim e eles dão sempre risadas e aí você está ali, entretida, preocupada com alguma coisa, aquilo te relaxa, sabe? Então, é um ambiente bom que não incomoda, cada um fica na sua fazendo seu trabalho, mas há coleguismo, eu diria para você que eu acho que é uma boa redação, é um bom ambiente de trabalho.

E a comunicação entre os funcionários flui bem?

Acho que flui, pelo menos assim no dia-a-dia, não sei de chefia, porque estou nessa coordenação, mas tem dois gerentes, são as mesmas pessoas, eu estou coordenando diariamente e eles pensam na emissora como macro, como são as relações deles com os funcionários, aí eles que tem que dizer. Mas, o meu trabalho no dia-a-dia até como é uma coisa factual, eu não lido, por exemplo, folha de ponto, eu não faço isso, meu negócio é só conteúdo, então essa pauta é importante, vamos colocar isso, fulano, apura isso daqui, vamos colocar agora, sabe? Para a realização do meu trabalho, não há problema de comunicação. Até porque não tem como, é uma coisa muito de momento, instantânea. Não é aquele negócio de deixa para depois ou depende de uma mensagem que eu envie para comunicar a equipe tal coisa vai ser assim, isso não está na minha alçada. É um contato muito direto que eu tenho. É um trabalho para agora, para amanhã, para a semana que vem, a gente trabalha junto.

Você depende às vezes de alguma coisa de um chefe para o trabalho funcionar?

No dia-a-dia não, mas obviamente como a gente faz parte de uma equipe, trabalha para uma emissora e essa emissora tem um chefe, obviamente ele também dá a diretriz. Então, para coberturas maiores, macro, a gente tem que conversar, obviamente a gente trabalha e precisa.

Me fala um pouco do ambiente físico, dos equipamentos, das condições que são disponibilizados para vocês?

Houve investimentos em equipamentos: computadores, gravadores, cadeiras, isso foi substituído. Mas, era um problema muito ruim, porque hoje em dia a gente lida diariamente com computador, o computador claro além do acesso ao mundo pela Internet até para busca das informações, até para investigar e apurar alguma coisa, a gente usa o computador como ferramenta mesmo, porque tudo que tem a gente edita, o software é no computador, a gente para gravar, a gente para liberar, o editor de texto que é onde a gente deixa as laudas com os textos prontos são todos no computador, não é um arquivo manual. Então, a gente fica muito refém, ao mesmo tempo que é bom e é um problema. Eram máquinas antigas, ultrapassadas, com softwares que foram sendo colocadas e a máquina não rodava e é um problema, porque é um stress, você tem que achar, você quer fazer e não tem como, imagina uma pessoa que tem que fechar um jornal, colocar dessa forma no ar, muitas vezes aconteceu, ah o sistema vai cair meio-dia e o jornal é meio dia, você tinha que imprimir e dava pau e o jornal vai entrar no ar e você tem hora, então isso causa stress, irritação. Vai um dia, vai outro dia, você pede, pede, pede, aí vai criando uma irritação mesmo por causa dessa questão, sabe? Hoje não, os computadores foram substituídos, todos da redação foram substituídos, você pode ver que estão todos mudados. Agora o ambiente físico não é o melhor. A gente fica no subsolo, não tem entrada de luz natural, nem de ar. Aqui, a gente não pode ficar sem ar condicionado. Então, isso é muito ruim, porque além da questão da saúde em si, acho que interfere até no nosso psicológico, você ver o sol. Como a gente tá abaixo da rua, tem que ficar tudo fechado, por causa da entrada lá de cima, porque são as valinhas. Se cai coisa, vem coisa da rua, então tem que fechar tudo. Então, a gente fica no ar condicionado, nesse calor tremendo, a gente tá aqui, quando sai daqui, vai lá para fora e isso para ficar doente é facilímo. Então, aqui realmente é um porão. Não é o melhor lugar, nem o mais adequado para a gente trabalhar.

Desses fatores que você falou, quais você considera que dificultam a realização do seu trabalho e quais são os que facilitam?

Estou pensando aqui numa dificuldade que eu tenho. Nessa questão mesmo física, mesmo a gente estando num porão, isso não atrapalha o trabalho, tem mesa, tem espaço, dá para você trabalhar. Às vezes, o trabalho não flui como deveria pela estrutura como foi montada a empresa. É uma empresa pública, você tem sim algumas limitações, até por ser uma empresa pública e exige da gente até outro tipo de até para quem vai coordenar um outro tipo de atuação com as pessoas, são pessoas que gostam do que fazem, isso a gente sente, mas acho

que assim, muitas pessoas já antigas que pegaram a empresa em outro momento que tiveram inclusive de passar da máquina de datilografia para o computador e se empenharam e fazem como outros que estão chegando agora e que já nasceram na internet, mas acho que essa diferença de cultura, a forma de contrato dos funcionários com a empresa, mas acho que tem horas que limita, limita muito e às vezes cria dificuldades para a gente.

Me explica melhor essa forma de contrato.

Não eu acho que assim, como em toda empresa, tem sempre pessoas que não se empenham, pelo menos na minha avaliação, é uma coisa muito pessoal, de julgamento mesmo, que deveriam esmerar mais pelo que fazem e não fazem porque “sou concursado, porque sou do quadro”, então se prendem a esse fato, a essa estabilidade entre aspas, porque todo mundo é celetista, mas vai mexer, é muito complicado, muito complicado. E eu não acho que é só um problema só daqui, às vezes é insatisfação do funcionário, isso não é um problema porque é empresa pública não. O que eu digo da empresa pública é essa questão da atualização, de você estar correndo atrás, de você estar se atualizando, preocupado sempre em se capacitar, eu não vejo, eu vejo um pouco mais, as pessoas mais acomodadas. Mesmo a empresa oferecendo, é como se tivesse assim um lugar não para se escorar, porque é muito ruim esse termo, mas é assim “ah, estou aqui, estou fazendo o meu e tal, não posso ser demitido, não posso isso, não posso aquilo”. Então, existe esse conflito que não deixa evoluir.

Quais são seus sentimentos em relação ao seu trabalho?

Eu gosto muito do que faço, gosto da minha profissão, gosto do veículo onde trabalho e assim no rádio desde que eu entrei, eu já fiz tudo, já fui produtora, inclusive quando fiz estágio aqui antes de voltar para a empresa, eu fiz estágio na época em que não era remunerado e eram quatro horas como é hoje, eram quatro horas e a gente trabalhava da mesma forma que os estagiários fazem hoje em dia. Isso é uma coisa engraçada, porque outro dia os estagiários estavam comentando do salário que ia aumentar. E eu falei “gente, vocês estão aprendendo, vocês tinham que pagar para o lugar onde vocês estão aprendendo, porque na minha época eu nem era remunerada”. E eu vejo que por um lado é bom, mas por outro lado não é bom, mas não vou entrar nesse mérito. Eu digo que na minha experiência, foi bom. E eu sempre gostei de tudo que eu fiz aqui, eu já fui produtora, já fui repórter, acho que sou repórter e tive chefe e estou coordenadora, me vejo como repórter. Gosto do que faço, tenho muito prazer em vir para cá, não é uma coisa que “ah, que saco, vou trabalhar”. Então, me sinto privilegiada

porque gosto de trabalhar onde estou, gosto de fazer o que eu faço e acho que isso é um privilégio.

Com que frequência ocorre esse sentimento de satisfação?

