

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA**

Letícia Weber

**TRABALHO IMATERIAL BANCÁRIO, LAZER E A VIVÊNCIA
DE DILEMAS PESSOAIS CONTEMPORÂNEOS**

**Porto Alegre
2010**

Letícia Weber

**TRABALHO IMATERIAL BANCÁRIO, LAZER E A VIVÊNCIA
DE DILEMAS PESSOAIS CONTEMPORÂNEOS**

**Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como
requisito parcial para a obtenção do título de
Mestre em Administração.**

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Carmem Ligia lochins Grisci

Porto Alegre

2010

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

W374r Weber, Leticia
Trabalho imaterial bancário, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos / Leticia Weber. – 2010.
116 f. : il.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2010.
“Orientadora: Carmem Lígia Iochins Grisci”

1. Recursos humanos. 2. Trabalho imaterial. 3. Lazer. I. Título

CDU 658.3

Letícia Weber

**TRABALHO IMATERIAL BANCÁRIO, LAZER E A VIVÊNCIA DE DILEMAS
PESSOAIS CONTEMPORÂNEOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Recursos Humanos

Conceito Final:

Aprovado em 05 de janeiro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo – PPGPSI/UFRGS

Prof^a. Dr^a. Neusa Rolita Cavedon – PPGA/EA/UFRGS

Prof^a. Dr^a. Valmíria Carolina Piccinini – PPGA/EA/UFRGS

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Carmem Ligia Iochins Grisci – PPGA/EA/UFRGS

O Senhor é o meu pastor, nada me faltará.

Salmos 23,1

AGRADECIMENTOS

À Prof^a. Dr^a. Carmem Ligia Iochins Grisci, pela orientação atenta e dedicada e
pela amizade.

Ao professor Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo, pela honra em participar da
banca de defesa da dissertação.

Às professoras Dr^a. Neusa Rolita Cavedon e Dr^a. Valmíria Carolina Piccinini, pela honra
em participar da banca de defesa do projeto e da dissertação e pelos ensinamentos.

À Natalina Rosane Gué, representante do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre,
pelas colaborações essenciais a esta pesquisa.

Aos sujeitos da pesquisa, pela disponibilidade em participar e pelas sinceras
contribuições.

Aos professores e colegas da área de Recursos Humanos do PPGA/UFRGS, pelos
ensinamentos e companheirismo.

À Escola de Administração, pela oportunidade.

Ao meu namorado Cristiano, pelo carinho e paciência nas horas difíceis.

À minha família, pelo apoio e compreensão.

A Deus.

RESUMO

A presente dissertação busca compreender a interação entre trabalho imaterial e lazer nos modos de trabalhar e de viver de bancários inseridos em um Banco Múltiplo Privado e em um Banco de Desenvolvimento, e se tal interação se configura em dilemas pessoais contemporâneos. Trata-se de um estudo exploratório que contou com a participação de 30 sujeitos, sendo 15 sujeitos do Banco Múltiplo Privado e 15 do Banco de Desenvolvimento. A coleta de dados se deu através de entrevistas individuais semi-estruturadas. Também foram utilizados dados secundários, como documentos, relatórios e dados estatísticos dos bancos pesquisados. Para analisar os dados foi utilizada a análise de conteúdo. A análise dos resultados se deu à luz do referencial teórico sobre trabalho imaterial bancário, lazer e dilemas pessoais contemporâneos. Os resultados da pesquisa indicam que o trabalho imaterial bancário pode interferir no lazer dos bancários, bem como em sua vida pessoal como um todo. Estas vivências podem se constituir em dilemas pessoais contemporâneos, uma vez que os sujeitos convivem constantemente com situações de escolha entre o dever e o lazer, nas quais não há alternativa satisfatória. Neste dilema pessoal a responsabilidade pela escolha recai sobre os sujeitos, embora o cenário do trabalho emita mensagens enfáticas dos possíveis prejuízos pela negligência para com o dever. Tanto que no Banco Múltiplo Privado, onde os modos de trabalhar atrapalham ou impedem o lazer, todos os sujeitos mencionaram a frase “trabalho em primeiro lugar” ou algo neste sentido, reforçando e justificando a vivência do dilema. Já no Banco de Desenvolvimento, onde os modos de trabalhar são mais favoráveis à realização do lazer, frases neste tom não foram expressas.

ABSTRACT

The present dissertation searches to understand the interaction between immaterial work and leisure in the ways to work and the ways of living of bank workers inserted in a Private Commercial Bank and in a Development Bank, and if such interaction configures personal contemporaries quandaries. It is an exploratory study that counted on the participation of 30 individuals, being 15 individuals of the Private Commercial Bank and 15 of the Development Bank. The data was collected through individual semi-structured interviews. Also it was used secondary data, as documents, reports and statistical data of the searched banks. To analyze the data the content analysis was used. The analysis of the results was developed from theoretical references about immaterial banking work, leisure and personal contemporaries quandaries. The results of the research indicate that the immaterial banking work can intervene in the leisure of the bank workers, as well as in their personal life as a whole. These experiences can consist in personal contemporaries quandaries, since the individuals constantly coexist with situations of choice between the duty and the leisure, in which do not have satisfactory alternative. Into this personal quandary the responsibility for the choice falls again on the individuals, even so the work scene emits emphatics messages of the possible damages for the recklessness with the duty. As much that in the Private Commercial Bank, where the ways to work confuse or hinder the leisure, all the individuals had mentioned the phrase "work in first place" or something in this direction, strengthening and justifying the experience of the quandary. Already in the Development Bank, where the ways to work are more favorable to the accomplishment of the leisure, phrases in this tone had not been expressed.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Mapa Conceitual.....	41
Quadro 1 – Autores citados no capítulo de Revisão da Literatura.....	42
Quadro 2 – Sujeitos Banco Múltiplo Privado.....	44
Quadro 3 – Sujeitos Banco de Desenvolvimento.....	45
Quadro 4 – Respostas ao dilema trabalho e lazer, questões 22 e 23 do roteiro de entrevista.....	68
Figura 2 – Síntese dos principais pontos contidos nas falas dos sujeitos – Banco Múltiplo Privado.....	70
Figura 3 – Síntese dos principais pontos contidos nas falas dos sujeitos – Banco de Desenvolvimento.....	95
Quadro 5 – Trabalho e lazer nos Bancos Múltiplo Privado e de Desenvolvimento.....	98
Quadro 6 – Interação: modos de trabalhar e lazer.....	100
Quadro 7 – Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos.....	101
Figura 4 – Trabalho imaterial e lazer como dilema pessoal contemporâneos.....	104

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 OBJETIVO GERAL.....	12
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1 MODOS DE TRABALHAR E DE VIVER E OS DILEMAS PESSOAIS CONTEMPORÂNEOS.....	14
2.1.1 Trabalho imaterial bancário.....	14
2.1.2 Lazer	22
2.1.3 Dilemas pessoais contemporâneos.....	31
2.2 MAPA CONCEITUAL.....	40
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	43
3.1 MÉTODO.....	43
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	43
3.3 COLETA DE DADOS.....	46
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	47
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	48
4.1 TRABALHO E LAZER NO BANCO MÚLTIPLO PRIVADO	49
4.1.1 Modos de trabalhar.....	49
4.1.2 Formas de lazer.....	56
4.1.3 Interação entre os modos de trabalhar e o lazer.....	59
4.1.4 Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos.....	63
4.2 TRABALHO E LAZER NO BANCO DE DESENVOLVIMENTO.....	71
4.2.1 Modos de trabalhar.....	71

4.2.2 Formas de lazer.....	77
4.2.3 Interação entre os modos de trabalhar e o lazer.....	81
4.2.4 Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos.....	87
4.3 TRABALHO IMATERIAL E LAZER NOS BANCOS MÚLTIPLO PRIVADO E DE DESENVOLVIMENTO.....	96
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS INDIVIDUAIS.....	114

1 INTRODUÇÃO

Atualmente se fala muito em velocidade. A vida parece estar cada vez mais acelerada, as mudanças rápidas afetam nosso dia-a-dia, transformando nossos modos de viver e de nos relacionarmos com o mundo. Diversos autores tratam destes aspectos da contemporaneidade. Entre eles, Virilio (1996) destaca que a velocidade é potencializada pelo desenvolvimento da tecnologia. Castells (2000) afirma que a reestruturação do capital acontece na direção de uma maior flexibilidade, maior descentralização devido à estruturação da empresa em rede, presença massiva das tecnologias de informação e comunicação (TICs) e também um controle cada vez maior da força de trabalho. Gaulejac (2007) lembra que as evoluções tecnológicas foram anunciadas como libertadoras do sujeito, mas que, ao contrário, elas parecem colocá-lo sob pressão. Pressão do sempre mais, da concorrência que se estabelece entre os sujeitos, das férias cada vez mais curtas, que se ilustram na famosa frase “não tenho mais tempo para mim”.

Essas percepções, de uma experimentação do tempo focado no curto prazo, podem relacionar-se à superficialidade vivida nos dias que correm, afirma Sennett (2001). Sendo assim, relações humanas constantes e objetivos duráveis tornar-se-iam mais raros e resultariam prejuízos relativos, também, à ética no trabalho.

Historicamente, o senso comum tem indicado ingredientes para a felicidade, como a família, amizade, autonomia, auto-estima, as horas de lazer e o tempo livre. Com os novos modos de trabalhar e experimentar o tempo, estariam estes ingredientes sofrendo algum abalo? Se, sob a noção de trabalho imaterial (LAZZARATO e NEGRI, 2001; GRISCI, 2006a), é possível afirmar a indissociação entre trabalho e vida, como estaria para os trabalhadores, em especial, a questão do lazer? Teria o lazer algo a dizer dos dilemas pessoais contemporâneos?

Na pesquisa de Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007a) sobre sucesso e felicidade de executivos, a questão da falta de tempo apareceu como a primeira fonte de tensão que afeta a felicidade dos executivos. Essa tensão vem da sensação de que o tempo é um recurso cada vez mais escasso. Os autores apontam, inclusive, que as

formas de lazer dos executivos são afetadas por suas atividades profissionais e mostram que os sujeitos não têm tempo para fazer tudo o que precisam, que dirá, o que desejam. Muitas vezes, a infelicidade gerada só é percebida com maior clareza após uma crise, uma dificuldade mais séria na vida. Os autores ressaltam, ainda, que a maior parte do tempo e quase toda a energia dos sujeitos vão para o trabalho, e questionam se o preço pago por isso é justo.

Os bancários configuram uma categoria de trabalhadores cujos modos de trabalhar e de ser refletem muitas das transformações do trabalho contemporâneo e associam-se plenamente à noção de trabalho imaterial (GRISCI, 2000; BESSI e GRISCI, 2006b; GRISCI, 2008; GRISCI *et al*, 2008), o que os coloca numa posição de destaque frente às questões associadas ao lazer. Por lazer entende-se, conforme apresenta Dumazedier (2008), o conjunto de ocupações às quais o sujeito pode entregar-se de livre e espontânea vontade, seja para repousar, divertir-se e entreter-se.

Uma vez que por dilema entende-se a falta de soluções satisfatórias frente à flexibilidade, às mudanças rápidas, à incerteza constante que atingem todos os campos da vida individual na sociedade "líquido-moderna", como resalta Bauman (2007a), estaria o lazer associado aos dilemas pessoais contemporâneos? Frente a situações embaraçosas da "vida líquida", encontrar-se-iam os bancários, por exemplo, entre o dever e o lazer? Que estratégias de enfrentamento engendrariam frente aos dilemas, caso assim se configurassem, as dimensões de trabalho e lazer? Diante das questões norteadoras expostas, elege-se a seguinte questão de pesquisa: **como a atual configuração do trabalho, sob a noção de trabalho imaterial, interfere no lazer de bancários de instituições financeiras públicas e privadas? Pode tal interferência constituir-se em dilemas pessoais?**

Buscando responder a tal questão, realizou-se a presente pesquisa que teve como sujeitos, bancários inseridos em um Banco Múltiplo Privado e em um Banco de Desenvolvimento. Os relatos dos sujeitos permitiram conhecer mais profundamente seus modos de trabalhar e de lazer.

Ressalta-se que esta problemática de pesquisa surgiu, principalmente, devido à pesquisadora já atuar no meio bancário e conhecer empiricamente a realidade destes trabalhadores. A pesquisadora trabalhou anteriormente em três bancos comerciais

públicos. Nos dois primeiros como estagiária, e no outro, como empregada, durante seis anos. Desde esta época as questões sobre a pressão no ambiente de trabalho, as cobranças por metas e alto ritmo de trabalho imposto, já eram inquietantes para a pesquisadora. Principalmente porque os colegas de trabalho manifestavam seu descontentamento e suas dificuldades em lidar com estas questões no trabalho e, até mesmo fora dele. Além disso, os colegas reclamavam, constantemente, de não conseguir conciliar sua vida pessoal e profissional.

Atualmente a pesquisadora trabalha no Banco de Desenvolvimento, pesquisado neste estudo, há 2 anos. Logo nos primeiros dias de trabalho já foi possível notar o contraste nos modos de trabalhar, o que fez vir à tona aquelas preocupações anteriores, clareando que estas realidades distintas mereciam ser exploradas.

Já a temática lazer foi se reforçando devido a ser esta uma das dimensões da vida pessoal que é deixada de lado quando o trabalho dos sujeitos lhes demanda muito tempo e energia, segundo dados empíricos observados pela pesquisadora nos bancos em que trabalhou. Há ainda, a questão de que o termo lazer mobiliza as pessoas. Enquanto alguns consideram ser este um tema muito interessante atualmente, outros, imediatamente, indagam: “mas ainda se tem lazer?”.

Enfim, tudo isto apontou, para a pesquisadora, a necessidade de uma pesquisa que considerasse os modos de trabalhar e de lazer dos bancários, e se eles acarretam vivências de dilemas pessoais. Sendo assim, estabeleceram-se os seguintes objetivos geral e específicos:

1.1 OBJETIVO GERAL

Compreender a interação entre trabalho imaterial e lazer nos modos de trabalhar e viver de bancários inseridos em um Banco Múltiplo Privado e em um Banco de Desenvolvimento, e se tal interação se configura em dilemas pessoais contemporâneos.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar os modos de trabalhar de trabalhadores bancários de um Banco

Múltiplo Privado e de um Banco de Desenvolvimento.

- Descrever as formas de lazer dos trabalhadores bancários destes bancos.
- Verificar se e como os modos de trabalhar interferem no lazer destes bancários.
- Verificar se e como a interação entre os modos de trabalhar e lazer se constitui em dilemas pessoais para estes bancários.

Este trabalho é composto pelas seguintes partes: introdução, revisão da literatura, procedimentos metodológicos, apresentação e análise dos resultados, e considerações finais.

O capítulo 2 apresenta a revisão da literatura que deu suporte às reflexões da pesquisa. Esse capítulo está dividido em dois itens: 1) modos de trabalhar e de viver e os dilemas pessoais contemporâneos, que se constitui por temas sobre tempo e velocidade, controle, trabalho imaterial bancário, dilemas pessoais contemporâneos e lazer; e, 2) mapa conceitual mostrando a inter-relação dos temas abordados.

O capítulo 3 apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa e, na seqüência, o capítulo 4 apresenta e analisa os resultados da pesquisa de modo que, inicialmente, são abordados aspectos do trabalho dos bancários de um banco múltiplo privado e de um banco de desenvolvimento, e em seguida suas formas de lazer. Posteriormente, analisa-se a interação entre os modos de trabalhar e o lazer destes bancários e se tal interação configura-se em dilemas pessoais contemporâneos.

As considerações finais apontam para a relação entre trabalho imaterial e lazer e suas conseqüências em termos da vivência de dilemas pessoais. Além disso, são explicitadas a relevância do tema pesquisado, suas limitações e sugestões para futuras pesquisas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 MODOS DE TRABALHAR E DE VIVER E OS DILEMAS PESSOAIS CONTEMPORÂNEOS

As transformações aceleradas que caracterizam o mundo contemporâneo, facilitadas pela evolução tecnológica, acarretaram novos modos de trabalhar e de viver que, por sua vez, se refletem no lazer e podem intensificar a vivência de dilemas pessoais, como se verá nos itens apresentados a seguir.