Vou te dizer, é uma coisa quase que permanente. Tem momentos que a gente fica assim “ai, estou cansada”, outro dia que eu estava desse jeito, mas gente o corpo sabe, porque já está chegando época de férias, porque eu já vou entrar de férias e acho que assim às vezes tem problemas pessoais que interferem na nossa vida sim, às vezes, no nosso desempenho. Às vezes, minha filha doente e eu venho trabalhar e não é uma coisa que tenho muito conflito, eu sei separar, talvez por uma coisa minha, eu sei separar muito bem quando realmente preciso de atestado médico, quando dá para levar, sabe? Então, eu procuro fazer isso. Mas, minha satisfação é assim. Há momentos, há dias que eu estou mais cansada ou por algum outro fator estou meio de saco cheio, mas isso não chega a interferir na minha produção, eu não sinto isso. Tem dias que sim que flui melhor o trabalho, tem dias que o trabalho não caminha, mas não acho que seja um fator que interfira ou atrapalhe a minha relação com os outros, a minha relação com o meu trabalho. Acho que esse termo privilegiado é muito feliz, eu me sinto realmente privilegiada, porque é muito difícil, a gente faz opção por uma profissão muito novo, muitas vezes, a gente entra sem saber o que é, e tem que fazer com 17,18 anos já temos que estar na faculdade e a gente é muito novo e às vezes muita responsabilidade, nossa a minha vida, o que eu vou ser? Então, eu tive pessoas maravilhosas que me ajudaram, tive também acho que assim em algumas coisas eu extrapolei, pois desde que eu entrei na faculdade eu comecei a fazer estágio, eu fui descobrindo o que que eu queria, que eu ia entrar para uma área da comunicação e descobri que não era aquilo por causa do meu estágio. Então, eu fui podendo ver, tive pessoas assim bem importantes na minha vida profissional que sou muita grata. Então, acho que assim meu nível de satisfação é equilibrado. Nem tanto euforia, nem tanto decepção, é uma coisa meio equilibrada.

O que você faz para dar conta do dia-a-dia do seu trabalho?

Eu falo o seguinte, eu falo inclusive para os meus filhos, eu tenho que acordar muito cedo, eu tenho problema em acordar cedo e eles também, a gente vem sete horas da manhã, eu deixo eles e venho para cá e sete e meia estou aqui. Quando a gente tem um trabalho ou alguma obrigação, a gente tem que ter rotina e disciplina. Então, se eu sei que tenho que estar aqui, eu sempre trabalhei mais à tarde e para mim era ótimo, porque eu dormia até oito, nove horas, tava ótimo. Quando eu mudei meu horário, eu falei eu vou ter que mudar, então a gente tem

que ter muita disciplina para dar conta. Outra coisa, eu chego aqui, às vezes na minha casa eles têm o telefone, me ligam quando muito necessário, dias e dias nem me ligam. Mas, assim eu estou aqui, eu trabalho aqui, porque se você ficar fazendo mil coisas ao mesmo tempo não dá. Então, porque eu sei que sou um tipo de gente que se eu não sentar e tiver um pouquinho de organização, tem gente que automaticamente é assim, eu não sei ser assim. Então, eu tenho que dormir cedo, são coisas que montei para poder dar conta do recado. Eu durmo cedo, eu levanto de manhã, arrumo tudo, chego aqui, eu tenho que ficar por conta pelo menos até 10 horas, por aí. Não dá para ficar atendendo mil coisas ao mesmo tempo. Por isso, que eu pondero muito, olha minha filha está realmente doente, aí eu ligo “eu não vou”, porque sei que vou chegar aqui e não vou dar conta. “Fulana, fica no meu lugar”. Então, eu pondero muito isso. Procuro ter muita disciplina, anotar o que é importante, o que pode ficar para depois, porque se tiver tempo eu tenho que cumprir e trabalhar ali muito no bom senso, porque o jornalismo requer às vezes isso, você tá com uma pauta, mas você vê que está surgindo alguma coisa daquela pauta, então isso requer muito bom senso, muita tranquilidade. Eu sou uma pessoa tranquila, não sou muito agitada. Acho que fazer caminhada, exercícios físicos, te dá também mais condicionamento, de deixa mais esperta. Tem que ter muita disciplina, porque senão não dá. Você vai dormir tarde, você não consegue acordar cedo, aí chega aqui tem que estar de mal humor. Não tem como. Aliás, no dia que não durmo, minha filha essa semana ficou doente, aí eu fiquei a noite toda tirando a temperatura, porque ela estava com febrão, febrão, febrão, e eu com medo de convulsão, não tem como. É a única coisa que acaba comigo é isso. Já cheguei aqui com olho virado, você não rende, tanto é que ontem como ela não tinha melhorado, eu nem vim cedinho. Ai fiquei, fui dar remédio, já vim às dez da manhã para não ter que entrar com atestado, nem que seja um período menor, pelo menos a gente libera as coisas. Mas, isso é raro, raríssimo. Minha gravidez, por exemplo, essa última, eu passei ela toda aqui, não faltei nenhum dia. Minha saúde é boa, quando eu começo a ficar muito doente, ter alguma coisa, tenho que ver o que que é porque não tenho. As pessoas ficam até admiradas, “você não fica doente nunca?” Quando eu falto, o povo fica até “nossa, o que foi?”. É raro, muito difícil eu faltar. Mas, como na vida, a gente tem que ter disciplina, um pouco de rotina sem aquela coisa de ser escrava da rotina, mas a rotina para o lado bom para te orientar, escrever na agenda coisa que você realmente vai fazer, porque senão é muito fácil perder o foco, você se desviar é muito fácil, se a gente não tem um pouquinho de organização, é complicado que aí você começa a ter mau humor, você não consegue fazer suas coisas, você está aqui mas já pensando lá fora, aí você tá lá fora “ah, deixei o serviço incompleto”, aí vira aquela bagunça. Porque tem uma coisa, eu saio daqui, eu

desligo, é impressionante! Eu desligo mesmo! Chega final de semana, “gente, amanhã eu vou trabalhar, o que que aconteceu na rádio?”, porque eu desligo, desligo. Agora então que não sou gerente, antes eu ouvia 24 horas, quando eu podia, eu estava sempre ali, agora eu não fico tanto nessa ansiedade. Eu tenho minha vida lá fora, eu tenho minha vida aqui dentro e tenho que estar inteira para tudo. Ninguém é super mulher, nem super homem. Se não tiver organização, eu não vejo outra forma, se não tiver disciplina, não vai, não vai, isso eu falo para os meus filhos. Não gosta de acordar cedo, mas é obrigado a acordar cedo, se dormir tarde, não dá conta de levantar, dorme mais cedo. Não tem outro jeito. No dia que eu vou dormir um pouco mais tarde, eu já me sinto mais cansada.

TRANSCRIÇÃO DA SEGUNDA ENTREVISTA

Eu queria que você me falasse como é a sua rotina no dia-a-dia comum de trabalho.

Bom, eu entro às 8 horas da manhã. Normalmente eu recebo a pauta logo depois disso. Enfim, uma pauta, uma indicação da reportagem que tenho que fazer naquele dia. Aí depende do tipo de coisa que eu recebo, a continuação dessa rotina. Mas em geral, genericamente, eu vou procurar as pessoas relacionadas àquela reportagem, vou tentar marcar entrevistas. Se for um evento fora, eu vou para esse evento. Senão, eu tento ou ir para o lugar onde estão essas pessoas ou fazer por telefone. Depende da situação. E aí é basicamente isso: colher informação, depois, passo final, escrever texto, gravar esse texto no estúdio, montar. Normalmente quem monta, quem faz a parte técnica de operação não sou eu, é um operador. Aí eu oriento: “esse pedaço da sonora, esse pedaço da entrevista, que monta junto com esse pedaço do texto”. Enfim, terminado isso vai para um editor. Daí basicamente termina a minha parte. Eventualmente, o editor pede que eu faça uma nota ou outra. E, às vezes, a gente tem entradas ao vivo durante a programação e durante o jornal. E isso significa, por exemplo, que durante o jornal eu vou fazer uma entrada ou se eu to em algum lugar, eles vão me ligar e eu vou fazer isso por telefone ou às vezes do estúdio mesmo.

Ta certo. E assim falando da organização do trabalho. Existe uma divisão de tarefas onde você trabalha?

No jornal onde eu trabalho sim.

Você pode me falar um pouco como é que é.

Bom, os repórteres. Nós somos dois repórteres, na verdade, quatro. Dois estagiários e dois não-estagiários. A gente tem uma rotina que é basicamente essa que eu descrevi para você. No caso dos estagiários, é claro que eles passam por um acompanhamento um pouco mais próximo do editor. O editor vai ler o texto deles antes deles gravarem, vai fazer modificações, vai fazer sugestões e acompanha mesmo o processo de confecção da matéria mais próximo. É claro que, por exemplo, o meu caso, se eu to fazendo uma reportagem eu vou avisando o meu editor: “Olha eu tentei falar com tal pessoa e ainda não consegui. To esperando”. Ou “eu não consegui tal pessoa, mas consegui outra”. Enfim, eu vou atualizando meu editor sobre as informações. Isso porque eu não posso chegar ao meio dia, vinte minutos antes do jornal entrar no ar e falar: “Olha, lembra aquela matéria que você me passou às 8 da manhã: Não consegui”. Ele tem que ir acompanhando. Às 8 e meia da manhã eu tenho que falar alguma

coisa pra ele. No caso dos estagiários existe um controle um pouco mais próximo. No final do dia, no final da reportagem, eles vão escrever o texto, o editor vai ler o texto com eles, vai fazer cortes, alterações e tal. Mas é basicamente a mesma coisa. O editor, ele tem as funções, aí, na verdade, ele tem várias funções que não são, necessariamente, de um editor. O editor, no nosso caso, ele faz levantamento de pautas, ele faz a seleção dessas pautas, então, o que é que cada um vai fazer, ele passa essas pautas para cada pessoa. O que mais? Ele edita as matérias. Mesmo a minha matéria, a do outro repórter também, ele vai ouvir e se tiver alguma coisa de que ele não gostou, ele vai cortar, vai sugerir uma alteração. E no caso dos estagiários ele faz isso antes da gravação do texto até pra ser mais rápido. Ele monta o jornal, indica em que ordem as matérias vão entrar. Ele faz notas para o jornal, faz as manchetes e no final disso tudo ele faz um relatório sobre o dia. Quais foram as matérias propostas, quais foram as matérias efetivamente concluídas e as que ou ficaram pendentes ou foram derrubadas.

E me fala um pouco como é que o ritmo desse seu trabalho.

Depende muito do dia, não tem um padrão. Tem dia que é corrido porque você tem às vezes um evento e nesse evento você tem várias frentes para cobrir. E às vezes tua matéria depende de três telefonemas. Depende muito do dia e do tipo de matéria que você tem naquele dia.

E existem normas que vocês têm que cumprir, têm que seguir no trabalho?

Eu acho que tem muita coisa incorporada. Por exemplo, essa história de você ir avisando seu editor sobre o andamento da pauta é uma norma. Mas isso é uma coisa que tá tão incorporada no seu dia a dia que você não encara com uma norma. É algo que você faz habitualmente, é como, sei lá, ir ao banheiro quando você tem vontade, mais ou menos. E é meio padrão, assim, você fez uma ligação não conseguiu desligar e “Olha, não consegui”. Ou, “consegui. Ficou marcado pra tal hora”. Isso é meio padrão. Mas não sei, acho que a gente tem, por exemplo, algumas normas. Não são normas muito estritas, mas coisas tipo o tempo da matéria. Ela não pode, a matéria não pode ser extremamente longa. Isso, porque em geral não é mesmo. E no nosso caso, especificamente o jornal inteiro tem dez minutos. Então, se eu fizer uma matéria de 3 minutos é praticamente a metade do jornal. Então, algumas questões que a gente deve observar como o tempo da matéria, o horário de fechamento da matéria, a gente tem um horário. Isso é estipulado. Tem um horário que a matéria tem que tá pronta, gravada no computador do editor. Que mais? Sobre abordagem, essas coisas são ainda um pouco indefinidas porque havia uma regra mais precisa na época da Radiobrás. Com o fim da Radiobrás e o início da EBC, essa regra da Radiobrás, a gente não sabe exatamente, nunca foi

dito oficialmente se elas tão valendo ou não. E ao mesmo tempo não existe uma regra nova da EBC. Então, mais ou menos assim...

Seria o plano editorial?

O plano editorial é quase um padrão que os funcionários que vieram da Radiobrás, eles continuam utilizando. Os novos não. Até porque nem conheciam.

Existe algum tipo de controle que você observa do seu trabalho?

Da qualidade do trabalho que você fala? Tem. O editor ele ouve toda a matéria que eu faço e ele vai me dizer, olha essa matéria ta boa, não ta boa. Sim, o editor ele tem que fazer um controle do fluxo, ou seja, do andamento da matéria. E ele tem que fazer também um controle da qualidade. Ele vai dizer... Hoje, por exemplo, eu tinha uma pauta e eu tinha que ouvir o Governo e os dois outros lados da questão. Eu não consegui ouvir o Governo e um dos lados da questão. Eu só tinha um lado. O Governo era mais para explicar o funcionamento da coisa e era uma informação que eu podia dar sem ouvir o Governo. Eu expliquei para o editor: “Olha, eu tenho isso e eu acho que dá pra fazer com isso”. E expliquei como eu faria a matéria. E aí é uma avaliação dele. E ele diz: “Ok. Pode fazer a matéria”. E aí foi feita. Noutras situações ele diria: “Não. Essa matéria vai ficar incompleta. Não dá pra ser feita dessa forma. Então a gente vai deixar pra amanhã”. Então existe um controle de andamento, e existe um controle do produto final também.

Como é que são as relações lá? Com os chefes, com os colegas.

Ali... porque o que acontece na rádio, eu não sei se é em toda empresa, talvez, né? Mas a gente tem um relacionamento mais próximo com as pessoas que trabalham no mesmo produto. No jornal da cidade de manhã, nós somos um, dois, três, quatro, cinco pessoas. Nós somos quase que uma família porque é muito pequeno. Então é muito tranquilo, é bem tranquilo mesmo.

E com os chefes? Também... no caso, o seu chefe é seu editor ou não?

É. Meu chefe direto é minha editora. Aí tem os chefes, tem a Taís que o chefe de departamento. Tem a Cristina... a Cristina a gente recorre pra resolver mais questões burocráticas do tipo folga, esse tipo de coisa. Ou seja, problemas e coisas chatas.

Sei. A parte mais de conteúdo é com...

É com o editor. A Taís, normalmente, é uma relação mais institucional. Ela chama a gente pra reunião, esse tipo de coisa. Mas é um contato muito, assim, porque os problemas imediatos ou você resolve com seu editor. Normalmente, os problemas que você tem no dia a dia, que são de pauta, você resolve com o editor direto. Então eu diria que é um bom relacionamento, mas na verdade é um relacionamento muito esporádico, mais tranqüilo. A rádio em geral é muito respeitosa com todo mundo.

Como é que você avalia a comunicação? Ela flui?

Não. Ali tem... eu acho, isso é um dos pontos mais falhos da rádio. Você não tem, quer ver? Tem uma divisão, que existe mesmo, que é programação e jornalismo. Isso existe em todo o veículo como a rádio... Não existe na tv, porque aqui a tv não tem programação, é só jornalismo. Isso deve existir lá no Rio. Mas aqui na rádio existe isso, você tem a programação que cuida dos programas normais da rádio e tem o jornalismo. E um não sabe o que o outro faz em geral. A gente, por exemplo, recebe a pauta, as pautas de programação. Isso tem algum tempo já. Mas não é um fluxo muito, muito preciso. Às vezes você tá fazendo uma coisa, você recebe uma pauta, minha do jornalismo. Aí eu vou ligar, aí a pessoa diz assim: “Ah, tá. Porque me ligou uma pessoa da Rádio Nacional querendo uma entrevista da tarde. Não é a mesma coisa?” E alguém da produção que ligou pra fazer uma entrevista no programa ao vivo, tal, tal, tal. Então isso, acho que falha um pouco. Mas, ao mesmo tempo, eu não saberia como resolver. Um negócio bem complicado. É bem difícil.

Me fala agora também o que você acha do ambiente físico, dos equipamentos, dos materiais que são disponibilizados pra vocês.

Você quer que eu fale do ambiente físico da rádio? Eu acho um horror. Uma coisa pavorosa. A gente trabalha no subsolo, por exemplo, telefone celular ali, às vezes, eu tenho, a gente tem um telefone que a gente usa pra... eu ligo pro lugar e a pessoa diz “ah, eu vou retornar a ligação”. E eu costumo dar o número do meu celular, porque se o telefone tiver ocupado, ele me acha de qualquer forma. Mas na verdade é só por teimosia porque celular lá embaixo não pega.

Nenhum dos dois? Nem o seu, nem o da empresa?