2.1.1 Trabalho imaterial bancário

Castells (2000) destaca que espaço e tempo são as principais dimensões da vida humana. Estes estão sendo modificados pelo efeito combinado do paradigma da tecnologia da informação e das formas e processos sociais induzidos pelo atual processo de transformação histórica da sociedade em sociedade em rede. Nas sociedades contemporâneas o fluxo de informação é intenso, há um apelo constante à velocidade, à rapidez, à passagem, ao movimento.

As redes sociais de diferentes espécies contribuem de forma intensa para a consolidação da inovação e seu dinamismo, assegurando a comunicação de idéias, circulação de trabalho e troca de experiências sobre inovação tecnológica e iniciativas empresariais arrojadas (CASTELLS, 2000, p. 417).

Castells (2000) apresenta duas formas de transformação do tempo em nossa sociedade: simultaneidade e intemporalidade. Hoje a informação pode ser instantânea em todo o globo, misturando os tempos, numa espécie de tempo intemporal. O autor ressalta que a informação representa o principal ingrediente de nossa organização social, e que os fluxos de mensagens e imagens entre as redes constituem o encadeamento básico de nossa estrutura social.

Enriquez (1995) destaca que as conseqüências da velocidade exigida atualmente são temíveis, mesmo que elas não apareçam imediatamente. Pois, hoje é preciso inovar por inovar, vender por vender, sob pena de a empresa ou a nação

regredirem. “A obsolescência das máquinas, das técnicas e dos homens torna-se dia após dia mais rápida, os produtos desvalorizam-se, os modos de vida transformam-se em poucos anos” (ENRIQUEZ, 1995, p. 16).

Bauman (2007a) argumenta que é preciso toda a velocidade de que se é capaz para ficar no mesmo lugar.

A liberdade das pessoas em busca de identidade é parecida com a de um ciclista; a penalidade por parar de pedalar é cair, e deve continuar pedalando apenas para manter a postura ereta. A necessidade de continuar na labuta é um destino sem escolha, já que a alternativa é apavorante demais para ser considerada (BAUMAN, 2007a, p. 47).

Bauman (2007a) se refere à sociedade "líquido-moderna", em que as condições sob as quais agem seus membros mudam num tempo mais curto do que aquele necessário para a consolidação, em hábitos e rotinas, das formas de agir. A vida líquida, ressalta o autor, assim como a sociedade líquido-moderna, não pode manter a forma ou permanecer em seu curso por muito tempo. Nelas, as realizações individuais não podem solidificar-se em posses permanentes, porque num piscar de olhos, os ativos se transformam em passivos, e as capacidades, em incapacidades. O autor resume que a vida líquida é, então, uma vida precária, vivida em condições de incerteza constante.

Além disso, o autor destaca que se vive, nesta vida líquida, em constante auto-exame, autocrítica e autocensura, alimentando a insatisfação do eu consigo mesmo. A individualidade também é estimulada nesta sociedade como tarefa para seus membros, como atos de emancipação pessoal e de auto-afirmação, carregados de contradições que podem, ao mesmo tempo, fazer esquecer a verdade e enfrentar muita frustração. Na corrida pela individualidade não há tempo para outras coisas, não há intervalo.

Essa nova experimentação do tempo encontra-se amplamente relacionada com a noção de trabalho imaterial.

Enriquez (2000) aponta que, nos últimos anos, as organizações abandonaram a perspectiva tecnocrática em favor da perspectiva estratégica, na qual a afetividade e as pulsões individuais são direcionadas para a excelência. Nesse contexto, as empresas aparecem como um aparelho triunfante que mobiliza a força combativa dos sujeitos e estimula comportamentos performáticos.

Para Fonseca (2002) o mundo do trabalho expressa hoje a face mais espetacular

da chamada revolução gerada pelas novas tecnologias, não só nos equipamentos informatizados, mas nos modelos de gerenciamento de recursos materiais e da força de trabalho. Um dos principais pontos das modernas organizações do trabalho é que elas trazem consigo a necessidade de um novo tipo de trabalhador, mais flexível e criativo. “[...] os/as trabalhadores/as de hoje vêm-se radicalmente exigidos/as em seus atributos de equilibristas para fazer frente aos desafios desestruturantes da nova ordem do trabalho” (FONSECA, 2002, p. 23).

Zarifian (2001) lembra que a mobilização da subjetividade dos trabalhadores tem sido uma importante estratégia no processo de modernização sistêmica. A rigor, trata-se de uma estratégia com uma dimensão ideológica importante para a sustentação do sistema, porque viabiliza a finalidade econômica, garantindo a qualidade dos produtos e serviços, crucial para que as organizações possam fazer face à intensa competitividade atual, destaca o autor.

Embora de forma desigual e com intensidade diferenciada no conjunto das organizações produtoras de bens e serviços, o autor apresenta três estratégias que vem sendo implementadas, visando concretizar essa finalidade econômica. A primeira é a participação do coletivo de trabalhadores, com seu envolvimento no trabalho em equipe e sua inserção em uma rede de grupos participativos sob a coordenação dos gestores. A segunda é a formação profissional promovida na e pela empresa, estruturada em um projeto abrangente, envolvendo processos educativos múltiplos, quais sejam: escolarização, desenvolvimento de competências e “moldagem de comportamentos”. Isso supera a perspectiva de qualificação, enquanto apenas ensino-aprendizagem do saber-fazer, que marcou o paradigma anterior taylorista-fordista de organização. E a terceira é a comunicação interna por todos os meios, com ênfase em técnicas que viabilizem uma comunicação de mão dupla e não verticalizada.

"Presencia-se no mundo contemporâneo, a expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual, quer nas atividades industriais mais informatizadas quer nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, entre tantas outras" (ANTUNES, 2002, p. 125). A ampliação da esfera do trabalho imaterial está subordinada à lógica de produção de mercadorias e capital, apoiadas na produção e consumo de informação, ressalta o autor.

Hardt e Negri (2001) salientam que o trabalho aparece cada vez mais como atividade produtiva do sujeito (e não do capital), de sua inteligência, conhecimento, paixão, afetividade, criatividade, em suma, de sua vitalidade.

Os novos modos de trabalhar são potencializados, segundo Grisci (2006a), pelas novas tecnologias da informação e comunicação e a instalação de sutis modos de controle. A autora diz que as transformações do capitalismo trouxeram diferenciações na experiência subjetiva dos trabalhadores, passando-se a valorizar o trabalho imaterial. A autora explica que trabalho imaterial é:

[...] o conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador, atualmente valorizadas e demandadas como uma imposição normatizadora de que o trabalhador se torne sujeito ativo do trabalho como condição indispensável à produção. Do trabalho imaterial resultam, além de produtos materiais, produtos intangíveis como sentimentos de confiança, segurança e conforto aos consumidores numa nova relação produção-consumo (GRISCI, 2006a, p. 327).

"É necessário que o trabalhador mobilize todo seu potencial criativo para o projeto do capital, pois o trabalho imaterial é cognitivo, comunicacional, afetivo e ligado à linguagem" (BESSI e GRISCI, 2006a, p. 4). Aqui se tem um dilema para o trabalhador que, inserido numa lógica de velocidade, precisa dar respostas rápidas, e ainda, mobilizar seu potencial, ser criativo.

Segundo Lazzarato e Negri (2001), o trabalho imaterial é tido, ainda, como aquele tipo de trabalho que se extingue no momento de sua produção, que é agregado pelas características pessoais e intrínsecas do próprio trabalhador. Os autores entendem que o trabalho imaterial é aquele que se encontra no cruzamento (é a interface), da nova relação produção/consumo, sendo que cabe ao trabalho imaterial ativar e organizar tal relação.

Nessa mesma linha, Bauman (2007a, p. 162) questiona o termo "capacitamento" utilizado nos debates atuais:

O ato de capacitar, obter capacitação, é atingido quando as pessoas adquirem a capacidade de controlar, ou pelo menos influenciar de modo significativo, as forças pessoais, políticas, econômicas e sociais pelas quais sua trajetória existencial seria, de outra maneira, fustigada. Em outras palavras, estar "capacitado" significa ser capaz de fazer escolhas e atuar efetivamente sobre as escolhas feitas, e isso por sua vez significa a capacidade de influenciar o espectro de escolhas disponíveis e os ambientes sociais em que as escolhas são feitas e perseguidas.

Nota-se que estar capacitado, hoje em dia, exige um desenvolvimento apurado

das competências individuais, levando a outro tipo de produção dentro do trabalho, muito próximo ao trabalho imaterial. Como reforça o autor, não apenas habilidades pessoais, mas também poderes sociais, exigindo a construção e reconstrução de vínculos interpessoais. Para isso, as pessoas teriam que conviver mais, engajadas na tradução contínua de seus interesses, compartilhando a mesma história. Essa interação com os outros se viu prejudicada na "vida líquida".

Grisci (2008), em pesquisa realizada num banco português, mostra que os recentes modos de gestão implantados no trabalho bancário resultaram em modificações nos relacionamentos, na organização, no armazenamento e na manipulação de informação, e foram pela gestão anunciados como facilitadores da vida dos gestores e estimuladores da autonomia dos trabalhadores em geral. A autora refere que as atividades do trabalho bancário aproximam-se do conceito de trabalho imaterial proposto por Lazzarato e Negri (2001).

Lazzarato e Negri (2001, p. 30) afirmam:

[...] quando o trabalho se transforma em trabalho imaterial e é reconhecido como base fundamental da produção, este processo não investe somente a produção, mas a forma inteira do ciclo "reprodução-consumo": o trabalho imaterial não se reproduz (e não reproduz a sociedade) na forma de exploração, mas na forma de reprodução da subjetividade.

Pelbart (2000) ressalta que o trabalho imaterial é trabalho afetivo no sentido que seus produtos são intangíveis: um sentimento de tranquilidade, bem estar, satisfação, excitação, paixão – ou até mesmo a sensação de estar simplesmente conectado ou de pertencer a uma comunidade. "A condição do trabalho imaterial é a produção de subjetividade, o conteúdo do trabalho imaterial é a produção de subjetividade, o resultado do trabalho imaterial é a produção de subjetividade" (PELBART, 2000, p. 37).

A subjetividade é social, no entanto, é vivida pelos sujeitos, podendo estes responder ou consumir a subjetividade produzida de diferentes formas, balançando entre dois pólos, conforme apresentam Guattari e Rolnik (1996). O primeiro pólo expressa uma relação de alienação e de opressão, e corresponde ao processo denominado pelos autores de individualização, que consiste em bloquear o processo de resistência e criação, afirmando a submissão e instaurando padrões universais, massificadores e individualizantes vigentes e, muitas vezes, assumindo a culpa para si. O segundo, expressa uma relação de expressão e de criação, processo chamado pelos

autores de singularização, onde o sujeito reapropria-se dos componentes da subjetividade, como um ato de resistência, associando-se e afirmando outros modos de ser, outras sensibilidades, outras percepções.

Para Lazzarato e Negri (2001), a indústria, os serviços e o próprio trabalho imaterial fazem parte do ciclo da produção imaterial. Na indústria, temos o exemplo de que os produtos devem ser vendidos antes mesmo de serem produzidos. Essa estratégia não se baseia somente na produção, mas também em como a informação proveniente do mercado intervém no processo de criação e produção industrial, considerando os gostos e os desejos dos clientes.

Em relação aos serviços, é importante observar o desenvolvimento de uma “relação de serviço”, como exemplifica o serviço bancário. Ocorre uma integração diferente na relação entre produção e consumo, uma vez que o consumidor passa a intervir ativamente na constituição do produto “serviço”. Essa “relação de serviço” é tão valorizada nos bancos que se observam a diminuição de atividades consideradas de retaguarda e o aumento de atividades envolvidas com os clientes, que podem, inclusive, extrapolar os horários oficiais de trabalho.

A forma tradicional do trabalho, com base em emprego de horário integral, projetos profissionais bem-delineados e um padrão de carreira ao longo da vida, está sendo extinta de forma lenta, mas indiscutível, afirma Castells (2000). O trabalho é, e será em um futuro previsível, o núcleo da vida das pessoas, salienta o autor, em especial nas sociedades modernas, a jornada de trabalho remunerado estrutura o tempo social.

Para Castells (2000) a reestruturação do capital acontece na direção de uma maior flexibilidade, maior descentralização como consequência da estruturação das empresas em rede e um controle da força de trabalho cada vez mais intensa. Mas, este processo de transição histórica para uma sociedade informacional e uma economia global é caracterizado pela deterioração generalizada das condições de trabalho e de vida para os trabalhadores. O autor refere que há o aumento do desemprego e a queda dos salários reais, aumentando a desigualdade, a instabilidade no emprego e o subemprego e maior segmentação da força de trabalho, informalização e desvalorização da mão-de-obra.

Gaulejac (2007) indica o desenvolvimento do capitalismo financeiro acarreta uma despersonalização das fontes do poder. A desregulamentação financeira, a liberdade de movimento de capitais favorece um processo generalizado de desterritorialização do poder, enfim, liberdade para o capital e desregulamentação para o trabalho.

Todo esse processo de mundialização financeira imbrica-se na reestruturação produtiva do trabalho bancário. “É nesse processo fetichizado, de dinheiro gerando dinheiro, que se fundamenta o trabalho bancário” (JINKINGS, 1996, p. 18). Os estudos a respeito do capital (CASTELLS, 2000; HARVEY, 2002) mostram convergência ao concluir que o capitalismo passa por um profundo processo de reestruturação, assim como o modelo de produção taylorista-fordista (CASTELLS, 2000). Para Harvey (2002, p.155), “os novos sistemas financeiros [...] mudaram o equilíbrio de forças em ação no capitalismo global, dando muito mais autonomia ao sistema bancário e financeiro”.

Nos países latino-americanos não é diferente, em especial desde 1990, com o cenário de incerteza e instabilidade, juntamente com a necessidade de controle das altas taxas de inflação, principal causa das dificuldades de desenvolvimento e de competitividade desses países. Neste contexto, o Brasil, em julho de 1994, iniciou a implantação do plano de estabilização econômica - o Plano Real -, que pode ser identificado como a grande mudança ocorrida no ambiente externo, e que provocou profundas transformações nos ambientes organizacionais, especialmente do setor bancário, conforme apresentam Salinas, Maçada e Santos (1998). Em consequência, com a reestruturação do setor e a mudança das regras de sobrevivência e competição, muitos bancos brasileiros aceleraram os processos de modernização, ajustando estruturas, reduzindo custos, introduzindo novas tecnologias, oferecendo novos e sofisticados produtos e serviços, visando satisfazer plenamente as necessidades de seus clientes e fazer frente à concorrência.

Para Grisci (2000, p.53):

O setor bancário, inscrito nesse movimento de reestruturação, indica a criação de uma nova ordem do processo do trabalho bancário, intrinsecamente relacionada às inovações tecnológicas. Estas, baseadas nas novas tecnologias da informática, têm-se mostrado voltadas ao aumento da produtividade humana e à maximização dos recursos disponíveis. Como é possível notar, o mundo do trabalho bancário apresenta-se como uma realidade peculiarmente favorável e atraente aos estudos acerca das transformações a gerarem novos modos de trabalhar e de ser.

Ao falar em trabalho bancário, faz-se referência aos trabalhadores de instituições financeiras públicas e privadas, que fazem parte do Sistema Financeiro Nacional. Os processos de modernização do setor financeiro no Brasil transformaram profundamente os dois tipos de instituições. Segundo o *síte* do Banco Central do Brasil (2009), dentre as instituições financeiras, as mais comuns são os bancos múltiplos com carteira comercial, estas podem ser públicas e privadas e realizam operações ativas, passivas e acessórias, por intermédio das seguintes carteiras: comercial, de investimento e/ou de desenvolvimento, de crédito imobiliário, de arrendamento mercantil e de crédito, financiamento e investimento, conforme normas legais e regulamentares as quais estão sujeitas e autorização do Banco Central.