O da empresa às vezes, às vezes. Mas o meu não pega mesmo. Existe uma questão com relação à radiação, que isso é uma briga antiga. Parece que eles pediram uma nova avaliação pra saber. Mas de qualquer forma, o lugar é ruim. Eu não gosto de trabalhar ali. Os nossos

banheiros parecem banheiros de boteco de quinta categoria. Eles são fedidos, são horríveis, enfim. Então, o lugar onde eu trabalho eu acho muito ruim, muito ruim mesmo.

E as outras coisas? Equipamentos?

Os equipamentos, os computadores, por exemplo, eles foram trocados. Eles são bons, muito bons. São muito rápidos. Por exemplo, você consegue acessar a Internet, pegar a informação. Isso é muito rápido. Eu não saberia te dizer, se isso funciona da mesma forma pra edição de matéria porque eu não faço isso lá embaixo. No computador meu de uso. Mas pro que a gente usa é muito bom. Os estúdios são meio capengas, mas em geral, eu acho, que eles cumprem a função deles. Tem umas coisas, assim, horário de fechamento de jornal, em geral tumultua porque vai todo mundo pra gravar, aí tem fila, você tem que esperar. Agora isso é aquela coisa, ao menos que você tenha um estúdio por repórter, o que é absolutamente inviável. Embora eles não sejam fantásticos, assim, tecnologicamente falando, mas eles cumprem a função deles, eu acho, que relativamente bem.

E desses fatores todos que a gente já falou. Quais você acha, que facilitam o seu trabalho e quais que dificultam o seu trabalho?

Ah, eu acho que o fato de você ter equipamentos que funcionam, isso facilita muito. Eu me lembro, por exemplo, antes da troca dos computadores, havia uma questão, um problema que eu não sei exatamente qual era, mas em determinado horário, os computadores travavam e o editor não conseguia editar matéria. E era hora que ele tinha que fechar o jornal. E isso era estresse todo santo dia. Não é minha função especificamente, mas é uma coisa que atingiu o meu trabalho porque eu faço parte do jornal. Se o editor não consegue editar a minha matéria e fechar o jornal, a minha matéria não vai ao ar e foi um trabalho perdido. Então isso é uma coisa que facilita muito. Eu acho que o fato de haver um bom relacionamento na equipe também facilita muito. Que mais? Ah, enfim, dos pontos positivos é claro que eles sempre facilitam. Dos pontos negativos, eu acho, que, por exemplo, eu diria que o fato de o lugar ser horrível, eu não gosto. Mas eu não sei se isso chega a atrapalhar meu trabalho. O problema da comunicação, eu não diria que atrapalha de forma fundamental, mas é claro, que se houvesse um fluxo mais, um fluxo diferente, que eu nem saberia te dizer como seria, talvez fosse diferente.

Eu lembrei. Falando dessa coisa do fluxo, às vezes acontece de a mesma notícia sair na agência, no rádio. Vocês têm uma preocupação?

Aí, bom, você fala de repetir. Normalmente, sim. Mas isso é intencional. A empresa divulga a notícia nos diferentes veículos, na agência, na rádio, na TV.

Não é um problema?

Não. Na verdade isso é uma intenção de que seja assim. O que acontece é que existe uma pauta da empresa, que se chama “pautona”. E o material que é objeto de assunto dessa pauta, os temas dessa pauta, eles são cobertos, quando eles são nacionais, eles são cobertos pela agência. E o repórter da agência, em geral, grava para a rádio. Faz uma matéria pra rádio também. O repórter especificamente da rádio, ele cobre aquilo que a agência não cobre que é o local. Ou Amazônia. No nosso caso, local. E aí a gente faz exclusivamente pra rádio. Aquilo que a agência não faz pra rádio, então é feito pelo repórter exclusivo da rádio. Mais ou menos, grosseiramente é isso. Eventualmente tem assuntos que interessam, assuntos locais que interessam pra agência. A gente acaba fazendo matéria pra eles. Com muita briga, mas a gente acaba fazendo. Porque existe uma discussão longa, que você deve acompanhar, sobre a história do multimídia, que não foi definida, enfim.

E quais são seus sentimentos em relação ao seu trabalho?

Nossa que difícil isso. Muito subjetivo, é muito subjetivo. Porque como é uma coisa que muda todos os dias, tem dias que você termina o seu dia e você acha que foi legal. E tem dias que você termina absolutamente frustrado com o que você fez. Você foi a 50 lugares, fez 50 ligações e você não conseguiu nada. Mas isso é meio que da profissão. Não há muito o que fazer.

Mas você acha que tem um sentimento que permeia, que é mais forte, quando você pensa no seu trabalho?

Não saberia te dizer. Especificamente do que você fala?

Do seu trabalho. Quando você pensa no seu trabalho: “Ah, eu me sinto feliz, satisfeito, eu me sinto frustrado”. Qual é o sentimento que você acha que acontece com mais frequência?

Nossa, é difícil, né? Porque normalmente a gente não para pra pensar nessas coisas. Eu acho que é uma questão muito mais circunstancial. Como eu tava te dizendo, alguns dias você termina e diz: “nossa, que lixo de dia. Não devia ter saído de casa”. Porque você tenta fazer um milhão de coisas e não consegue fazer nada. E em outros dias você tem resultados

melhores e é claro que isso anima. Normalmente, eu pelo menos, eu não sei se isso é uma característica minha, mas eu acho que a gente tende a prestar mais atenção naquilo que é ruim do que naquilo que não é. Então eu me lembro mais das minhas frustrações do que das coisas que foram bacanas.

Que você acha que você faz pra dar conta do seu dia a dia do trabalho? Você utiliza algum tipo de estratégia pra lidar bem com esse dia?

Olha, o fluxo é mais ou menos tranquilo, o trabalho é mais ou menos tranquilo. Não é uma coisa muito, como é que eu vou dizer, no geral não é uma coisa extremamente corrida. Não sei. Acho que não há uma estratégia específica. Pelo menos não que eu me dê conta. Tem coisas que você acaba incorporando e aí acaba que fazendo meio que naturalmente e nem se dá conta de que aquilo é uma estratégia. Talvez tenha alguma coisa assim. Mas nada que eu me lembre como estratégia.

TRANSCRIÇÃO DA TERCEIRA ENTREVISTA

Eu queria que você me falasse como é a rotina do seu trabalho no dia-a-dia?

Eu entro às 06 horas da manhã, sou responsável por abrir a agência de notícias na internet. Às vezes eu chego e encontro as matérias que já foram feitas no dia anterior, matérias que ainda estão atuais e não perderam a validade ainda, muitas vezes agendas do que vai acontecer no dia e tudo, e eu abro a agência com essas matérias, nem sempre eu encontro matérias já prontas, eu também quando chego que não tem nada feito no dia anterior, eu escrevo notas, eu aproveito por exemplo as nossas pautas o que vai acontecer no dia e vou soltando notas de pauta porque na realidade o nosso fluxo de notícias, mesmo as notícias mais completas, começam por volta de 10 horas por aí que a gente começa a receber matérias dos repórteres. Além disso, eu acompanho as outras agências pra ver o que está acontecendo, eu sou responsável também pela atualização da primeira página da agência na internet, entre as 06 horas e as 14h, nesse período eu que vou atualizando de acordo com o que eu vou recebendo as novas notícias, faço legenda de fotos também, a gente sugere pautas e fazem reuniões de pautas também durante manhã pra ir atualizando porque a notícia é muito dinâmica e as coisas vão mudando. Um exemplo, ontem a gente recebeu a notícia da fusão do Unibanco, do Banco Itaú, e isso aí mudou toda a nossa pauta e foi dada prioridade a isso daí então de repente acontecem coisas que a gente tem que mudar todo o foco.

Existe assim uma divisão das tarefas?

Assim, os repórteres vão pra rua, eles vão correr atrás da notícia, eles vão pra rua, a gente fica na redação e dá apoio a eles, eles ligam, conversam com a gente, as dificuldades que eles têm, se a pauta caiu, é preciso que a gente passe outra pauta pra eles fazerem, a gente orienta, por exemplo, depois que eles coletam todas as informações para fazer a matéria e eles conversam com a gente e dizem o que eles tem, e a gente orienta sobre o LID, a abertura da matéria, o que é mais importante, como é que ele deve abrir, a tarefa dos repórteres e editores é muito próxima, a gente troca muita informação o tempo todo e a gente tem uma equipe de editores que ficam na redação pra ler as matérias dos repórteres, elas só são liberadas na Internet depois que passam por um editor e além disso, eu tenho essas outras tarefas que eu falei pra você, que seria uma coordenação da edição de manhã, fico acompanhando as outras agências, pra ver o que acontece, os editores às vezes tem dúvidas em relação as matéria que eles tão

lendo e aí a gente precisa decidir o que fazer, dúvidas sobre uma informação que o repórter deu, tem que ligar pro repórter, é basicamente isso.

E como você avalia o ritmo de seu trabalho?

Olha, a gente tem que ser rápido, até porque a agência de notícias na Internet, eu acho que umas das características básicas e o que a diferencia de um outro veículo como os jornais é a rapidez, se você quer ter rapidamente a notícia, ou você vai ao rádio que é um veículo também de muita rapidez ou você vai à agência, porque os jornais geralmente saem de manhã e se é uma notícia que aconteceu ao longo do dia você vai ter mais rapidamente, claro, na Internet. Então as coisas são bem corridas, a gente corre muito, a gente tem pressa de dar a notícia, essa é uma característica muito forte e acaba afetando, afeta porque causa estresse, sabe?

Existe algum tipo de controle?

Uma outra pessoa que controle meu trabalho? Existe, olha, eu acho que o próprio leitor da agência, ele exerce uma forma de controle, nós recebemos, como a empresa tem uma ouvidoria, nessa ouvidoria a gente tem uma resposta muito grande, muito forte, as vezes imediata do que a gente coloca na rede, se a gente coloca um erro qualquer, um erro de informação, às vezes até um erro de digitação, um erro de gramática, qualquer coisa, a gente recebe imediatamente, é impressionante isso e também um outro controle é minha chefia, que está sempre olhando, também atento, e se eu às vezes, sai uma notícia importante e eu não coloco imediatamente na primeira página, nossa, ele me cobra instantaneamente assim, eu tento ser mais rápida do que ele, e não deixar que ele me cobre, mas às vezes é possível, a gente tem problemas também de informática, às vezes você não consegue, demora, o sistema de notícia ta com problema, nem sempre a gente consegue, mas eu sou muito apressada, eu sempre tento ser mais rápida.

Existem normas que vocês tem que seguir, tem que cumprir?

Existe, nós temos um manual, um manual de redação que a gente, até pra padronizar um pouco nosso trabalho, porque se não o que acontece, as matérias saem cada uma de uma forma, às vezes um editor pega a matéria e entende que uma determinada palavras a gente usa com letra maiúscula, o outro acha que não, que é minúscula, então a gente tem um manual, a gente segue esse manual pra tentar padronizar ao máximo o nosso material, e ele é importante, ele dá segurança pra gente, ele responde a muitas dúvidas que a gente tem no dia-a-dia.

E tem o plano editorial também?

Tem, nós temos um plano editorial que é da gestão passada ainda, que a gente segue, é claro, que já houve mudanças nisso daí, porque nós temos outra diretoria hoje, outra chefia, outro chefe de redação, então é claro que isso vai mudando, mas como a gente não tem ainda um novo plano, a gente ainda segue muitas coisas do anterior basicamente, mas é claro que há já algumas mudanças.

E como é que você avalia as relações na agência, com chefe, com seus pares, com seus subordinados?

Olha, eu particularmente tenho uma postura assim, eu procuro me relacionar bem com as pessoas, e acho que consigo isso, mas as relações numa redação às vezes elas se tornam tensas, assim pela rapidez com que a gente tem que agir, pelas decisões rápidas que tem que ser tomadas e o nível de stress que às vezes aumentam muito em determinadas situações, às vezes a coisa pega, muitas vezes fica muito tenso assim o ambiente, a gente tenta levar por meio de conversa e de diálogo, mas nem sempre é fácil.

Então qualquer que seja o nível, tanto com chefe e pares, sempre existe essa tensão?

Existe, eu acho que isso aí vai muito também de cada pessoa, depende muito do temperamento de cada pessoa, eu acho que o jornalista em geral, há uma tendência de ele se sentir assim muito poderoso, ele trabalha com notícia, e como ele geralmente recebe a informação muitas vezes primeiro do que todas as outras pessoas, isso aí muitas vezes dá um sentimento de poder, as pessoas se sentem assim poderosas, e talvez isso gere um pouco de, sei lá, as pessoas se tornam um pouco mais autoritárias, acham que são melhores, não sei se isso é até uma coisa consciente, talvez não seja, talvez muitas pessoas tenham esse comportamento sem perceber que estão se tornando autoritários ou que são, mas isso acontece e é muito comum, eu vejo, por exemplo, uma coisa que eu percebo de algumas pessoas, por exemplo, a área administrativa, quando as pessoas, os jornalistas vão tratar de algum assunto, tem pessoas que reclamam muito porque eles chegam de uma forma, às vezes mais autoritária, mas há uma tendência sim de ser um ambiente tenso, geralmente é um ambiente tenso, agora eu acho que depende muito de cada pessoa, da maneira de ser de cada um, porque isso aí a gente pode perfeitamente ter um pouco de equilíbrio e controlar as coisas.

E como é que você avalia as condições físicas, os equipamentos que são disponibilizados pra vocês, os materiais?

Olha, eu acho isso aí importantíssimo, aí eu acho inclusive que quando você tem boas condições de trabalho, isso aí reduz as tensões eu acho, se você tem por exemplo um sistema de notícias que funciona bem, tudo isso aí ajuda, se você tem até mesmo uma mesa ou uma cadeira adequada, sabe, porque há tensões físicas também da forma como você se senta, da forma como você digita, tudo isso aí gera até doenças, LER que agora acho que é DORT, tudo isso contribui, a gente tem alguns problemas, por exemplo, nosso sistema de notícias ele é lento, às vezes a gente pára, entendeu? Às vezes, a gente precisa, eu tenho um exemplo, ontem, quando saiu a fusão do Unibanco com o Itaú, a gente com a notícia pronta pra jogar no sistema e o sistema parou na hora, e a gente foi dar a notícia depois dos outros veículos, depois das outras agências, mas não por culpa nossa, né, porque já tava tudo pronta, só que isso aí causa tensão, a gente não gosta, jornalista, a gente se sentiu assim super mal, porque a gente deu depois, porque a gente conseguiu ter a informação logo, mas não pôde divulgar, entendeu? Então é um foco de tensão também, não deixa de ser, sabe, agora, desde a cadeira, desde a mesa, desde o mouse que você usa, tudo isso é gerador de tensão.

E como você avalia agora o que tá lá, os computadores, cadeiras?

Eu acho que melhorou muito, sabe, já melhorou muito, a gente já trabalhou em condições muito mais difíceis, mas ainda acho que podia ser melhor, acho que a gente podia ter um sistema mais ágil, sabe, tudo isso ajudaria bastante, ter cadeiras mais adequadas pra quem fica em frente ao computador durante, sei lá, 6 ou 7 horas, já melhorou, mas eu acho que podia ser melhor.

De todos os fatores que a gente tá falando qual você acha que dificulta seu trabalho e qual facilita seu trabalho?

O sistema dificulta bastante, o sistema de notícias que a gente trabalha, a impressão que a gente tem, eu não entendo de informática, mas a impressão que eu tenho é como se a gente tivesse num sistema que tem muito mais carga do que ele pode receber, então ele fica lento, nós temos também, nosso sistema de notícias já é um sistema difícil, ele é difícil porque ele é complicado, você tem que dar muitos comandos, até você salvar uma matéria, por exemplo, são muitos comandos e cada vez que você dá um comando ele demora pra responder, pra você passar pra outra, você entendeu? Então as vezes você fica ali, você vai ficando nervosa,

agoniada, sabe, porque você precisa liberar logo a matéria, e você não, sabe, tudo isso dificulta, eu acho que nosso sistema é um ponto de dificuldade.

Tem mais alguma outra coisa que você vê além do sistema?