Neste estudo, os sujeitos de pesquisa fazem parte de um Banco Múltiplo Privado e de um Banco de Desenvolvimento. Ambas as instituições financeiras contratam seus empregados efetivos com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, no Banco de Desenvolvimento, por ser de caráter público, a carreira se inicia através de concurso público. Outra diferença, ainda segundo o Banco Central (2009), é que a carteira de desenvolvimento somente poderá ser operada por banco público, pois os Bancos de Desenvolvimento são instituições financeiras controladas pelos governos estaduais, e têm como objetivo precípua proporcionar financiamento de programas e projetos que visem a promover o desenvolvimento econômico e social do respectivo Estado.

O trabalhador bancário há muito deixou de realizar apenas atividades operacionais e burocráticas, e passou a ser denominado consultor financeiro, sendo-lhe demandadas características próprias do trabalho imaterial (BESSI, 2003; GRISCI 2008; GRISCI *et al* 2008).

Bessi (2003) destaca que a *performance* em vendas também tem sido uma característica muito demandada aos sujeitos do trabalho bancário, principalmente para os ocupantes dos postos de gestão para o atingimento de metas. A gestão do banco pesquisado pela autora pode ser visualizada como a gestão da excelência ou qualidade total, pois se baseia na noção de produzir melhor que os concorrentes, e na adaptação aos desafios permanentes, advindos dos constantes processos de reestruturação produtiva.

Barum (2005) destaca os diversos impactos negativos que sofrem os trabalhadores em geral, e também os do setor bancário, tais como ameaça de desemprego, dificuldades ante a necessidade de atender às políticas de flexibilidade, sofrimento no ambiente de trabalho, etc. Os profissionais bancários que criam sistemas de informática, sujeitos de pesquisa realizada por Barum (2005), entretanto, sentem-se à parte das conseqüências negativas trazidas pelas novas tecnologias. Vêm-se à margem do problema da reestruturação produtiva do trabalho bancário, embora tenham responsabilidades sobre a questão. Neste aspecto, estão em uma posição privilegiada, mas a maioria reconhece o lado ruim da situação dos demais bancários, principalmente daqueles que atuam nas agências, muitas vezes como reflexo do trabalho que realizam.

É interessante observar, conforme destaca Grisci (2008), que os novos modos de gestão contribuíram para moldar outras formas de trabalhar e viver dos trabalhadores bancários. A estes sujeitos passou a ser solicitada maior flexibilidade, adaptabilidade, participação, requalificação constante, autonomia para pequenas decisões e afetividade nos relacionamentos. Mas também excesso de exposição ou falta de privacidade e disponibilidade total na forma de engajamento subjetivo diante das demandas sempre mutáveis. Esse cenário de controle emocional, destaca a autora, gera adesão voluntária aos modos de gestão por meio da gestão de si compreendida como autocontrole; e, este controle não se limita aos modos de trabalhar, atinge igualmente os modos de viver dos sujeitos e das coletividades.

2.1.2 Lazer

Para Dumazedier (2008) lazer é o conjunto de ocupações às quais o sujeito pode entregar-se de livre e espontânea vontade, seja para repousar, divertir-se, recrear-se e entreter-se; ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social voluntária, ou sua livre capacidade criadora, após cumprir obrigações profissionais, familiares e sociais. Segundo o autor, lazer é uma escolha individual, ajuda o sujeito a sair da rotina, é benéfico para a saúde e é buscado pelo prazer e satisfação que proporciona.

O autor destaca que desde o nascimento da sociedade industrial, os pensadores sociais do século XIX previram a importância do lazer ou do tempo liberado. Não se trata da desocupação ou inatividade, mas do lazer dos trabalhadores, possuindo função de distração e compensação com respeito ao trabalho. “A ociosidade nega o trabalho, o lazer o supõe” (DUMAZEDIER, 2008, p. 20). Segundo o autor, para se ter lazer deve-se ter trabalho, pois o lazer não suprime o trabalho, mas o pressupõe, correspondendo justamente a uma liberação periódica do trabalho, no fim do dia, da semana, do ano (férias) ou da vida de trabalho (aposentadoria).

Atualmente, o tempo de lazer não é mais apenas um tempo de repouso reparador, tornou-se um tempo de atividades que têm um valor em si. O autor argumenta que alguns sujeitos que antigamente viviam para trabalhar hoje ousam trabalhar para “viver” ou ousam sonhar com isto. Há uma valorização social da realização e expressão de si mesmo através do lazer, um tempo cuja finalidade é a auto-satisfação.

Marcellino (2006) lembra que o termo “lazer” é carregado de preconceitos, motivados por um pretensível caráter supérfluo dessas atividades, contrapondo-se à situação socioeconômica, e pela sua utilização como instrumento ideológico, contribuindo para o mascaramento das condições de dominação nas relações de classe.

O autor destaca que o entendimento do lazer não pode ser estabelecido somente a partir do conteúdo da ação, sendo fundamental considerar características dessas atividades, principalmente os aspectos: tempo – atividades desenvolvidas no tempo liberado do trabalho, no “tempo livre”, tempo disponível, não só das obrigações profissionais, mas familiares, sociais e religiosas; e, atitude – tipo de relação verificada entre o sujeito e a experiência vivida, satisfação provocada pela atividade.

O descanso e o divertimento são os valores comumente mais associados ao lazer. O autor reforça que o importante nestas oportunidades é o repouso, a “higiene mental”, a quebra da rotina e a liberação da imaginação. Outra possibilidade, que não é tão perceptível, é o desenvolvimento pessoal e social que o lazer enseja. Nas atividades de lazer estão presentes oportunidades privilegiadas, porque espontâneas, de tomada de contato, percepção e reflexão sobre as pessoas e as realidades nas

quais estão inseridas.

Não é possível se entender o lazer isoladamente, sem relação com outras esferas da vida social. Ele influencia e é influenciado por outras áreas de atuação, numa relação dinâmica. Não entender este processo pode levar a equívocos, que são muito comuns (MARCELLINO, 2006, p. 14).

Entre estes equívocos Marcellino (2006) destaca aqueles que não levam em conta uma série de riscos, como as possibilidades de utilização do lazer como fuga, fonte de alienação e simples consumo, como se os problemas pessoais e sociais fossem resolvidos, ou compensados, pelo lazer. Não se pode, portanto, deixar de considerar as insatisfações e as pressões que ocorrem nas outras áreas da vida humana. “O lazer não pode ser entendido como simples assimilador de tensões ou alguma coisa boa que ajude a conviver com as injustiças sociais” (MARCELLINO, 2006, p. 16). O lazer pode ainda ter a função de desviar a atenção dos problemas sociais e pessoais, como instrumento de dominação, complementa o autor.

Werneck (2000) lembra que é na modernidade, a partir da Revolução Industrial, devido às reivindicações dos trabalhadores organizados em sindicatos por um maior tempo livre, que o lazer passa a ser direito social. Assegurado no Brasil pela Constituição, sendo sua promoção dever da família, da sociedade e do Estado. Manãs (2005) reforça que o reconhecimento do lazer como direito social, além de admitir a necessidade de um tempo de não-trabalho, além do tempo de trabalho, explicita a necessidade de equilíbrio entre vida profissional, familiar e social.

Os autores que estudam o lazer, segundo Aguiar (2000), concordam nos seguintes pontos: é uma escolha individual; ajuda sair da rotina; é benéfico para a saúde; é buscado com intenção de auferir prazer e satisfação; não visa acumulação de capital ou defesa de ideologias.

Dumazedier (1973), delimitando o campo do lazer, apresenta uma relação de atividades que são classificadas como opostas ao lazer: o trabalho profissional; o trabalho para complementação de renda; os trabalhos domésticos; as atividades consideradas de manutenção do corpo como refeições, cuidados higiênicos, sono; as atividades ligadas a obrigações familiares, sociais ou espirituais e as atividades associadas aos estudos interessados, tais como cursos de especialização.

Evans e Bartolomé (1980) pontuam, de acordo com sua pesquisa, que o lazer

normalmente está associado a quatro perspectivas diferentes, todas, porém, ligadas à vida profissional: lazer como recuperação (descansar); lazer como relaxamento (aliviar as tensões); lazer como investimento/dedicação à vida privada (passear com os filhos) e lazer como desenvolvimento pessoal (segunda carreira). O lazer, dentro desta perspectiva, passa a ser mais um concorrente na distribuição do tempo de não-trabalho.

Frente aos benefícios que o lazer proporcionaria, já aparecem programas empresariais oferecendo opções de lazer, como menciona Aguiar (2000). São exemplos, as salas de TV, o cinema, o salão de jogos, alongamento, as colônias de férias e os clubes sociais. Na perspectiva da qualidade de vida assistencial, estas práticas até propiciam ganhos para empregados, mas o foco principal são os resultados para os empregadores, como a melhora do clima organizacional e da produtividade que geram maior ganho econômico.

Conforme ressalta Manãs (2005), estes lazeres proporcionados pelas organizações demonstram o poder das empresas sobre o tempo do sujeito. Os sujeitos, por estarem tão envolvidos, não observam que ao usufruir destes lazeres (e normalmente o usufruem sem questionar), acabam permitindo que as empresas controlem um tempo que normalmente não tem ligação alguma com o tempo de trabalho.

Para Perista, Maximiano e Freitas (2000) o tempo de não-trabalho compreende todos os tempos utilizados em atividades que não visem remuneração ou com ela não tenham vínculo, tais como os tempos utilizados com a família, com o cônjuge, com atividades sociais, com lazer e com amigos, dentre outros.

Os autores reforçam que, no caso do tempo, a percepção pode variar, pois esta noção de tempo é relativa e influenciada pelo desenvolvimento do conceito de tempo como construção social. Pois, o tempo é um construto do homem, um componente importante do processo civilizatório e parte de um processo social, não sendo possível elaborar um conceito de tempo individualmente. Assim, os autores consideram que o tempo é visto como experiência coletiva, tendo como função coordenar e integrar as relações sociais.

Cada sujeito administra seus tempos de trabalho e de não-trabalho de acordo

com variáveis sócio-econômicas e culturais, sobre as quais ele tem mais ou menos governabilidade, o que influencia sua percepção sobre o significado do tempo, que tem, neste sentido, uma dimensão mais subjetiva, passando a ser uma construção social. Assim, cada sujeito também vai definir o que é lazer para si e quanto tempo quer ou pode dedicar a estas atividades. O que é lazer para um, pode não ser para outro.

Dumazedier (2008) destaca esta dificuldade de classificar as atividades ligadas ao lazer, pois é uma questão bem pessoal, além de estar muito ligada à classe social. Mesmo assim, o autor propõe cinco categorias, de acordo com o interesse predominante que as envolve, estabelecidas conforme as necessidades de realização do corpo e do espírito dos sujeitos:

- a) Lazer físicos: atividades esportivas, caminhadas, sair para dançar, viagens e passeios, o foco não são os exercícios físicos, mas as atividades práticas que elevem a sensação de bem-estar;
- b) Lazer artísticos: teatro, concerto, cinema, museu, espetáculo esportivo, referem-se aos realizados fora de casa;
- c) Lazer práticos: trabalhos manuais, jardinagem, culinária, ligados às práticas cotidianas, realizados em casa;
- d) Lazer intelectuais: leituras não ligadas aos interesses profissionais;
- e) Lazer sociais: recepções, visitas feitas ou recebidas, sair com amigos e festas familiares.

Sant'Anna (2001) fala do estreito vínculo construído entre cultura, lazer e consumo, resultando na transformação de centros culturais em supermercados. A autora reforça a possível urgência de começar a reivindicar, no lugar de uma política do lazer e da cultura, uma política do espírito, já que nenhuma das ações humanas, nem mesmo a diversão e a cultura, conseguem ser empreendidas e experimentadas sem a inclusão do consumo.

De Masi (2000) lembra que o ócio é fundamental para a criatividade e mesmo para a sanidade dos sujeitos. O autor destaca que o ócio não é valorizado na sociedade e que de todas as dimensões do ócio, o lazer é considerado a mais positiva, mas muitas vezes não é valorizado ou é desprezado no cotidiano. É importante exercitar-se

para descobrir o que fazer com o tempo disponível, esclarecendo que "tempo livre significa viagem, cultura, erotismo, estética, repouso, esporte, ginástica, meditação e reflexão" (DE MASI, 2000, p. 299).

Segundo Dumazedier (2008) para que exista lazer a atividade deve conter as seguintes características ao mesmo tempo: liberatório, pois é resultado de livre escolha; desinteressado, porque não está submetido a nenhum fim lucrativo ou utilitário; hedonístico, que é a busca de um estado de satisfação em si mesmo; e, pessoal, respondendo às necessidades particulares dos sujeitos. Além disso, "[...] o lazer tende a transformar aos poucos nossas maneiras de sentir, pensar e agir" (DUMAZEDIER, 2008, p. 173).

Tanure, Carvalho-Neto e Andrade (2007a) falam da invasão do trabalho nos espaços da vida privada, como o lar e o lazer, propiciados pelo uso cada vez maior de computadores portáteis, correio eletrônico e telefones celulares. A falta de tempo para o lazer é a principal queixa dos executivos estudados pelos autores. Além de não sobrar tempo, devido ao excesso de atividades profissionais, a maioria dos pesquisados reclamou da falta de energia para seus interesses, pois quase toda energia era direcionada ao trabalho. Os autores falam ainda do paradoxo de estar presente estando ausente, pois os trabalhadores podem estar em casa trabalhando, sair para passear ou de férias e, atender ao telefone, não conseguindo dirigir toda sua atenção às atividades de lazer.

Perista, Maximiano e Freitas (2000) também falam deste impacto das novas tecnologias no uso do tempo. Segundo os autores estas tecnologias "seqüestram" o tempo da vida pessoal, tornando mais difuso o limite entre o que é trabalho e o que não é. O uso constante destas inovações ligadas às telecomunicações, à microeletrônica e à informática, não resulta numa redução da jornada de trabalho e não libera mais tempo de trabalho para a vida pessoal. Pelo contrário, acabam por propiciar a "invasão" pelo tempo de trabalho em outros espaços da vida dos trabalhadores, como o do lazer. Como resultado, há muito menos limite entre os espaços pessoal, de trabalho e social, ou seja, todos os espaços passam a ser espaços também de trabalho, reforçam os autores.

Evans e Bartolomé (1980) chamam atenção para o fato de que muitos

trabalhadores, principalmente em cargos de chefia, não percebem que tempo e energia são variáveis cruciais. Estes sujeitos acreditam que o que importa é a qualidade do tempo, mas a qualidade do tempo depende da quantidade de tempo, e depende muito também, da energia disponibilizada para a vida pessoal. A quantidade necessária de tempo e energia para cada área da vida varia de pessoa para pessoa e do estágio da vida em que a mesma se encontra. No entanto, pode-se dizer que há necessidade de uma quantidade mínima de tempo e energia a ser dedicada à vida privada, sem a qual não há possibilidade de se falar em vida fora do trabalho vivida em plenitude, complementam os autores.

Gaulejac (2007) lembra que, por influência do gerencialismo, cada sujeito deve tornar-se o gestor de sua vida, fixar-se objetivos, avaliar seus desempenhos, tornar seu tempo rentável. Esta lógica afeta direta e indiretamente a vida privada dos sujeitos, uma vez que a própria família está impregnada pelo modelo gerencial. “Na nova ordem mundial, dominada pelos valores de empreendimento, tudo é *business*” (GAULEJAC, 2007, p. 179). Assim, os sujeitos não sabem ao certo quando trabalham ou quando não trabalham, como se estivessem sempre “fazendo negócios”. Pragmatismo, utilitarismo, competição, rentabilidade, entre outras premissas do gerencialismo, invadem os espaços privados.

As novas tecnologias permitem instalar seu escritório em seu domicílio. Temos assim uma colonização do espaço e do tempo pessoal. O que resta de tempo livre é progressivamente dominado por preocupações de rentabilidade e de intensidade. [...] O tempo livre deve ser aproveitado da melhor forma possível. Contra o risco de tempo morto ou, pior, de desocupação, convém tornar produtivo cada momento (GAULEJAC, 2007, p. 180).