Eu acho que nós temos outros problemas assim de ordem, na área de gestão de pessoas, há muitas insatisfações, as pessoas trabalham assim, há muitos desequilíbrios salarial, as pessoas, às vezes as pessoas que fazem a mesma função e tem salários muito diferentes, entendeu? E isso aí é outra coisa que eu acho que dificulta e gera tensão, dificuldade. Agora com relação aos fatores positivos, eu normalmente trabalho muito feliz porque realmente eu gosto do que faço, eu gosto sabe do que eu faço, assim então eu, não sei te dizer mais. Eu gosto, me dou bem com as pessoas, eu tenho uma boa relação no trabalho, então eu trabalho feliz.

Quando você pensa em seu trabalho, qual sentimento que você tem com relação ao seu trabalho?

Olha, eu tenho um sentimento, eu acho que eu consegui, eu me sinto assim feliz porque eu acho que eu consegui fazer o que eu gosto e sobreviver disso aí, porque eu não tenho outro trabalho, eu sobrevivo, eu vivo disso aí, e gosto do que eu faço e acho que são muito poucas as pessoas que conseguem aliar, sabe, acho que são poucas as pessoas e o meu trabalho eu dou muita importância, também, ele é muito importante pra mim, porque, primeiro, eu sobrevivo dele, né? Então eu acho que tenho uma responsabilidade, uma responsabilidade social assim muito grande de informar as pessoas, e informar bem, e informar com cuidado, com isenção e também eu acho que essa função de informar bem as pessoas, você conscientiza as pessoas de muitas coisas, você faz com que as pessoas conheçam os direitos delas, os deveres, eu acho importante isso, você denuncia coisas, entendeu? Eu acho muito importante, eu acho que a gente tem uma responsabilidade social muito grande, assim.

O que você faz para lidar com seu dia-a-dia de trabalho? Você tem alguma estratégia? Pra dar conta do seu dia-a-dia?

Eu tenho, eu chego e não me levanto pra nada (rsrsrs), dificilmente eu saio da minha sala, ou pra pegar um cafezinho, mas é difícil sair porque realmente é muita coisa, sabe, se você observar, se você puder observar, é uma coisa atrás da outra, acaba uma coisa já tem outra, porque além de tudo isso eu entro também na edição, eu ajudo os editores, sabe, então, a liberar a matéria, é ler as matérias, sabe então olha, eu atualizo página à medida que as matérias vão chegando, eu fico vendo as outras agências, eu faço, vou liberar foto, libero

matéria, a gente sugere pauta, faz reunião pra atualizar pauta do dia, então são coisas assim, é seguida, uma coisa atrás da outra, aí, tem que correr, tem que ficar esperto, e sabe eu depois desse tempo de trabalho que eu já tenho um ritmo de trabalho, por exemplo, eu chego, o que que é a minha tarefa entre 6 e 8 horas, eu alimento a agência de notícias, de notas, de pautas, esse é meu trabalho, vejo a pauta, recebo a pauta, vou olhar na pauta pra gente definir as prioridades do dia, eu faço isso também, já dou uma olhada em todas as agências, aí eu começo a olhar a primeira página, porque as vezes tem matérias que entram no dia anterior assim muito tarde, a agência fecha meia noite às vezes até mais quando tem alguma coisa que justifique, né? E aí se tem alguma coisa muito importante que saiu mais tarde, assim bem tarde, aí eu coloco na página logo cedinho, depois eu fico editando, fico vendo as outras agências, levanto para ir liberar foto, que a fotografia pede pra ir e a gente é que faz, os editores, e aí vai indo. E também assim outra coisa que eu faço, eu acompanho a liberação das matérias feitas pelos editores dando uma prioridade, o que que é mais importante, oh! libera essa primeiro, pega essa, essa é importante tem que sair logo, essa pode esperar um pouquinho.

TRANSCRIÇÃO DA QUARTA ENTREVISTA

Eu queria que você me falasse como é a rotina do seu trabalho no dia-a-dia?

Minha rotina é, chego normalmente às 5 horas e aí vejo as matérias que estão no sistema que precisam ser editadas e aí começo editá-las, não só eu porque tem uma equipe de editores, enfim aí vou editar a matéria que consiste em ver se a matéria tem algum problema de informação que é a primeira coisa, se as informações estão corretas, se a coerência do texto, e depois e ao mesmo tempo a gente faz uma revisão gramatical e ortográfica do material, às vezes se é necessário enxugar o material, mudar alguma coisa, um informação mais importante que deveria estar na abertura da matéria que é o que a gente chama de lead, algum parágrafo perdido lá pelo meio ou mesmo no final e a gente tem que trazer eles pra cima, enfim dá à matéria o formato que ela tem e que deve ter, e aí faço o título e aí a gente vai publicar a matéria, essa é a rotina, quer dizer, são várias matérias, tem dias que tem muitas matérias, tem dias que tem menos, né? Às segundas e sextas, normalmente tem menos matérias, terças, quartas e quintas, por conta da peculiaridade de Brasília, ser uma cidade que vive muito em função do noticiário político, econômico, como o Congresso funciona mais terça, quarta e quinta, há um maior número de matérias nesses dias.

Falando sobre a organização do seu trabalho, há uma divisão das tarefas?

A divisão que há na agência, é uma divisão assim, entre repórteres, editores e fotografia e outros setores multimídia, são esses setores com fim de reportagem, a divisão é fotografia, reportagem, repórteres, editores e multimídia, mas esses setores não são estanques, eles acabam se cruzando, a fotografia interage com a reportagem, que por sua vez interage com as chefias de reportagem e nós editores temos que interagir com todos né, quando tu vai pegar uma matéria pra editar que for postar fotografia tu geralmente faz a consulta, tu ver se a melhor foto, se tu ta... se vai ser feito uma cobertura especial aí, já sugere pra chefia daqui da agência, “olha tal tema é legal que se crie uma cena específica”, aí já entra a multimídia, ou de repente tu vê uma matéria que... tem matérias as vezes estão muito aquém do que se desejaria, aí tu tem que chegar e falar com a chefia de reportagem e falar “ Olha essa matéria é melhor que a gente não dê ela hoje, que a gente retorne ela”, principalmente isso ocorre muito com os estagiários que são jovens e até por conta disso ela é comum que aconteça. Então essa é a divisão de trabalho que tem não só nesta redação como em qualquer outra redação.

E como você definiria o ritmo de seu trabalho?

Como é um veículo on-line, ele tem um ritmo mais acelerado do que em outros lugares, eu trabalhei, to no mercado desde 80, toda minha experiência, assim, é claro que a partir de um momento entrou na Internet e a gente teve que conviver, mas eu nunca tinha tido uma experiência só on-line. No jornal tu chega lá tu tem uma zero hora no Rio Grande do Sul, chegava lá duas páginas pra editar, envia as matérias, então tu edita 5,6,7 matérias, tu tem um trabalho maior, escolha de fotos e até mesmo o uso de infografia, e em outros jornais que eu trabalhei em Brasília também, tanto Correio Brasiliense como Jornal Brasília, e aqui por ser on-line tu tem um volume muito maior de matérias, porque no jornal tu ta limitado pelo espaço, as vezes tu tem uma editoria, eu trabalhei uma época no Correio, em Cidades, em Cidades tem número x de matérias, depois trabalhei em Política, então não adianta, tu vai ter que ter o trabalho de reduzir texto, coisa e tal, mas o teu espaço é aquele ali, o Jornal de Brasília, a gente também trabalhou, aqui não, nós não temos essa limitação, então aí tu tem que ter volume, muitos repórteres produzindo, a gente tem um pessoal em São Paulo outro no Rio, então tem hora que tem um número grande mesmo de matérias, enfim, mas acho que isso é uma realidade comum a todos veículos on-line.

Você percebe algum tipo de controle, existe algum tipo de controle em seu trabalho?

Controle de que assim, controle de qualidade?

Pode ser, um dos tipos de controle?

A gente faz controle de qualidade que é a edição que já é um controle de qualidade. Agora controle, não há nenhum controle ideológico de matérias, a agência tem uma linha muito clara que é a do jornalismo cidadão, então ela se pauta por isso, então isso contempla que as matérias têm que interessar a sociedade, seguir algumas premissas básicas, ou seja, ouvir sempre os dois lados quando se trata de uma questão de acusação, ou mesmo alguma coisa polêmica, isso não é uma peculiaridade apenas, é uma coisa natural ao jornalismo, não é jornalismo cidadão que a agência tenta resgatar, na minha opinião é algo que deveria permear atividades de todos veículos, acho até uma incoerência inusitada no Brasil, temos que ter uma agência pública trabalhando pra jornalismo cidadão, quando na verdade se perdeu o jornalismo lá fora, que é o jornalismo comercial hoje que coloca a cidadania para o segundo plano, então, controle é isso, tem esse controle de qualidade, obviamente pelo Ivanir, que é o cara, que é o Editor Chefe da Agência, a própria Graça, os editores executivos que vêm e “Olha é o seguinte isso aqui não ta legal, nos temos um revisor on-line, que é um cara que fica

em São Paulo, às vezes passa a corrida um erro e ele é o cara que ta te avisando, então é este tipo de controle, não tem um outro controle não, de outra matize.

Existem normas que vocês tem que cumprir?

Tem o manual de redação, que é específico da edição, que a gente tem que cumprir, e é o manual que tem as normas básicas do jornalismo e mais algumas peculiaridades que a agência tem e é natural e isso é assim cada veículo tem, o jornalismo tem algumas normas que são comuns, que são próprias da profissão e alguns veículos foram criando seus próprios, e hoje tem manual da Agência, manual do Cidadão, manual da Folha, manual do Globo, manual do Correio, em alguns momentos os caras entendem que para os públicos dele é preferível isso, mas no geral são as regras do jornalismo.

E como é que você avalia as relações na agência, com chefe, com os colegas?

São boas né, tipo um ambiente respeitoso, eu sou novo aqui, cheguei aqui em abril, acho que é um ambiente de respeito profissional, como em muitos locais que eu trabalhei e não tem nada, é uma redação normal, tem essa coisa de respeito, eu nunca presenciei, mas deve ter momentos de tensão também que é comum na atividade jornalística, jornalismo não é uma das atividades mais serenas, por conta das questões de tempo, de deadline, de dar furo, querer dar em primeira mão.

E como é que você avalia as condições físicas, os equipamentos que são disponibilizados pra vocês?

Os equipamentos são legais, acho que do ponto de vista físico a redação poderia ser mais agradável, ar condicionado melhor, cadeiras que tivessem ergonômicas, com relação a equipamentos acho que ta bom, acho que assim, em relação a disposição das mesas, não sei, mas poderia melhorar, cadeiras melhores, um ar condicionado mais confiável e que funcionasse melhor.

De todos os fatores que a gente ta falando, qual você acha que dificulta seu trabalho e qual facilita seu trabalho?

Eu acho que justamente esse negócio de não ter uma cadeira mais confortável, tu ter um ar condicionado e ta te preocupando “será que esse troço ta funcionando ou não”, isso tudo cria uma certa preocupação, até tem uma história recente, no governo Fernando Henrique, o Ministro, o Serjão, Sergio Motta, até onde eu sei, o cara contraiu uma doença pulmonar, por

aspirar um ar condicionado que não era legal, trabalhar num lugar que de repente naquele ar sai gelo, nascendo um negócio de gelo, aí tu esse negócio aí não é normal, e alguns probleminhas do sistema mesmo, né, problemas de informática, são essas coisas que mais dificultam.

O que facilita seu trabalho?

Aí eu acho que não existe nem facilidade nem dificuldade, são as coisas peculiares do jornalismo, tu tem que, jornalismo é isso, quer dizer tu tem que, ta tendo matéria tu vai editar, tu vai esperar o repórter enviar, tu ta em contato permanente com os repórteres, ele trabalha à noite, às vezes repórter me liga direto e diz “to mandando uma matéria”, ou às vezes tá enviando por flash, aí por flash, o cara envia por telefone e depois postar no sistema e a gente tem que estar preparado para pegar, mas isso aí não é peculiar, é uma coisa singular, é algo que ocorra, faz parte da atividade jornalística, seja aqui na agência Brasil ou em qualquer outro veículo on-line, enfim isso são coisas bem naturais do trabalho.

Qual sentimento que você tem com relação ao seu trabalho?

Eu acho que é o seguinte, pra mim o jornalismo é meio que uma profissão de fé, eu tenho claro que se a gente tem que fazer o trabalho não só aqui, mas eu fiz sempre fiz meu trabalho comprometido com a cidadania, o jornalismo tem que ser uma atividade que retrate a realidade, que procura sempre retratar a realidade das camadas mais sofridas da população e ao mesmo tempo o jornalismo tem que ter claro que é uma atividade que deve denunciar os poderosos sejam eles quais forem, e denunciar a má administração do dinheiro público, os abusos cometidos por pseudos poderosos sejam eles do executivo, legislativo ou judiciário, acho que o jornalista tem que ser essa ferramenta que contribui para a sociedade se esclarecer mais, para que a sociedade possa discutir seus problemas e é uma coisa que ta meio hoje, nem tanto como eu gostaria, mas que ta mudando a realidade nossa, mas enfim, isso é o que eu penso.

Mas como você se sente quando você pensa nisso?

Às vezes eu acho que a gente faz menos do que poderia, né, mas aí tu também tem que olhar as circunstâncias, quer dizer, daí é uma coisa muito pessoal, venho de uma geração que era uma geração de jornalistas que nós tínhamos um outro tipo de consciência, a gente pegou o final da ditadura militar, isso fez com que nós tivéssemos muita clareza a essa questão, olha, o jornalismo tem que estar voltado para cidadania, no jornalismo a gente tem que procurar

retratar a realidade das camadas mais pobres, nós temos que denunciar as irregularidades, tudo ao longo da minha carreira profissional, eu fiz muito isso no jornal Zero Hora. A gente quase toda semana, o Hora era autor de uma denúncia, especialmente contra polícia, que na época era maus tratos, era tortura, era roubo envolvendo policias, envolvendo delegados, isso pra nós fazia parte. Aí tu tem a virada, anos 90, que vem com uma coisa de mercado, que os caras acham que olha o Estado, quer dizer, a sociedade foi começando a ficar mais..., a sociedade brasileira se democratizou mais, aquilo que antes, porque também quando se fazia esse negócio nos anos 80, ainda estávamos sobre o impacto da ditadura, né, e nos anos 90, o que que acontece, nos anos 90, começa a ganhar mais espaço o jornalismo mais comercial, sempre foi uma atividade comercial, jornalismo mais voltado ao mercado, cada vez mais os atores ou teus entrevistados são empresários, são políticos, são operadores de mercado, quer dizer, tu tem pouco espaço pro cidadão comum mesmo, quer dizer, tu só ouve cidadão quando vai lá polícia e mata alguém, coisa e tal, pra falar assim daquele crime, tu não faz uma abordagem mais profunda, né, daquela situação, que eu acho que nem é um negócio daqui, é um negócio de todo jornalismo, mas eu acho isso aqui e na opinião que ela esteja direcionada à Agência Brasil, é uma reflexão que eu tenho como jornalismo, o que que eu faço? Acho que a gente faz aqui dentro o possível, e às vezes a gente faz muito bem por sinal, que tem uma série de coisas que também tu tem que levar em... são estruturais, por ser uma agência pública que ta se criando agora, ela talvez tenha que avançar mais nesta questão da cidadania, isso é um processo, mas hoje tu tem um leitor muito cativo da agência, esse leitor é muito preso a algumas coisas como economia, política e assuntos relacionados a atividades dos ministérios, de ong, tanto que é esse tipo de leitor, então tu tem que avançar mas eu não me atrevo a cobrar isso, né, por eu acho que isso não é um processo que passa só pela agência Brasil, seria uma retomada, uma postura que vai ter que passar por todos os veículos.

O que você faz pra dar conta do seu dia-a-dia de trabalho? Você acha que tem alguma estratégia?