Para os sujeitos que convivem com o mundo dos negócios não se trata apenas de ganhar bem a vida, mas igualmente de gerenciar bem seu corpo, seu “capital saúde”, suas capacidades intelectuais, de se manter em bom nível cultural, por meio de distrações formativas, de saídas regularmente programadas, reforça o autor. “Também deve cuidar de sua classificação no bridge, no tênis, no golfe, seu desempenho na bicicleta, na corrida, na natação, a fim de otimizar sua forma física e intelectual” (GAULEJAC, 2007, p. 181). Nem os registros do amor e da sexualidade escapam à ideologia gestonária, gerenciam-se os conflitos do casal, instaura-se uma boa comunicação entre pais, filhos e cônjuges, favorece-se a autonomia dos membros para

formar uma equipe vencedora. Todas as características do modelo gerencialista estão em ação na esfera familiar, complementa o autor.

Assim, segundo o autor, os sujeitos podem perder muito do existencial, que é o registro do mundo vivido, dos sentimentos, das emoções, das relações afetivas, amorosas e sociais. Perde-se “a profundidade de uma existência humana” (GAULEJAC, 2007, p. 235). O mundo vivido está no oposto do mundo da produtividade e do desempenho, celebra o lúdico mais que o trabalho, o prazer dos corpos mais que a busca de resultado. A busca do sempre mais leva a renunciar à alegria dos momentos presentes, “o trabalho é um meio de subsistência, e não a finalidade da existência” (GAULEJAC, 2007, p. 237).

Neste caso, o autor se refere, provavelmente, a realidade das classes médias e altas, onde as atividades de lazer podem ser mais dispendiosas, sabe-se que nas classes menos abastadas o lazer pode ser bem simples. A pesquisa de Dumazedier (2008) mostra que a relação entre os interesses associados ao trabalho e ao lazer parece ser mais diferenciada segundo as categorias sócio-profissionais produzidas pela divisão do trabalho do que segundo as categorias de idade. A diversificação entre os gêneros e níveis culturais de lazeres, depende muito mais da pertinência a uma categoria sócio-profissional, reforça o autor.

Bauman (2007a) ao falar dos modos de viver na sociedade líquido-moderna destaca que “a vida líquida é uma vida precária, vivida em condições de incerteza constante” (BAUMAN, 2007a, p. 8). Nela, as preocupações mais intensas e obstinadas que a assombram são os temores de ser pego tirando uma soneca, não conseguir acompanhar a rapidez dos eventos, ficar para trás, deixar passar as datas de vencimento, entre outros. O autor lembra as maravilhas criadas pela sociedade de consumo como recursos na tentativa de driblar tais preocupações, como, por exemplo, as aperfeiçoadas dietas, aparelhos de ginástica, automóveis mais potentes, cirurgias plásticas, etc.

“A vida líquida dota o mundo exterior - na verdade, tudo que não é parte do eu - de um valor basicamente instrumental” (BAUMAN, 2007a, p. 19). O autor salienta que as partes do mundo impróprias para o serviço, ou não mais capazes de realizá-lo, tornam-se irrelevantes e desassistidas, ou são descartadas e varridas para longe, os

aspectos da vida comum são esquecidos. Assim, fica o profícuo questionamento do autor de "como essas mudanças modificam o espectro de desafios que homens e mulheres encontram em seus objetivos individuais e, portanto, obliquamente, como influenciam a maneira como estes tendem a viver suas vidas" (BAUMAN, 2007b, p. 10).

Ainda exemplificando estas situações, Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2007) analisam a percepção do alto executivo no Brasil quanto à distribuição dos seus tempos de trabalho e de não-trabalho e o impacto disto na sua vida. Os resultados indicam que os sujeitos subestimam o impacto das novas tecnologias como extensor de sua já muito longa jornada de trabalho. A pesquisa indicou também a insatisfação e o desequilíbrio na distribuição do tempo, com o predomínio da carreira em detrimento da vida pessoal, da vida afetiva, e ainda mais do lazer.

Além disso, os autores lembram que num ambiente de negócios exigente como o atual e com foco em um grupo profissional como os executivos, falar em lazer pode soar mais que utópico, até mesmo algo herético. No entanto, um tempo para si próprio, livre de qualquer caráter de obrigatoriedade, é uma necessidade humana fundamental, até para a preservação da saúde mental do sujeito. Mesmo que trabalhem no que gostem isto não é suficiente para suprir outros anseios como o de ter algum tempo para si. Os autores concluem que a maior parte dos executivos não destina tempo a atividades que possam ser consideradas exclusivamente como lazer. E, embora o tempo para o lazer concorra, dentro do tempo de não-trabalho, com o tempo destinado ao cônjuge/companheiro e aos filhos, os sujeitos preocupam-se com a ausência desse tempo para o lazer, necessário ao seu equilíbrio emocional.

Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007b) demonstraram que há forte desequilíbrio entre o tempo e a energia investidos no trabalho, bem superior se comparados ao tempo e energia investidos na vida privada, o que é motivo de insatisfação manifesta por parte dos líderes de empresas. No entanto, a falta de controle destes mesmos líderes frente à "invasão" do seu espaço privado pela tecnologia a serviço da empresa, foi evidenciada na pesquisa. Isto se deve tanto aos determinantes estruturais, pois as empresas liberam e incentivam o uso do e-mail corporativo em casa, quanto aos determinantes culturais, os executivos não impõem limites claros a esta invasão, devido ao perfil profissional que os impede literalmente de

se “desligarem” do trabalho. Isto também vale para as dificuldades de tirarem férias.

Segundo os autores, embora os executivos sejam os principais responsáveis pela condução das empresas, sentem-se com pouca governabilidade para alterar este quadro, onde mais da metade está vivendo mudanças radicais em suas organizações. Estes sujeitos partilham valores com seu grupo social, como a cultura do *workaholic* para se alcançar o sucesso na carreira, construíram socialmente sua noção de tempo, alicerçada na centralidade da carreira, no predomínio do tempo de trabalho sobre o tempo de não-trabalho.

2.1.3 Dilemas pessoais contemporâneos

Para Bauman (2007a, p. 142):

[...] se as novas circunstâncias exigem movimento rápido e um recomeço a partir do zero, os compromissos de longo prazo e quaisquer laços difíceis de desatar podem revelar-se um fardo incômodo – um peso a ser jogado ao mar. Não há, então, uma boa escolha. Não se pode ficar com a torta e comê-la – mas é exatamente isso que você é pressionado a fazer pelo ambiente em que tenta compor sua vida. Qualquer escolha que você faça, está arranjando confusão (BAUMAN, 2007a, p. 142).

Esse é o aspecto central de um dilema, uma situação vivida pelo sujeito como de difícil solução ou cujas alternativas se mostram insatisfatórias. No ambiente de trabalho, lembra Gaulejac (2007, p. 25): “um manager deve ser humano quando é preciso, mas deve igualmente saber assumir suas responsabilidades diante de escolhas difíceis”. As reflexões de Gaulejac (2007) sobre gestão ressaltam que entre a lógica do lucro e o respeito pelas pessoas, as armas não são iguais, de um lado é preciso se adaptar a “dura realidade”, do outro, é preciso “passar por cima” dos “estados da alma”. Nesse sentido, destaca o autor, cada indivíduo pode ser ao mesmo tempo produtor e produto do sistema, ser o ator e o agente dele, fazê-lo funcionar, tanto quanto suportá-lo.

Para Sant’Anna (2001), até mesmo o prazer e a felicidade podem ser recodificados pelo mercado, uma vez que, o imperativo da alegria *full time* abafa a melodia expressa pelas experiências pouco contentes, este “dever de felicidade” faz com que se sentir infeliz tome ares de anomalia, o tédio se confunda com doença, sentimentos tristes transformem-se num risco de vida intolerável.

“Vivemos todos aprisionados, prisioneiros a céu aberto. Isso tem várias razões, e

deve-se, certamente, à maneira como o capitalismo atual invadiu as esferas mais privadas e íntimas da vida humana, desde a fé até o corpo biológico” (PELBART, 2000, p.26). Conforme nos alerta o autor, antigamente a sujeição do trabalhador se dava de forma voluntária às condições capitalistas de produção, de consumo e de circulação. Hoje se percebe a passagem da sujeição para a servidão, ou seja, as fronteiras entre as esferas produtiva e reprodutiva, antes demarcadas, tornam-se nebulosas. A tendência que se apresenta é, por exemplo, cada vez mais trabalhar em casa de modo que a empresa coloniza a privacidade do tempo livre. Nessa lógica, todos os tempos devem ser produtivos, devem ser aproveitados segundo a lógica gerencialista.

“Surfamos numa mobilidade generalizada, nas músicas, nas modas, nos slogans publicitários, no circuito informático e telecomunicacional”, alerta Pelbart (2000, p. 15). É preciso ganhar tempo, o valor estratégico do não-lugar da velocidade suplantou definitivamente o do lugar, e a questão da posse do tempo renovou a da posse territorial.

Para Virilio (1996, p. 130-131):

Quanto mais cresce a rapidez, mais decresce a liberdade. A automobilidade do aparelho gera, finalmente, a auto-suficiência da automação. [...] a imediatividade da informação cria a crise imediatamente, esta fragilidade do poder de raciocinar que é apenas o efeito de uma miniaturização da ação resultante da miniaturização do espaço como campo de ação.

De um lado, há as elites, que prezam a velocidade acima de tudo, porque sabem que dominar significa poder-invadir e ocupar uma posição dominante, o que as leva a buscar próteses tecnológicas cada vez mais sofisticadas; de outro, há os proletário-operários, cujos corpos serão despotenciados, induzidos a uma morte lenta. É a ditadura do movimento, conforme destaca o autor. Um regime de dominação através do controle do movimento, no qual se passa a viver em constante estado de emergência, permanente estado de tensão.

Dejours (2008) fala da hiperatividade dos executivos devido ao desempenho exigido em determinadas situações, levando-os a adotarem estratégias que os tornam operatórios ao aumento do uso de psicotrópicos e ao vazio quando não conseguem seguir o ritmo imposto. Estas estratégias não se detêm ao ambiente de trabalho e invadem a vida privada.

Ao ser chamado a ser gestor de si, o que implica gerenciar sua carreira, sua

aparência física, seu aprendizado, seus relacionamentos, consumir produtos cada vez mais modernos, tudo isso para não correr o risco de ficar obsoleto, o sujeito vê-se hipersolicitado, nas palavras de Gaulejac (2007). O autor comenta ainda que cada um se sente culpado de não satisfazer as exigências sempre mais prementes e tanto mais difíceis de contestar pelo fato de emanarem de um poder distante, abstrato, inacessível. O trabalhador, cada vez mais, é solicitado a ser sujeito do trabalho, num trabalho difícil de quantificar, mensurar, e que é essencial para os resultados das empresas hoje em dia.

“Todos (do diretor ao operário) vivem, portanto, na ânsia de não estar à altura, de enganar-se, de não ser mais suficientemente bem sucedido, adaptável, criativo; em uma palavra, jovem” (ENRIQUEZ, 1995, p. 18). O autor destaca que os novos métodos de gestão minimizam as questões da subjetividade, pois desejam sujeitos

[...] a um tempo *conformados, adaptáveis e inovadores* (o mesmo que desejar a quadratura do círculo) [...]. A administração estratégica faz parecer respeitar o sujeito humano, mas para *aliená-lo* mais ainda. Porque não se trata somente, conforme se tem visto, de certificar-se de sua consciência profissional, trata-se de provocar uma *adesão passional*, por uma gestão não apenas do afetivo como ainda do inconsciente. O inconsciente não reconhece o impossível, a contradição (ENRIQUEZ, 1995, p. 19).

Conforme enfatiza Dejours (2008) o funcionamento psíquico não é divisível. O sujeito que está engajado em estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho não abandona seu funcionamento psíquico ao sair do trabalho. E em contrapartida à contribuição que dá à organização do trabalho, o sujeito espera ser retribuído. E, antes mesmo de qualquer retribuição *stricto sensu*, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um "simples executante", condenado à obediência e à passividade. Se faltar reconhecimento, os sujeitos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias conseqüências para a organização do trabalho, pois correm o risco de paralisia. O trabalho não prospera apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas ainda no mundo subjetivo, “o do reconhecimento”, argumenta o autor. Para o autor não se pode conceber uma organização do trabalho sem sofrimento, mas organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento.

Segundo Pelbart (2000) o sujeito não mais se submete às regras, mas ele as

investe, como se faz um investimento financeiro: ele quer fazer render seu corpo, seu sexo, sua comida, ele investe nas mais diversas informações para se rentabilizar, para se fazer render, para fazer render o seu tempo. Gaulejac (2007) menciona que a pessoa se torna uma empresa, tudo passa a ser negociável. Lopez-Ruiz (2007) salienta que a atenção ao investimento e “o gerenciamento de sua carreira-vida-empresa” torna-se a meta principal a ser atingida por cada sujeito, segundo a lógica do sistema, o único motivo em sua vida, sua fonte de sentido.

De Vries (2004), ao analisar a vida de sujeitos em posição de liderança, mostra que muitas vezes eles tendem a confundir seu papel com sua identidade, e uma ruptura pode causar-lhes grande infelicidade quando se tornam prisioneiros do seu papel. Estes sujeitos podem sentir como se o trabalho fosse a parte mais divertida da vida, que possibilita a maior carga de adrenalina e de prazer, vivenciando o fascínio que o cargo, o *status*, o poder e o dinheiro trazem para sua vida. A vida pessoal, afetiva e familiar normalmente se torna uma obrigação. O papel profissional pode funcionar muito bem, pois eles se realizam, mas o grande dilema é gerenciar o limite entre trabalho, lazer, vida afetiva e família, conforme enfatiza o autor.

Segundo Edwards e Rothbard (2000) o desequilíbrio ao desempenhar este papel pode dar-se pela compensação: a insatisfação ou os eventos negativos em uma das dimensões da vida predispõe a aumentar o envolvimento ou buscar recompensa em outra. Existem estratégias de busca de recompensa ou de compensação, e, mais tempo dedicado ao trabalho pode ocasionar aumento na performance profissional, o que faz com que esta dimensão seja ainda mais valorizada, argumentam os autores.

Brett e Stroh (2003) lembram que normalmente os méritos familiares não fazem ocupar revistas ou sair na mídia, mas sim, o papel profissional, principalmente em cargos mais elevados como o de presidente, por exemplo. Diferentemente do papel no trabalho, o papel na família proporciona menos oportunidades de realizar uma contribuição percebida pela sociedade, de ter um reconhecimento imediato e um *feedback* positivo, já que a compensação amorosa e afetiva pode não ser tão imediata, além de geralmente não ter este caráter tão público, reforçam os autores.

Nas organizações a ameaça de perder o posto ou de ser visto como obsoleto desafia a todos. A lógica do “*up or out*” expressa por Gaulejc (2007) é considerada

como normal. Ela impele cada um a se superar em favor do “sistema”, a fim de garantir a sua perenidade. O discurso que permeia o mercado de trabalho é o de estar sempre “acima das expectativas” para ser apreciado. Até porque, estar sem emprego implica ser descartável, talvez até descartado de uma vez por todas, destinado ao lixo do progresso econômico, conforme salienta Bauman (2007b).

Por isso a apelação aos cursos técnicos, superiores, de informática, de idiomas, entre tantos outros. E de preferência, é claro, cursos rápidos, que permitam ao trabalhador/estudante adquirir o certificado que atestará que ele não está obsoleto, que ele está acima das expectativas do mercado. No entanto, o que se observa no dia-a-dia é que dificilmente se consegue estar acima das expectativas dada a alta exigência destas. É preciso estar sempre correndo para não ficar para trás, sempre se modernizando para não ficar “out”. Também as crianças são empurradas desde a escola maternal para programas ditos de excelência, para as melhores classes, para entrar nos melhores estabelecimentos. A educação é percebida como uma vasta seleção. A vida se torna um plano de carreira, cada etapa deve aparecer como um investimento em um projeto profissional, ressalta Gaulejac (2007).

Segundo Lopez-Ruiz (2007) um conjunto de valores e normas é atualmente promovido dentro das grandes corporações, orientando a conduta dos sujeitos que nelas trabalham. Dessa forma, são definidas e promovidas noções como “empreendedorismo” e “capital humano”, junto com outras como “inovação”, “criatividade”, “flexibilidade”, imbuídas de uma conotação e uma valoração social que ultrapassam, contudo, o âmbito corporativo e contribuem para delinear os traços de uma “mentalidade econômica” e a vincular os sujeitos a um complexo de deveres.

Chanlat (1996, p. 25) colabora neste sentido, lembrando:

Em um mundo essencialmente dominado pela racionalidade instrumental e por categorias econômicas rigidamente estabelecidas, os homens e as mulheres que povoam as organizações são considerados, na maioria das vezes, apenas *recursos*, isto é, como quantidades materiais cujo rendimento deve ser satisfatório do mesmo modo que as ferramentas, equipamentos e a matéria-prima. Associados ao universo das coisas, as pessoas empregadas nas organizações transformam-se em objetos. Em alguns casos só acontecimentos extraordinários fazem emergir sua condição humana.

Para Gaulejac (2007) trata-se, na maior parte do tempo, de uma obrigação interiorizada. É devido a isso, inclusive, que ela é tão imperiosa. O sistema gerencialista

que permeia a estrutura mental suscita um modelo de personalidade narcísico, agressivo, pragmático, sem estados de alma, centrado sobre a ação e não tanto sobre a reflexão, pronto a tudo para ter sucesso. Gera sobre o sujeito uma tensão e uma agitação permanente que o fazem perder o próprio sentido da vida.

Há ainda a questão da saúde. Nascimento e Bulgacov (1999) falam das evidências, ainda que não sejam conclusivas, de que as pessoas que passam por sucessivas mudanças radicais no trabalho apresentam maiores riscos à saúde. Uma série de doenças ocupacionais, como crises de estresse, depressão e doenças coronarianas estão relacionadas, de acordo com as pesquisas dos autores, com este tipo de mudanças vivenciadas.

A hipersolicitação desafia, inclusive, a biologia, pois não admite as deficiências e as imperfeições, não tolera a diversidade. O discurso da diversidade é muito presente em nosso contexto, mas a diversidade tolerada é uma diversidade padronizada, que é expressa pelos modelos-padrão de beleza, pelos modos de vestir e de se portar aceitos e legitimados pelas organizações e pela sociedade. Sant'Anna (2001) destaca que os conselhos de beleza acompanham esta lógica, principalmente voltados para as mulheres, atualmente muito difundidos, apostam na necessidade da mulher de ser bela da cabeça aos pés, em todas as horas do dia e em todas as idades.

Para Sant'Anna (2001) o corpo passa a ser considerado a principal marca identitária, expressão do eu que ressoa exclusivamente para si mesmo. A autora esclarece que pensar o corpo deixou de ser uma heresia para significar um modo de fazê-lo render mais. Na época moderna, segundo a autora, o corpo passou a ser visto muito mais como aquilo que se tem do que aquilo que se é. Além disso, troca-se de corpo sem cessar, de acordo com as circunstâncias, salienta a autora.

Evitar que o corpo seja um obstáculo para poder entrar em todos os lugares, passar por todos os tempos, navegar em meio a diferentes culturas. Por isso, o homem voltado à transparência também é inquieto e incerto, amedrontado de não ser suficientemente ágil, criativo, flexível. Buscando desvencilhar-se do peso de tudo o que tende a repousar sobre si, ele teme carregar muito corpo, muita memória, muita identidade (SANT'ANNA, 2001, p. 25).

Estes são os efeitos do aumento das tarefas e responsabilidades e do alto ritmo nos quais estas têm que ser realizadas, lembram Huy e Mintzberg (2003). Estas novas exigências que se impõem aos sujeitos incrementam a impressão de estar sempre em

débito, uma tensão que traz o constante sentimento de dívida para com a empresa, reforçam os autores. Freitas (1998) observa que quem quiser sobreviver no mundo atual do trabalho está condenado a vencer e a apresentar resultados de produtividade recordes a cada dia, potencializando, cada vez mais, a sensação de estar sempre devendo.

Para Tonelli e Alcadipani (2003) os sujeitos nos dias que correm têm tarefas, como a organização, o controle e a promoção da cooperação, através de atividades fragmentadas, intensas e ao mesmo tempo, muitas vezes, superficiais. Neste sentido, também pela própria característica do seu trabalho, está sempre presente uma sensação de que há tarefas inacabadas, por fazer, o que colabora ainda mais para a sensação de dívida permanente.

Roux e Coda (2004) salientam que as transformações rápidas do mundo organizacional exigem dos sujeitos alterações em sua estrutura de crenças e valores pessoais. Isso os leva a vivenciar situações de perda de referencial, medo e angústia como respostas psicológicas comuns a situações sentidas como ameaçadoras por serem desconhecidas. Os sujeitos que vivem num ambiente organizacional em constante mutação vivem lutando para preservar algum grau de segurança.

Sennett (2001), ao falar dos temores da vida moderna, ressalta que as medidas necessárias e os modos de viver para sobreviver na economia moderna podem colocar a vida emocional do sujeito à deriva. "As qualidades do bom trabalho não são as mesmas do bom caráter" (SENNETT, 2001, p. 21).

O autor discute a questão do compromisso e lealdade, o fato de não existir longo prazo é um princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo. "O esquema de curto prazo das instituições modernas limita o amadurecimento da confiança informal" (SENNETT, 2001, p. 24). É a dimensão do tempo no novo capitalismo que mais diretamente afeta a vida emocional dos sujeitos fora do local de trabalho. A noção de "não há longo prazo", transposta para a área familiar significa mudar, não se comprometer e não se sacrificar. O conflito entre família e trabalho impõe algumas questões sobre a própria experiência adulta, argumenta Sennett (2001). O capitalismo de curto prazo corrói o caráter dos sujeitos, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um

deles um senso de identidade sustentável.

"O que é singular na incerteza hoje é que ela existe sem qualquer desastre iminente; ao contrário, está entremeada nas práticas cotidianas de um vigoroso capitalismo" (SENNETT, 2001, p. 33). Assim, as ações de longo prazo desorientam-se, os laços de confiança e compromisso afrouxam-se. O homem bem-sucedido pode tornar-se ao mesmo tempo confuso, pois o comportamento flexível que lhe traz o sucesso está enfraquecendo seu caráter e não há remédio prático, sua universalidade pode estar em seu dilema, salienta o autor.

"A rotina pode degradar, mas também proteger; pode decompor o trabalho, mas também compor uma vida" (SENNETT, 2001, p. 49). Para o autor, imaginar uma vida de impulsos momentâneos, de ação a curto prazo, despida de rotinas sustentáveis, uma vida sem hábitos, é imaginar na verdade uma existência irracional. Sennett (2001) indaga se a flexibilidade, com todos os riscos e incertezas que implica, remediará de fato o mal humano que ataca e como vai esta flexibilidade fazer um sujeito mais engajado.

Na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo não foi libertado, mas sujeito a novos controles. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder, reforça o autor. Flexibilidade gera desordem, mas não livra das limitações. Os três elementos do sistema de poder flexível, reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível de produção e concentração de poder sem centralização, corroem o caráter de empregados mais comuns que tentam jogar segundo as mesmas regras. A flexibilidade cria distinções entre superfície e profundidade, aqueles que são objetos menos poderosos da flexibilidade são obrigados a permanecer na superfície. Da mesma forma, os sujeitos podem sofrer de superficialidade ao tentar ler o mundo em sua volta e a si mesmos.

Outro ponto é o constante movimento exigido, onde "não se mexer é tomado como sinal de fracasso, parecendo a estabilidade quase uma morte em vida" (SENNETT, 2001, p. 102). Para os trabalhadores mais velhos, os preconceitos contra a idade mandam um poderoso recado: à medida que se acumula a experiência, a pessoa vai perdendo valor.

Sennett (2001) aborda ainda o problema que os sujeitos enfrentam para

organizar suas histórias de vida neste capitalismo que os deixa à deriva. O dilema de como organizar uma narrativa de vida é em parte esclarecido sondando-se como, no capitalismo de hoje, os sujeitos enfrentam o futuro.

A psique permanece num estado de interminável vir a ser - um eu jamais acabado. [...] Um eu maleável, uma colagem de fragmentos em incessante vir a ser, sempre aberto a novas experiências - essas são as condições adequadas à experiência de trabalho de curto prazo, a instituições flexíveis e ao constante correr riscos. Mas há pouco espaço para compreender o colapso de uma carreira [...] Tampouco há qualquer espaço para avaliar a gravidade e a dor do fracasso, se o fracasso é apenas mais um incidente (SENNETT, 2001, p. 159-160).

Hoje, no novo regime de tempo, esse uso do pronome "nós" se tornou um ato de autoproteção, o desejo de comunidade é defensivo, desejo de refúgio. O autor questiona que espécie de partilha é necessária para resistir, em vez de fugir, diante da nova economia política e que tipos de relações pessoais podem conter o uso do pronome "nós", já que fortes laços entre as pessoas significam enfrentar com o tempo suas diferenças. Os sujeitos sofrem com o desafio radical do capitalismo moderno e podem acabar se perguntando: "quem precisa de mim?", salienta o autor.

Na reengenharia, os sujeitos são tratados como descartáveis e tais práticas reduzem o senso de que se conta como pessoa, de que se é necessário aos outros. No capitalismo moderno, há história, mas não narrativa partilhada de dificuldade, e, portanto, não há destino partilhado. Nessas condições o caráter se corrói, a pergunta "quem precisa de mim" não tem resposta imediata. Sennett (2001) acredita que este regime, que não oferece aos sujeitos motivos para ligarem uns para os outros, não poderia preservar sua legitimidade por muito tempo.

Antunes (2002) enfatiza que uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é mais compatível com uma vida sem sentido fora do trabalho.

Para o autor, se o trabalho torna-se dotado de sentido será também por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo. O autor defende a luta pelo direito ao trabalho em tempo reduzido e pela ampliação do tempo

fora do trabalho, sem redução do salário. E alerta para a lógica do capital que converte o "tempo livre" em tempo de consumo, onde o sujeito é impelido a capacitar-se para melhor competir no mercado de trabalho ou ainda a exaurir-se num consumo coisificado, inteiramente desprovido de sentido. Um tempo verdadeiramente livre e autônomo fora do trabalho teria que estar fora do controle e comando opressivo do capital, argumenta o autor.

O trabalho é central na dinâmica da vida, sendo fundamental na definição da identidade de cada sujeito, segundo Dejours (2008). Já na questão do sofrimento no trabalho, Dejours (1996) mostra que dados relativos à história singular e à situação atual dos sujeitos articulam-se, atravessados pela dimensão temporal, desdobrando-se além do espaço. Pois, o sofrimento não implica somente processos construídos no interior da organização, "mas convoca de acréscimo processos que se desenrolam fora da empresa, no espaço doméstico e na economia familiar do trabalhador" (DEJOURS, 1996, p. 151).

Portanto, refletir sobre o trabalho, implica pensá-lo como produtor de subjetividade. O trabalho tem efeitos poderosos sobre a saúde mental, tanto para a deterioração como para sua preservação - não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental, justifica Dejours (2008). A relação entre a organização do trabalho e o sujeito não é um bloco rígido, está em contínuo movimento. O autor reforça que a relação do sujeito com o trabalho leva seus tentáculos para além do espaço da empresa, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho, um destes espaços é o lazer, conforme abordado anteriormente.

A seguir, apresentam-se um mapa conceitual e um quadro com os principais autores utilizados no capítulo de revisão da literatura.

2.2 MAPA CONCEITUAL

Segundo Moreira (1997), mapas conceituais ou mapas de conceitos são apenas diagramas indicando relações entre conceitos, ou entre palavras usadas para representar conceitos. Embora normalmente tenham uma organização hierárquica e, muitas vezes, incluam setas, tais ilustrações não devem ser confundidas com

organogramas ou diagramas de fluxo, pois não implicam seqüência, temporalidade ou direcionalidade, nem hierarquias organizacionais ou de poder. Mapas conceituais são diagramas de significados, de relações significativas, conceituais, salienta o autor. A figura 1, apresentada a seguir, é apenas uma representação da revisão da literatura abordada neste capítulo.

Mapa Conceitual

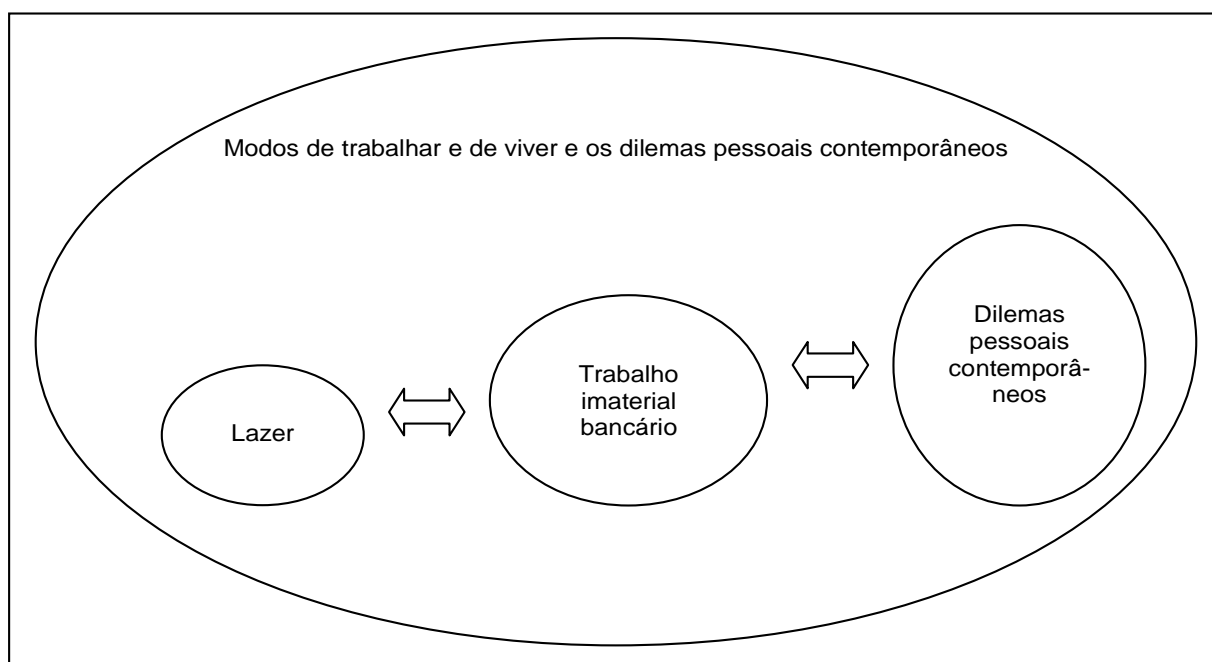


Figura 1 - Mapa Conceitual

Abaixo segue o Quadro 1, apresentando os itens do capítulo da revisão de literatura e os respectivos autores citados.

Modos de trabalhar e de viver e os dilemas pessoais contemporâneos

Trabalho imaterial bancário: Castells (2000); Bauman (2007a; 2007b); Enriquez (1995; 2000); Fonseca (2002); Zarifian (2001); Hardt e Negri (2001); Antunes (2002); Grisci (2000; 2006a; 2008); Bessi (2003); Lazzarato e Negri (2001); Pelbart (2000); Guattari e Rolnik (1996); Gaulejac (2007); Jinkings (1996); Harvey (2002); Salinas, Maçada e Santos (1998); BACEN (2009); Barum (2005)

Lazer: Dumazedier (1973; 2008); Marcellino (1996); Werneck (2000); Manãs (2005); Aguiar (2000); Evans e Bartolomé (1980); Perista, Maximiano e Freitas (2000); De Masi (2000); Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007a; 2007b); Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2007)

Dilemas pessoais contemporâneos: Dejours (2008); Sennett (2001); Bauman (2007a; 2007b); Gaulejac (2007); Sant'Anna (2001); Pelbart (2000); Virilio (1996); Lopez-Ruiz (2007); Enriquez (1995); De Vries (2004); Nascimento e Bulgacov (1999); Edwards e Rothbard (2000); Brett e Stroh (2003); Chanlat (1996); Roux e Coda (2004); Huy e Mintzberg (2003); Freitas (1998); Tonelli e Alcadipani (2003)

Quadro 1 – Referências utilizadas no capítulo de Revisão da Literatura

A partir do que dispõe a literatura, pretendeu-se compreender a interação entre trabalho imaterial e lazer nos modos de trabalhar e de viver de bancários inseridos em um Banco Múltiplo Privado e em um Banco de Desenvolvimento, e se tal interação configura-se em dilemas pessoais contemporâneos.