Eu trabalho, acho que conta o fato de eu ter experiência, eu acho, quando tu vai ficando mais experiente, tu já sabe, tu tem uma leitura mais apurada, tu identifica melhor a notícia e aí tu consegue, isso facilita, às vezes dificulta, mas a atividade é essa, não tem como. Ontem, por exemplo, acho que tinha uma hora que eu tinha nove matérias. O que que tem que fazer? Eu tenho que dar conta daquelas matérias. Isso entre nove e meia e meia noite. Então, não me resta outra alternativa. Tem nove matérias mais as que podem chegar, eu tenho que chegar ali, ler e vê se ta tudo certo. E tem essa diferença que eu te falo, se por um lado tem um volume

maior, por outro lado te facilita. Se fosse num jornal, fica mais complicado. Escolher foto, tu tem que pensar a página, aqui não. Aqui, tu tem pensar o seguinte, tu ta numa outra escala. Tu tem volume maior de matérias, mas às vezes tu tem menos coisas para agregar na matéria. Conta minha experiência e meu jeito de trabalhar. Isso não é aqui. Tem trabalho, tem que fazer, alguém tem que fazer, vamos fazer. Isso acho que é com todo mundo da Agência, não é comigo. Todos os editores, eles sabem, tem um monte de matérias, a gente tem que derrubar isso daqui e isso faz parte, as matérias são factuais, elas tem que entrar em dia, aquilo que dá para segurar para o dia seguinte, tudo bem, mas normalmente tem que resolver essas coisas no dia, acho que o legal do jornalismo é você estar diante da situação e ter que resolver na hora. O cargo, a função de editor já é uma coisa para pessoas um pouco mais experientes que já foram repórteres e isso facilita. Tu já sabe que o que tem pela frente não é nenhum monstro. Tu vai acabar dando conta ou tu sabe que tu tem que dar conta.

TRANSCRIÇÃO DA QUINTA ENTREVISTA

Eu queria que você descrevesse para mim como é sua rotina de trabalho no dia-a-dia?

Minha rotina na verdade começa em casa, porque eu leio os jornais cedo, agências, jornais, vejo o noticiário, me intero do que está acontecendo pela manhã. E à tarde, eu chego aqui às três horas, eu entro às três, recebo a pauta, vejo quem é o repórter que eu vou editar, eu sou editora de texto, aí vou ler nas agências o que tem, o que não tem de novo do assunto que estou editando, converso com o repórter por telefone, vejo quem ele está entrevistando, às vezes eu aviso para ele que saiu alguma coisa no noticiário, “olha tal coisa deu na agência aqui agora, que tal coisa assim, assim, assim, você pode correr atrás...” Eu vou orientando ele aqui da redação. À medida que ele vai gravando as entrevistas, ele vai mandando, eu ouço, decupo, marco os trechos que são interessantes para a matéria, ele passa o texto comigo por e-mail ou por telefone. Se por telefone, eu redijo, jogo no editor, se for por e-mail, eu colo no editor, já faço uma edição, já faço uns cortes, passo para a editora-chefe, falo o que é a cabeça, ela lê, vê se está faltando alguma coisa, se eu deixei passar alguma coisa. Aí, o que acontece depois? Ele grava, manda a fita, cada um ouve, grava os offs, manda as fitas, quando chega tudo aqui, eu entro para a ilha, faço a edição do vt, faço a cabeça da matéria que é o que o apresentador do telejornal vai chamar a matéria, boto os créditos das pessoas que entram na matéria e isso, coloco o tempo e tudo mais. Esse é o trabalho prático do dia-a-dia.

Como você definiria o ritmo do seu trabalho?

É muito acelerado, muito rápido, tanto que às vezes a coisa está acontecendo lá no Palácio do Planalto e a gente já está adiantando o texto aqui e vai o motoqueiro, busca a fala de alguma coisa que aconteceu, vamos supor, do presidente e aí entro correndo na ilha e pa, pa, pa. Assim, aqui não dá tempo para, com exceção dos dias que não tem muita notícia que é raro porque Brasília tem sempre muita notícia, o ritmo é muito veloz.

E existem normas que você tem que seguir, tem que cumprir?

Tem, tem umas normas. Por exemplo, tenho que colocar o texto no editor, por exemplo, tenho que cobrar do repórter que até às sete horas, ele tem que entregar a matéria que é o nosso deadline e eu tenho que passar tudo com um pouco de antecedência para dar tempo, a norma na verdade é o horário, o tempo que eu tenho que cumprir, o tempo que tem que ser cumprido, porque televisão, entrou no ar, tem que entrar, tem aquele horário e pronto. Se você não tiver uma metodologia ali para fazer a coisa dentro do prazo, cobrar do repórter, colocar

no espelho, falar com o editor chefe, avisar a cabeça para ele fazer uma chamada, se você não fizer isso dentro do prazo, não dá certo, não acontece.

Existe algum tipo de controle que você observa no seu trabalho?

Não, o controle que tem é, eu sou editora, a chefia controla às vezes assim a qualidade, se estou fazendo uma abordagem correta da coisa, se não ta viajando demais, enfim. Controle assim, acho que não.

Como você avalia aqui as relações com os chefes, com os colegas?

Olha, a gente que trabalha com horário, com estresse de fechamento, é lógico que sempre rola estresse, rola problema. Se a coisa não dá certo, é aquela estória, um que empurra para um, que empurra para outro, “ah, mas a pauta ta, o editor que errou”, aí o editor “a repórter, não sei o quê...”, a pauta que foi mal produzida e assim vai. Isso acontece. Da coisa começar errada lá de baixo, porque a pauta é definida cedo, aí eles vão escolher os entrevistados para determinadas matérias logo cedo, eu chego às três horas da tarde e vejo que a pauta está mal produzida ou o entrevistado não está certo. Rola problema, lógico que sim.

E como você avalia a comunicação?

É, tem uma comunicação boa. Tem que ter, senão não funciona. Você tem que avisar, “olha, ta acontecendo isso”, às vezes, eu estou fazendo um assunto e o ministro fala de um outro assunto que está na matéria da outra, aí eu vou lá e dou um toque para ela, “olha você está com a matéria não sei o quê, o ministro falou sobre isso que está na fita”. Tem, tem coleguismo. Tem bastante coleguismo. Não é o supra sumo da harmonia, não é nada disso, mas tem solidariedade, companheirismo.

E como você avalia as condições físicas?

Péssimas!

E os equipamentos?

Péssimos!

Me fala melhor sobre isso.

É tudo ruim, tudo precário. Acho que melhorou. Eu trabalho aqui há seis anos, acho que já melhorou. Mas, a qualidade dos equipamentos é ruim, essa fitinhas, por exemplo, isso aqui é horroroso de editar. Tá ultrapassado, tá tudo muito ultrapassado.

Você fala mais dos equipamentos?

É, da tecnologia.

E condições físicas?

Péssimas, você vê aqui, esse montoeiro de gente trabalhando e falta cadeira, falta computador. Sempre falta. As instalações são feias, não é um ambiente agradável, não é um lugar que você olha e fala “que vontade de trabalhar nesse local”.

De todos esses fatores, o que facilita o seu trabalho e o que dificulta?

O que facilita o meu trabalho? O que atrapalha o trabalho é... Falta de editor aqui na TV, sai uma pessoa de férias, não tem esse negócio de colocar outra pessoa para substituir e aí sobrecarrega. Você sai de férias e não coloca o substituto e aí sobrecarrega bastante os outros que ficam e isso é um problema. Esse problema de pensar errado a pauta, da coisa vir errado, da pauta está com foco errado e desde manhã, isso atrapalha bastante. E o que facilita? Aí é duro, hem? Não sei te dizer isso não.

E quando você pensa no seu trabalho, qual é o seu sentimento?

Meu sentimento é que ele poderia ser melhor. Às vezes, eu fico com um pesar. Ah, que pena, eu poderia trabalhar num lugar onde as coisas funcionassem de uma forma mais organizada.

É um sentimento de frustração?

Um pouco, um pouco. A gente fica um pouco frustrada de não conseguir, de não fazer as coisas como a gente gostaria que fosse.

E o que você faz para dar conta do seu dia-a-dia de trabalho?

Eu sou muito ágil, eu acho que isso é uma característica minha que acho que me ajuda a lidar com essas dificuldades. Eu sou rápida para pegar uma coisa, editar, escrever, isso aí facilita. Só isso.