A seguir, passa-se à apresentação dos procedimentos metodológicos que conduziram a pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo descreve-se os procedimentos metodológicos utilizados para a pesquisa.

3.1 MÉTODO

Por se tratar de um estudo de caráter exploratório, a presente pesquisa almejou obter a visão geral dos sujeitos a respeito do tema proposto.

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (GIL, 2007, p. 43).

Sendo de natureza qualitativa, permitiu o entendimento de situações em que se requer uma análise tanto descritiva quanto interpretativa. A pesquisa qualitativa e seus métodos de coleta e análise de dados são apropriados para um estudo exploratório, argumenta Roesch (2005). Embora o trabalho bancário seja tema vastamente pesquisado, a produção referente à vivência de dilemas a ele associado se mostra escassa.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa são trabalhadores bancários de dois bancos de Porto Alegre. Um deles é um banco comercial de abrangência internacional, posicionado entre os maiores bancos do Brasil e em atividade no país há cerca de 40 anos, durante os quais realizou aquisições de bancos regionais e nacionais. No Sistema Financeiro Nacional, segundo BACEN (2009), bancos deste tipo são caracterizados como bancos múltiplos privados, designação utilizada também nesta pesquisa.

O outro banco é do setor público, trata-se de um banco de fomento e atua na região sul do país há mais de 48 anos. Os bancos com este tipo de atividade são sempre do setor público, denominados pelo Banco Central do Brasil (2009) como

bancos de desenvolvimento, cuja denominação é empregada também nesta pesquisa.

É importante ressaltar que as atividades de trabalho nos dois bancos são bem diferentes. No Banco Múltiplo Privado os bancários entrevistados lidam diretamente com os clientes, abrindo contas, concedendo empréstimos e, principalmente, vendendo seguros, capitalização, cartões de crédito e outros produtos de um banco comercial.

No Banco de Desenvolvimento, as atividades estão ligadas à concessão de financiamentos atrelados às políticas de desenvolvimento do Governo Federal, normalmente fundos repassados pelo BNDES e FINAME. Assim, as atividades destes bancários envolvem visitas a clientes, análises dos projetos das empresas, análise de risco de crédito, entre outras. Há, ainda, tarefas que não estão ligadas diretamente aos clientes, como as que envolvem contatos com os repassadores de recursos e com as cooperativas, pois muitos financiamentos são realizados através de convênios.

Os sujeitos da pesquisa são quinze bancários de cada um destes bancos. Com faixa etária, sexo e cargo diversos, são empregados novos e antigos, com mais e menos de cinco anos de empresa, bem como, empregados com e sem função de confiança, como a gerencial. Os quadros 2 e 3 apresentam o perfil dos sujeitos de cada banco.

O quadro 2 apresenta o perfil dos sujeitos do Banco Múltiplo Privado. Estes sujeitos trabalham em duas agências de Porto Alegre. Destas agências, uma é a agência central, e a outra pertencia a um banco privado adquirido recentemente pelo Banco Múltiplo Privado.

Sujeitos Banco Múltiplo Privado							
Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº de filhos	Escolaridade	Cargo	Tempo de empresa
E1	M	31	Solteiro	0	Superior Completo	Gerente de Negócios	10 a
E2	M	33	Casado	0	Superior Completo	Gerente de Negócios	9 a
E3	F	25	Solteiro	0	Superior Completo	Assistente Comercial	3 a
E4	F	42	Casado	1	Superior Completo	Gerente Geral	20 a
E5	F	28	Casado	1	Pós-graduação	Gerente de Negócios	6 a
E6	F	41	Casado	2	Superior incompleto	Gerente de Negócios	22 a
E7	F	28	Casado	1	Superior incompleto	Gerente de Negócios	4 a
E8	F	39	Solteiro	0	Pós-graduação	Gerente Geral	21 a
E9	F	26	Casado	0	Superior incompleto	Gerente de Negócios	5 a
E10	F	40	Divorciado	0	Superior Completo	Gerente de Negócios	9 a
E11	M	25	Solteiro	0	Superior Completo	Assistente Comercial	4 m
E12	F	20	Solteiro	0	Superior incompleto	Assistente de Atendimento	2 a
E13	M	21	Solteiro	0	Superior incompleto	Assistente de Atendimento	1 a
E14	M	21	Solteiro	0	Superior incompleto	Gerente de Negócios	2 a
E15	F	27	Solteiro	0	Superior Completo	Gerente de Negócios	3 a

Quadro 2 – Sujeitos Banco Múltiplo Privado

O quadro 3 apresenta o perfil dos sujeitos do Banco de Desenvolvimento. A maioria destes sujeitos trabalha na Direção Geral, onde se concentram cerca de 60% dos bancários lotados em Porto Alegre.

Sujeitos Banco de Desenvolvimento							
Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Nº de filhos	Escolaridade	Cargo	Tempo de empresa
E16	F	27	Solteiro	0	Mestrado em curso	Analista Superior	2 a
E17	F	50	Casado	1	Superior Completo	Auxiliar Administrativo	28 a
E18	M	31	Casado	1	Mestrado Completo	Assistente Administrativo	3 a
E19	F	29	Solteiro	0	Doutorado em curso	Analista Superior	4 a
E20	F	30	Casado	0	Mestrado em curso	Assistente Administrativo	10 m
E21	F	33	Casado	2	2 Superiores Completos	Assistente Administrativo	8 a
E22	F	51	Solteiro	2	Superior Completo	Auxiliar Administrativo	30 a
E23	F	54	Divorciado	1	Superior Completo	Auxiliar Administrativo	28 a
E24	M	31	Casado	0	Superior Completo	Analista Superior	8 m
E25	M	54	Divorciado	2	Superior Completo	Auxiliar Administrativo	28 a
E26	M	60	Divorciado	3	Superior Completo	Analista Superior	27 a
E27	F	29	Casado	1	Mestrado Incompleto	Assistente Administrativo	3 a
E28	M	48	Casado	2	Superior Incompleto	Auxiliar Administrativo	30 a
E29	M	46	Solteiro	0	Pós-graduação MBA	Analista Superior	7 a
E30	F	30	Casado	0	Superior Completo	Assistente Administrativo	2 a

Quadro 3 – Sujeitos Banco de Desenvolvimento

Chama a atenção, de imediato, que em termos de idade, número de filhos e tempo de empresa os sujeitos do Banco de Desenvolvimento são mais velhos, têm mais filhos e têm mais tempo de empresa, como pode ser observado nos quadros.

Também se destaca a escolaridade destes bancários. No Banco de Desenvolvimento, mesmo para os cargos que exigem apenas nível médio (assistente e auxiliar), um tem Mestrado e um está cursando, um tem dois cursos superiores completos, seis têm superior completo e apenas um tem superior incompleto. Nos cargos de analista, que exige nível superior, um está cursando Doutorado, um está cursando Mestrado, um tem MBA e dois têm somente superior completo. Apesar da escolaridade, a grande maioria ocupa cargos de auxiliar administrativo ou assistente administrativo em trabalho de área-meio (serviços internos).

Já no Banco Múltiplo Privado, seis têm escolaridade superior incompleto, sete têm superior completo e apenas dois têm pós-graduação. A maioria ocupa cargos de gerência, estando na linha de frente do negócio.

A denominação dos cargos nos dois bancos é diferente. No Banco Múltiplo Privado, com relação aos cargos gerenciais nas agências, os sujeitos são admitidos,

normalmente, como estagiário ou assistente de atendimento, passam a assistente comercial, depois gerente de negócios e por último gerente geral.

Já no Banco de Desenvolvimento, os empregados já optam no concurso público pelos cargos de nível médio, assistente administrativo, ou nível superior, analista. O cargo de auxiliar administrativo refere-se ao plano de carreira anterior do banco que foi substituído pelo cargo de assistente administrativo. Os sujeitos permanecem nestes cargos durante toda sua carreira no banco, podendo haver complemento na função, normalmente, apenas para os analistas, quando assumem alguma chefia. Cabe adiantar que, tais características, relativas à ocupação de cargos e trabalho realizado, têm implicações diretas nos resultados alcançados.

3.3 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas, realizadas nos locais de trabalho dos entrevistados, que tiveram duração média de 30 minutos. Elas foram gravadas com a autorização dos entrevistados e, posteriormente, transcritas. Durante as entrevistas os entrevistados discorreram livremente sobre os temas tratados, o que ampliou as informações para análise. O roteiro que orientou as entrevistas encontra-se no apêndice A. A partir das orientações de Cerro e Bervian (2002), foram comunicados previamente aos entrevistados os objetivos da entrevista, para que ficassem bem à vontade e soubessem que seus nomes não seriam divulgados, mantendo o anonimato das informações.

Triviños (1995) afirma que a entrevista semi-estruturada parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, oferecendo amplo campo de interrogativas, fruto dos novos pressupostos que vão surgindo à medida que se recebe as respostas do entrevistado. Neste sentido, as entrevistas consistiram na conversação realizada de forma continuada entre pesquisadora e entrevistado e foram conduzidas de acordo com os interesses da primeira, conforme orientação de Queiroz (1988).

Outras fontes que configuraram dados secundários também foram utilizadas, como documentos, relatórios, dados estatísticos, que colaboraram com informações

relevantes para a pesquisa, como por exemplo, dados relacionados aos históricos dos bancos e sua evolução no país, obtidos nos sítios oficiais dos bancos pesquisados, e informações junto ao Sindicato dos Bancários de Porto Alegre.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, realizou-se seqüencialmente as três etapas básicas da análise de conteúdo, conforme orientação de Bardin (2004): a pré-análise, que é a organização do material; a descrição analítica, que é o estudo aprofundado e orientado, em princípio, pelas hipóteses e referenciais teóricos; e, a interpretação inferencial, onde a reflexão e a intuição alcançam maior intensidade, embasados nos materiais empíricos, estabelecendo relações.

Triviños (1995) destaca que a classificação dos conceitos, a codificação e categorização dos mesmos são indispensáveis na utilização deste método.

Mas todos estes suportes materiais serão francamente inúteis no emprego da análise de conteúdo se o pesquisador não possuir amplo campo de clareza teórica. Isto é, não será possível a inferência se não dominarmos os conceitos básicos das teorias que, segundo nossas hipóteses, estariam alimentando o conteúdo das mensagens (TRIVIÑOS, 1995, p. 160-161).

A análise dos dados possibilitou compreender a realidade dos dois bancos, principalmente no que se refere aos modos de trabalhar e às formas de lazer. Devido a uma quantidade significativa de dados, primeiramente, analisou-se todos os relatos dos sujeitos do Banco Múltiplo Privado, “mergulhando nesta realidade”. Foi possível, então, comparar as respostas de cada um dos sujeitos às perguntas da entrevista, interpretando-as à luz do referencial teórico. Isto propiciou um conhecimento aprofundado da situação destes sujeitos.

Posteriormente, fez-se o mesmo com os relatos dos sujeitos do Banco de Desenvolvimento. De posse das duas situações descritas e analisadas, realizou-se a comparação de ambas. Desta forma, acredita-se terem sido alcançados os objetivos propostos inicialmente para o estudo, conforme será apresentado a seguir.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A apresentação e análise dos resultados privilegia os aspectos relativos aos modos de trabalhar dos trabalhadores bancários, às suas formas de lazer e à interação entre os modos de trabalhar e o lazer, condizentes com cada um dos bancos em que os sujeitos inserem-se. Ao final, apresenta-se um quadro comparativo referente ao trabalho imaterial, ao lazer e à vivência de dilemas pessoais contemporâneos, considerando os aspectos dos dois bancos pesquisados que têm realidades bem distintas.

Para tanto, expõe-se os relatos dos entrevistados sobre como é o seu trabalho no dia-a-dia, e como eles sentem-se em relação a ele, trazendo à tona, inclusive, as mudanças ocorridas nos últimos anos. Os sujeitos contaram suas atividades profissionais anteriores e como percebem o ritmo de trabalho e o uso da tecnologia nos dias atuais, comparado com tempos atrás. Relataram ainda, como são suas atividades de lazer, como estas são influenciadas pelo seu trabalho e como lidam com isso diariamente.

As falas dos sujeitos permitem inferir a dinâmica do trabalho e da vida pessoal em constante interação, evidenciando que sua conciliação é preocupação constante, nem sempre com desdobramentos satisfatórios. Em especial, porque envolve família, saúde e desenvolvimento profissional, três eixos aos quais seus medos e ansiedades estão alocados.

Todos os sujeitos, de ambos os bancos, afirmam que os modos de trabalhar interferem nas atividades de lazer, mas a de se adiantar que tal interferência não se dá do mesmo modo para todos. Seus depoimentos apresentam aspectos em que o trabalho pode atrapalhar, ou, até mesmo, impedir estas atividades. Neste caso, os sujeitos demonstraram dificuldades em lidar com estas situações, evidenciando a vivência de dilemas. Em contrapartida, houve relatos de como os modos de trabalhar podem facilitar o lazer e, assim, promover modos de viver e de ser mais tranquilos.

A seguir, no item 4.1, apresentam-se os resultados encontrados no Banco Múltiplo Privado; após, no item 4.2, no Banco de Desenvolvimento; e, no 4.3, quadros

comparativos resumindo os pontos importantes de ambos.

4.1 TRABALHO E LAZER NO BANCO MÚLTIPLO PRIVADO

4.1.1 Modos de trabalhar

“Eu faço de tudo” é a expressão que ilustra os atuais modos de trabalhar no Banco Múltiplo Privado. A ela associam-se a pressão e a cobrança por metas de vendas. Conjugado o verbo vender tornou-se, para os bancários, um imperativo.

Eu dou suporte para os contratos e convênios de veículos, eu vou nas concessionárias, atendo os clientes e as agências, faço de tudo (E1).

Eu gerencio uma carteira de clientes, aqui na agência são 4 gerentes de contas e um gerente geral, faço tudo relacionado a esta carteira de clientes, desde vender produtos, até conversar com os clientes e ouvi-los (E2).

Eu faço de tudo, atendo o cliente, abro conta, ofereço empréstimo, produtos do banco, basicamente atendimento, eu escuto muita reclamação, respondo pelo gerente também. É bastante corrido, todo dia atendo muito cliente, costumo abrir o caixa também quando precisa, costumo ouvir: ‘é o funcionário bom bril, 1001 utilidades!’ (E3).

Os relatos a respeito de seu cotidiano de trabalho permitem visualizar um trabalhador que em nada lembra os modelos tradicionais do trabalho bancário. Os novos modos de trabalhar mostram-se condizentes com a noção de trabalho imaterial, tal como apresentada por Lazzarato e Negri (2001) e Grisci (2006a). Neles nota-se a correspondência que há dos modos de trabalhar com a mobilização de características como rapidez, responsabilidades, iniciativa, criatividade e mobilidade em prol da rentabilização do trabalho.

Os modos de trabalhar no Banco Múltiplo Privado combinam com a vida líquida vivida na sociedade líquida moderna, apontada por Bauman (2007a; 2007 b). Ao penetrar todas as esferas da vida, as características de liquidez, de desligamento, de descartabilidade, de relacionamentos circunstanciais, de apagamento do passado, entre outras, próprias da vida líquida, tem no trabalho sua expressão irrefutável. Resulta disso, o sentimento de incerteza e insegurança que é uma constante no ambiente organizacional como se pode notar na fala a seguir:

Há pouco troquei de agência, o serviço não mudou muito, mas sempre tem aquela ansiedade da nova agência, novos colegas, novos clientes, a gente não

sabe o que vem pela frente. Mudança que afetou mesmo foi quando o banco foi comprado. Eu tive aquela fase de preocupação, sabe? (...) Primeiro ficamos com muito medo de demissões e tal, é normal um empresário quando compra uma empresa do mesmo ramo vai querer reduzir custos, gastos enfim, estamos preocupados também em perder algo no pacote de benefícios e de incentivo (...). Porque lá não tem as políticas de RH que tem aqui, pra carreira, sabe? Na visão do empresário, por que eu vou manter um funcionário antigo ganhando mais se eu posso colocar um novo que faz a mesma coisa e ganha menos, ou por que eu vou manter duas agências uma do lado da outra, (...) é a tendência. Quando eu fiquei sabendo que o banco foi vendido, eu não acreditei, 'me caiu os butiá do bolso', meu Deus! O que vai ser da gente agora? (E2).

O apelo às vendas ficou evidente também em relação à experiência profissional destes bancários. A maioria dos entrevistados trabalhou anteriormente no setor de comércio, principalmente na área de vendas, demonstrando que este é o perfil de empregados admitidos para trabalhar no banco, como aparece nas falas a seguir:

Fazia seguros para caminhões na região do Vale dos Sinos por uma empresa de seguros (E5).

Atendimento no comércio (E9).

Vendas de computadores em uma empresa do ramo (E13).

Supervisora de vendas numa loja (E15).

Diferentemente do banco de desenvolvimento, neste banco apenas 3 entrevistados estão mais de 20 anos no banco, pois a rotatividade alta faz parte da realidade dos bancos privados. Segundo os próprios entrevistados:

Sempre trabalhei no banco, sou do tempo do banco anterior que foi comprado. Mas a maioria só trabalhou aqui mesmo, entrou como estagiário e foi efetivado, aqui eles efetivam mesmo, se for preciso tiram um gerente e colocam o estagiário no lugar, a coisa é cruel, tem muita rotatividade (E4).

Sempre trabalhei no banco, o banco foi vendido e continuei aqui, mas muitos saíram naquela época (E7).

A rotatividade, entre outros aspectos dos modos de trabalhar e viver relatados por eles são conseqüências das novas experiências de espaço e tempo devido às modificações rápidas do capitalismo flexível (HARVEY, 2002), trazendo inúmeros efeitos aos modos de pensar, sentir e agir dos sujeitos, como fica evidente nos seus depoimentos.

Outro ponto que chama a atenção nas falas é o vocabulário utilizado pelos entrevistados, em que privilegiam constantemente palavras como “fidelizar cliente”, “gerenciar carteira” e “prospectar negócios”, entre outros termos do meio bancário. É a

penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias da informação que atinge e molda os processos de existência individual e coletiva, da qual fala Castells (2000).

Os relatos dos entrevistados vão na direção de que quanto mais cresce a rapidez, mais decresce a liberdade (VIRILIO, 1996), levando-os a “buscar próteses tecnológicas” cada vez mais sofisticadas, que, muitas vezes, invadem sua vida pessoal. Dominados pelo controle do movimento, no qual passam a viver em constante estado de emergência e permanente estado de tensão, como salienta Virilio (1996), eles dizem:

Sim, a mudança para este cargo mudou minha vida, posso trabalhar em casa, com um notebook, vou às concessionárias, vou às agências, às superintendências. Ando por tudo com o carro e celular do banco, mas também não tenho horário pra nada, se eu não botar um freio nos caras, me ligam 24 horas por dia (E1).

Sempre trabalhei em banco, o serviço é parecido, muda bastante de banco público pra privado, eu acho. Mudança significativa foi agora, quando venderam o banco, ninguém sabia muito bem o que ia acontecer, com certeza isso interferiu na minha rotina, comecei a diminuir os gastos e ficar ainda mais preocupada com o meu futuro, parece que eu queria caprichar ainda mais, vender mais, trabalhar mais, mas nada disso adianta, pois trocaram o gerente (meu chefe) e este agora nem me conhece direito (E3).

(...) desde que sou gerente, já era assim no outro banco antes de ser comprado, é essa selva de pedra (E4).

No trabalho anterior, tinha mais tempo para a vida pessoal, trabalhava menos, mas também ganhava bem menos. Por esse motivo, acabei aceitando a proposta do banco. Minha renda familiar aumentou muito e pude ter uma vida mais confortável. No início, não tinha tempo para a minha vida pessoal, trabalhava inclusive à noite. Hoje trabalho somente durante o horário comercial (...) (E5).

(...) como gerente, tem as transferências para outras cidades que interferem muito na vida pessoal, além de exercer cargo de confiança, não ter horário (não tem cartão ponto), acaba interferindo muito na rotina (E6).

As afirmações de Bauman (2007a) são verificadas claramente na situação destes sujeitos, pois é preciso toda a velocidade de que se é capaz para ficar no mesmo lugar. Os bancários manifestaram insatisfação a esta situação e reclamaram da constante pressão e das condições de incerteza vividas.

No outro banco era bem diferente daqui, senti essa diferença, mas desde que estou aqui é parecido, procuro fazer minhas 8 horas todos os dias (...). Mas com relação à cobrança, metas aqui sempre têm, na gerência é um pouco maior porque a gente é medido por isso, pelo nosso resultado, é só isso que conta (E7).

Tive um crescimento constante, mas as responsabilidades aumentam juntamente com o stress (E8).

(...) O dia-a-dia ficou mais corrido (E10).

Sim, agora tenho muito mais funções, o que necessita uma dedicação maior (E11).

Os sujeitos do Banco Múltiplo Privado foram unânimes em referir a rapidez que caracteriza o seu dia-a-dia de trabalho. Todos utilizaram várias vezes o termo “correria” ou “corrido” para tratar dos aspectos do seu trabalho. Esta velocidade é uma estratégia indireta, como lembra Virilio (1996), uma lógica que se transfigura e se afirma como puro valor e se impõe aos sujeitos.

É bem corrido, atendo muito ao telefone, é só rolo, o pessoal passa ficha errado e eu tenho que resolver os pepinos, meu telefone toca no almoço, às vezes de noite, muitas vezes tenho que estar à disposição no sábado, pois muitas concessionárias fazem feirão em fim de semana (E1).

O dia é bem corrido, às vezes minha esposa me liga, E2 que hora tu vai pra casa? Não tenho nem idéia, tudo depende, depende como as coisas vão acontecer... Tu tens que estar ligado em tudo, tem que se provar toda hora. Temos um ritmo bem exigido aqui, tu tens que ser ágil, abraçar tudo. Normalmente eu não tenho tempo pra minha família, não tenho tempo pra dedicar pra minha esposa, antes era ainda pior, trabalhava 12 a 14 horas diariamente (E2).

Meu dia-a-dia é bem corrido, eu nunca sei quando vou ficar mais, sabe? Não consigo marcar nenhum compromisso pra depois do banco porque nunca sei direito que horas eu vou sair. Gostaria de fazer uma pós, mas não dá, além do horário, parece que estou sempre cansada (E3).

O dia passa muito rápido pra mim. Quando vejo já acabou (E5).

É bem corrido, tem gente que faz visitas a clientes, eu fico mais na agência e atendo, sou responsável por um PAB também. Mas eu me preocupo com minha qualidade de vida, faço meu horário das 8h30 às 17h30, até porque saio daqui e tenho que pegar meu filho (E7)

Meu dia-a-dia é um inferno, será que posso falar isso? (risos) Cobrança, cobrança, cobrança (E8).

Ainda sobre o ritmo de trabalho e o uso da tecnologia, os relatos dos entrevistados mostram os desdobramentos dessa velocidade em suas vidas. Conforme ressalta Enriquez (1995), as conseqüências disto são temíveis, mesmo que não apareçam imediatamente. Os efeitos desta exigência de velocidade vão transformando a cada dia os modos de viver e de ser destes bancários que passam a querer ser cada dia “mais eficientes”, muitas vezes passando por cima de si mesmos, de suas vontades,

e até de sua condição humana, como pode ser visto nas falas a seguir:

Hoje a correria é grande, agora acho que já me acostumei. É meio louco isso, tenho que andar com 2 celulares no bolso, dirijo falando no celular, levo o notebook por tudo, até na praia consigo fazer alguma coisa, ainda mais agora com 3G (E1).

Desde que entrei no banco é meio assim, antes eu tava fazendo faculdade, quase enlouqueci, acho que levei uns 10 anos pra acabar esta faculdade, agora pelo menos não tenho aula. A tecnologia ta sempre inovando, eu vejo como uma coisa boa, gosto de lidar com as ferramentas que surgem. Mas quando chego em casa não quero saber de computador. Na iniciativa privada é assim mesmo, é muita exigência, tem um dinamismo, tem que fazer 2 ou 3 coisas ao mesmo tempo, de vez em quando tenho que viajar também, desde a venda do banco temos umas reuniões lá em São Paulo ou Rio, pelo menos uma vez a cada dois meses (E2).

Mudou muita coisa, mas desde que compraram o banco é mais ou menos parecido, muita cobrança, muita meta, ritmo bem acelerado, não sei como a gente agüenta. Quanto à tecnologia, usamos tecnologia pra tudo, hoje (E4).

Aqui sempre foi assim, não estou a muito tempo, acho que é assim mesmo, o ritmo é bem acelerado, principalmente nos primeiros dias do mês (E7).

Como salienta Grisci (2008) a tecnologia potencializou a invisibilidade do poder, despertando uma sensação de aparente liberdade e constante movimento. Os comentários dos entrevistados confirmam que seus modos de ser mudaram em função do trabalho, tornando-os quase operatórios, como se nota nas falas a seguir:

Acho que aqui sempre foi acelerado assim, às vezes eu até gosto desse ritmo, sabe, parece que me tornei bem prática e objetiva, faço tudo desse jeito, sabe? Antes de eu trabalhar no banco eu não era assim, não comia rápido, não sentia essa pressão. A tecnologia facilita bastante, mas também abre precedentes para ter ainda mais trabalho. Para controlar e vigiar os funcionários também (E3).

Hoje, com a experiência no que faço, consigo trabalhar só durante o dia, porém com muitas tarefas, diferente de anos atrás, onde muitas vezes deixava até de almoçar para atender aos clientes e concessionárias. A tecnologia melhorou a minha rotina atual (E5).

Percebo que a cada ano o ritmo de trabalho aumenta, pois com as empresas tendo que reduzir custos, acabam sobrecarregando seu pessoal, o que dois/três realizavam, hoje é realizado por uma pessoa, claro que a tecnologia cada vez mais avançada substitui muito o trabalho manual, mas cada vez é exigido mais metas, retorno dos funcionários, o que aumenta o ritmo de trabalho (E6).

Hardt e Negri (2001) também colaboram para a compreensão dos novos processos de dominação e assujeitamento, ao indicarem que este poder está por toda a parte, é imanente ao capital, é a subsunção real da sociedade ao capital. Quando questionados a respeito de como se sentem em relação ao seu trabalho, os

entrevistados demonstraram ressentimento e usaram termos como “sob pressão”, “cobrança” e “sobrecarga”. Para exemplificar:

Me sinto na pressão, ainda mais depois que venderam o banco, ninguém sabe o que vai acontecer, ninguém diz uma coisa certa. Hoje me sinto bem atucanado, tanto por causa do cargo, como por causa do serviço mesmo (E1).

Na verdade na iniciativa privada nunca se está seguro, tu sempre está com um pé atrás, ainda participando de um processo assim de venda do banco, fica bem receoso, fica com medo da perda do emprego, principalmente quando se tem cargo de chefia, não se sabe o que vai mudar (E2).

Me sinto sob pressão, parece que me transformaram numa vendedora, esses dias ouvi um funcionário lá no sindicato falar, transformaram os bancários em vendedores. Eu pensei, é mesmo, nunca gostei de vendas e agora tenho que vender seguro, capitalização, previdência, conta, cartão. Aí eu vivo assim, nessa cobrança por metas, que às vezes parece partir de mim mesma (E3).

Apesar de tudo eu gosto do que eu faço, mas a cobrança é bastante grande, as responsabilidades aumentam com o cargo. Ontem fiquei sabendo que houve 20 demissões lá na agência da Alberto Bins, isso apavora todo mundo aqui, todos querem garantir seu emprego (E4).

Gosto do que faço. Durante o mês, consigo realizar as tarefas dentro do prazo. No final do mês, me sobrecarrego com as minhas tarefas e não consigo realizá-las durante o horário comercial. É nesse momento que levo trabalho para casa (E5).

Realmente gosto do que faço, mas exige muito ritmo, conhecimento, atualização e um bom relacionamento interno e externo (E6).

Ressalta-se que uma das agências pesquisadas pertencia a um banco múltiplo comprado pelo Banco Múltiplo Privado. Na ocasião das entrevistas fazia cerca de meio ano da incorporação acionária e estava ocorrendo naquele mês a incorporação jurídica, o clima era muito tenso entre os entrevistados. Além disso, na semana das entrevistas na agência central, uma das agências do banco adquirido havia sido fechada, sendo demitidos mais de vinte empregados e cerca de uns dez remanejados para outras agências.

Três entrevistados responderam ao pé da letra como se sentem em relação ao trabalho, porém a expressão do rosto parecia estar acompanhada de raiva, conformação e vergonha, ao mesmo tempo.

Infeliz (E8).

Insatisfeita (E9).

Nervosa (E15).

Todos estes são impactos negativos que sofrem os trabalhadores bancários contribuindo para moldar outros modos de ser e de trabalhar, como também verificaram Bessi (2003), Barum (2005) e Grisci (2008a).

Na pergunta sobre como era a relação com o tempo e com a tecnologia antes de trabalhar no banco, destacam-se as respostas:

Sempre fui bem tranquilo, hoje ando meio acelerado. De tecnologia sempre gostei (E1).

Antes eu não vivia nessa correria, acho que aqui é assim mesmo é todo mundo meio preocupado, com umas olheiras, cheio de papéis, cheio de coisa pra fazer, quando tu trabalha na iniciativa privada tem que toda hora se provar e tem que matar um leão por dia, se não eles vem e passam por cima, tu tem que ta ligado em tudo que ta acontecendo, tem que se informar, te atualizar, antes de entrar no banco e principalmente antes de ter cargo de gerente eu não pensava tanto nessas coisas (E2).

Vivia bem mais tranqüila antes de trabalhar no banco, me organizava melhor. Hoje parece que vivo numa confusão, sei lá, parece uma confusão mental. Tecnologia eu sempre gostei, acho que isso é bem tranquilo, toda hora tem coisa nova aqui, mas isso eu até gosto (E3).

Fica evidente nas falas dos entrevistados, que eles devem atender as novas demandas do trabalho imaterial apresentando características pessoais que se tornam necessárias ao desenvolvimento das novas relações de serviço, como as descritas por Lazzarato e Negri (2001).

Como ressalta Pelbart (2000), a condição, o conteúdo e o resultado do trabalho imaterial é a produção de subjetividade. Os relatos dos entrevistados mostram como seus modos de viver transformaram-se em função do trabalho.

Faz tanto tempo, já nem me lembro direito, aprendi muitas coisas nesses 21 anos, principalmente a ser bastante ágil e versátil (E4).

(...) agora a tecnologia é mais importante para o meu dia-a-dia. Antes a atividade que eu desenvolvia era muito mais de visitas a clientes do que o uso dessa tecnologia para a efetivação de negócios (E5).

Estou há 22 anos no banco, não tenho muito como comparar, pois os tempos mudaram muito. Quando entrei no banco não tinha computador para se ter uma idéia (...) (E6).

Eu era mais tranqüila antes, aqui esse negócio das metas, de correr atrás, estar sempre buscando, até porque a gente é medido por isso (E7).

Antes de trabalhar no banco eu sentia que o tempo passava devagar e a tecnologia rápido demais, hoje parece mais equilibrado, claro, os dois rápidos (E12).

O trabalho imaterial não se reproduz na forma de exploração, mas na forma de reprodução da subjetividade, como afirmam Lazzarato e Negri (2001). O trabalhador bancário há muito tempo deixou de realizar apenas atividades operacionais e burocráticas, como ratificam as falas dos entrevistados, passando a serem demandadas características próprias do trabalho imaterial, como por exemplo, a *performance* em vendas, o que foi verificado também por Bessi (2003), Grisci (2008) e Grisci *et al* (2008).

Os modos de trabalhar e de ser dizem de um sujeito capturado na lógica de obtenção e manutenção de uma condição de inclusão e sucesso cuja origem da exigência lhes é difícil identificar.

A seguir passa-se às formas de lazer destes bancários.

4.1.2 Formas de lazer

A respeito do lazer, os entrevistados relataram, majoritariamente, atividades que envolvem “estar com a família” e “descansar”. Associaram ao lazer aspectos como “bem-estar”, “prazer”, “algo que gostam” e “sem compromisso”, o que corrobora as definições de Dumazedier (2008) e Evans e Bartolomé (1980).

No lazer gosto de fazer as coisas bem descompromissado, tipo olhar filme, sair pra jantar, ver os amigos, tomar umas cevas, algo assim, bem prazeroso (E1).

É fazer coisas que eu gosto, que dão prazer, fazer por que eu quero. Costumo sair, ler, assistir filmes, caminhar, ir à praia (E3).

Lazer para mim é ficar com minha família, viajar, assistir a filmes, ler ou até mesmo ficar sem fazer nada, descansar (E6).

É tudo aquilo que faz uma pessoa estar bem, para seu bem-estar (E11).

Como lazer, os entrevistados realizam atividades como passear, viajar, assistir filmes, ler, fazer compras, sair para jantar, entre outras. Na maioria das vezes estas formas de lazer ocorrem no final de semana, e em alguns casos, nas férias. A falta de tempo foi a reclamação principal e a maioria manifestou interesse em ter mais tempo para passar com a família, o que também haviam verificado Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007).

(...) hoje todo tempo que eu tenho passo com a minha esposa, a gente sai pra jantar ou dançar, mas gostaria de ter mais tempo pra mim, pra fazer uma

atividade física, sair durante a semana, ter mais tempo pro meu pai e pra minha irmã (E2).

(...) uhm, trabalho, ganho dinheiro, tiro férias e viajo (E8).

Ao serem perguntados sobre o que gostariam de modificar em relação ao lazer, a resposta unânime foi ter mais tempo. Alguns acrescentaram ainda, “ter lazer durante a semana”; “ter mais dinheiro”; “trabalhar com menos pressão”; e, “mudar de emprego ou cargo”. Nestes comentários fica evidente o que Pelbart (2000) afirma a respeito da fronteira entre trabalho e lazer estar se esfumando, onde tempo de trabalho e tempo de vida confundem-se.

Gostaria de não ter o telefone tocando, pelo menos não nos fins de semana, nem depois das 6 horas da noite. (...) Na verdade, estou louco pra sair deste cargo (E1).

Talvez um outro emprego, com menos cobrança, aqui não adianta é necessário, esse é o jogo (E2).

Gostaria de fazer as coisas mais despreocupada, mais descansada, gostaria de trabalhar com menos pressão, com horário fixo, sabe? Pra me organizar melhor, mas isso só quando eu sair daqui, por isso estou estudando para outros concursos (E3).

(...) Ter mais tempo, ser mais leve, não sei se ainda é possível (E4).

Gostaria de poder ter lazer e também mais tempo durante a semana, pois o trabalho é muito desgastante durante o passar do dia e à noite, quando volto para casa, fico exausta para poder desempenhar alguma atividade que seja um lazer. Quando faço algo de lazer durante a semana, me sinto cansada no dia seguinte e acaba comprometendo o restante da semana de trabalho (E5).

No que diz respeito à família e às relações de amizade, a falta de tempo, inclusive para conversação, encontra-se na mesma linha dos achados de Gaulejac (2007) de que o trabalho está invadindo a da vida pessoal dos sujeitos.

Há uma queixa de que a família não entende a falta de tempo que os assola, e que ela tem mais tempo para o lazer. Além disso, observam que seus familiares conseguem curtir mais o lazer, pois não estão tão estressados quanto eles, como se observa nas falas a seguir:

(...) Às vezes parece que as pessoas usufruem melhor que eu destes momentos, parece que estou sempre meio preocupado, sei lá, isso quando alguém do banco não liga pra atrapalhar (E1).

Eu nunca tenho tempo de conversar com a família, eu não tenho tempo de acompanhar o que tá acontecendo na minha família, minha esposa não divide as coisas comigo, às vezes acho que ela vai desistir (E2).

Meu namorado trabalha em banco também, ele não reclama muito, o banco é público e não tem essas coisas das metas, nem atende clientes, vejo que ele consegue curtir mais as coisas, é menos estressado. Meus pais quando vou visitar percebem que estou sempre ansiosa, mas eles não comentam muito. Quando eu casar e tiver filhos, acho que nem posso cogitar estar nesse emprego (E3).

Ninguém trabalha em banco que nem eu, eles não entendem muito bem e tem bem mais tempo. Na minha família ninguém é estressado sabe, ninguém é bancário (risos...) (E4).

Meus familiares (...) todos possuem empregos menos estressantes (E8).

No entendimento a respeito do que seja lazer para os colegas de banco, todos crêem ser o mesmo tipo de atividade que para si. Há um certo constrangimento muito relativo à percepção de que em realidade não conhecem as atividades de seus colegas fora do trabalho. Isto mostra como, às vezes, aspectos da vida comum são esquecidos, e como a sociedade líquido moderna influencia a maneira como os sujeitos tendem a viver suas vidas, conforme salienta Bauman (2007b).

A gente não conversa muito com os colegas, que horror! Acho que é a mesma coisa, as mulheres falam que adoram fazer compras, comprar bolsa, sapato, gastar (E4).

Acredito que cada um tem um significado para lazer, para os colegas mais chegados, é ficar com a família (E6).

As atividades de lazer são vistas como necessárias para esquecer problemas, aliviar a pressão e se divertir, concordando com o que citam De Masi (2000), Antunes (2002) e Mañas (2005) a respeito da necessidade destes momentos para a criatividade e a sanidade mental dos sujeitos.

Faço sempre, normalmente nos fins de semana, até por que eu preciso, senão enlouqueço, procuro me divertir e me distrair sempre que posso (E1).

É necessário reservar um período para o lazer, a fim de esquecer os problemas e manter uma qualidade de vida (E11).

Eu faço várias coisas que eu gosto nos fins de semana, principalmente depois de ter filho, mudei minha visão do ser humano depois disso, foi uma mudança radical em bem pouco tempo, hoje me preocupo muito mais com a minha saúde, com meu bem estar. Mas posso dizer que hoje eu posso, pois estou num bom cargo, mas eu não pensava assim há uns anos atrás (E4).

Todos costumam investir e gastar com lazer, confirmando o que Dumazedier (2008) afirma a respeito da relação existente entre formas de lazer e classe social ou profissional, além do estreito vínculo entre cultura, lazer e consumo do qual fala

Sant'Anna (2001).

Todos finais de semana eu gasto, para sair, ou para jantar fora, mas não é muito programado, gasto bastante nas férias também, mas é o tipo de gasto que eu pago com gosto, sabe? (E3).

Quanto à tecnologia, todos mencionaram que ela facilita o lazer. Alguns, no entanto, lembraram de situações em que a tecnologia pode atrapalhar o lazer, concordando com o que Perista, Maximiano e Freitas (2000) falam destas tecnologias poderem seqüestrar o tempo da vida pessoal, afetando os limites entre o que é trabalho e o que não é.

Primeira coisa que me veio na cabeça é que atrapalha, se não fosse email e celular, não precisaria responder as coisas de casa, mas gosto de poder resolver as coisas pela internet, tipo fazer uma compra, sobra mais tempo pro lazer, né? (E2).

Sim e não, às vezes penso mais que não, pois atendo celular bem seguido em casa, normalmente eu desligo, pois não tem como (E4).

Estes comentários mostram que os sujeitos podem não conseguir perceber que estão se submetendo, pois, em meio às exigências de velocidade e o discurso de competição que se apresentam, os modos de expressão da resistência estão cada vez mais seletivos, conforme apresentaram Bessi e Grisci (2006a). O trabalho destes sujeitos os acompanha, nem que seja em pensamento, pois conforme afirmaram nos relatos vivem em constante preocupação com as metas a serem atingidas, com as próximas demissões que ocorrerão, entre outros problemas que fazem parte do cotidiano bancário.

4.1.3 Interação entre os modos de trabalhar e o lazer

Os entrevistados não conseguem se desligar do trabalho ao sair do banco. O trabalho e as preocupações relativas a ele acompanham os sujeitos em seu tempo livre, uma vez que, como destaca Dejours (2008), o funcionamento psíquico não é divisível. As falas dos entrevistados são exemplares em relação a essa afirmação:

Sonho com os clientes, com o telefone, sabe não posso ouvir o barulho do toque do celular, dá um pânico, às vezes meus amigos ligam enganado para o celular do banco, dá um alívio quando percebo que é eles, outras vezes não é, aí é rolo certo (E1).

Às vezes parece que estou trabalhando o tempo inteiro, mesmo sem levar

trabalho pra casa, a cabeça é uma só, eu tenho um estresse muito grande, às vezes tenho insônia, estou sempre cansado, às vezes não tenho ânimo nem pra comer (E2).

Não, de jeito nenhum, acho que é uma coisa muito minha, sabe? Fico pensando nas coisas do banco em casa, parece que onde eu vou o banco vai comigo, mas acho que se eu trabalhasse em outro lugar ia ser assim também, sou meio preocupada demais com as coisas. Mas acho que essa cobrança, essa pressão que agente vive aqui, ajuda também (E3).

(...) Já cheguei a perder o sono devido aos problemas entre clientes/concessionárias e o banco, pois afeta diretamente o meu trabalho. Hoje, às vezes, consigo desligar, pois após o expediente bancário, não acesso mais o sistema para trabalhar. Então, os problemas ficam para o dia seguinte automaticamente. Não sou cobrada pelas tarefas diárias e sim pela execução delas durante o mês. Por isso que final do mês acabo tendo menos tempo para minha vida pessoal, pois preciso gerar resultado para a instituição (E5).

Essa pergunta é ótima! (risos...) Nunca! (E8)

O trabalho imaterial bancário corrobora as afirmações de Pelbart (2000) no sentido de que o trabalho afeta a vida como nunca. Como ressalta Dejours (1996), o trabalho convoca de acréscimo processos que se desenrolam fora da empresa, no espaço doméstico e familiar do trabalhador. Conforme já exposto, os familiares e amigos percebem e reclamam da ausência e da pressão vivida por estes bancários. Não bastasse a tensão no trabalho, estes sujeitos, na sua vida pessoal, também convivem com cobranças, já que não possuem muito tempo para se dedicar a família, amigos, exercícios físicos, entre outras atividades realizadas nas horas de lazer. Embora há a tentativa de negociar com a gerência ou resistir de alguma maneira, na maioria das vezes vêm-se impotentes para mudar tal condição.

Minha namorada reclama um pouco, principalmente quando convido ela pra almoçar e o telefone não para, tenho que desligar ele, se não ela e eu não conversamos. Minha família dá bastante importância para o trabalho, mas acho que não sabem muito bem como é minha rotina (E1).

Minha esposa percebe que eu chego sempre meio estressado em casa, meio fora do ar, no trabalho dela também é meio assim. Hoje eu não consigo me organizar e participar mais das coisas da família, meus amigos reclamam que estou ausente (E2).

Meu pai me dá uma cobrança pra eu fazer uma pós, mas falo pra ele dos horários do banco. Tipo férias, desde que eu trabalho aqui, não pude escolher o período, daí o pessoal lá de casa comentou, por que não fui pra praia quando eles estavam, e nem tirei junto com meu namorado, mas ao mesmo tempo peguei as substituições de gerente aqui da agência, ganhei um extra (E3).

Eles comentam, mas até entendem, minha irmã também trabalha em banco, então eles já sabem como é. Meu filho tem um ano, mas no futuro acho que ele

vai reclamar bastante (E7).

Todos possuem empregos menos estressantes. Quero ver quando eu ganhar meu filho como vai ser, é, depois da gravidez comecei a pensar um pouco diferente, pesar outras coisas (E8).

A negociação frustrada, em que acabam cedendo, sempre resulta sentimentos de irritação, indignação e incomodação.

Para os bancários do Banco Múltiplo Privado, o trabalho já impediu ou impede o lazer, seja em razão das horas-extras, das reuniões fora do horário, dos trabalhos no final de semana, ou, indiretamente, da experimentação de cansaço, de preocupações e falta de tranqüilidade mesmo nas férias.

Os entrevistados demonstraram estar sempre balançando entre se submeter, “se conformar”, “ceder”; ou, resistir, “se irritar”, se “indignar”, confirmando o que dizem Guattari e Rolnik (1996) sobre como os sujeitos vivem a subjetividade. Os depoimentos dos sujeitos do Banco Múltiplo Privado foram todos em tom de desabafo:

(...) nunca estou totalmente tranqüilo. Por exemplo, quando marquei minhas férias em fevereiro, parecia que enquanto não saísse de férias não estava tranqüilo, parecia que podiam mudar a data. Seguidamente, sexta feira ou véspera de feriado, penso que vou viajar cedo e atraso, marco com a minha namorada e desmarco, porque não consigo me liberar. Me sinto meio mal, mas tento driblar como posso, normalmente ela vai dirigindo e eu vou trabalhando do lado (E1).

Diversas vezes, por exemplo, perder alguma festa, tipo aniversário da minha irmã, é frustrante, tu acha que vai sair, aí acontece alguma coisa, mais de uma vez que minha esposa teve crise de enxaqueca, que seguido ela tem, eu não pude levar ela no médico, ela teve que ir sozinha, esse tipo de coisa incomoda muito (E2).

Sim, várias, hoje até não mais tanto, ou eu me acostumei, me sentia mal, hoje já sei que é assim mesmo, procuro não marcar nada durante a semana, aqui na agência praticamente todos fazem 8 horas, não mais que isso. Não adianta as pessoas não rendem mais que 8 horas, depois disso estão com a cabeça em outro lugar (E4).

Já, pois às vezes, minha família viaja a lazer e eu tenho que ficar em casa trabalhando, pois os dias não são flexíveis no banco. Minha família consegue direcionar mais o tempo que deseja tirar férias, por exemplo, enquanto esse tempo pra mim já é pré-estipulado há meses antes de acontecer. Isso acaba engessando a minha possibilidade de mudanças de férias para poder ficar com minha família e amigos. Me sinto de mãos atadas quando isso acontece, mas não posso e não consigo mudar tal situação (E5).

Eu procuro fazer o horário, mas me impede de fazer atividade física, agora a gente até tem laboral, já é alguma coisa, mas talvez o banco pudesse fazer algo por nós, sei lá. Quando acontece de não poder buscar meu filho, por exemplo, me sinto muito mal, é que às vezes as pessoas não pensam nos colegas (E7).

Quando engravidei, não consegui curtir a gravidez, fiquei mais estressada que o normal e não recebi apoio (E8).

Sim, por causa do cansaço deixei de ir a festas. Fiquei a pensar e a me perguntar se eu vou viver só para trabalhar (E13).

Como destaca Enriquez (1995), todos vivem na ânsia de não estar à altura, precisando ser ao mesmo tempo conformados, adaptáveis e inovadores, o que denota uma contradição em si. Mesmo diante de uma situação programada com antecedência, se houver uma solicitação de última hora, por parte do trabalho, a decisão a ser tomada privilegia o trabalho. Embora afirmem um desejo de negociação, já introjetaram um modo de ser que expressa “compromisso em primeiro lugar”, “primeiro o trabalho depois o lazer”, “sem trabalho não se tem lazer”. Invariavelmente, todos expressaram um sentimento de mal-estar em relação a isso, e invariavelmente todos cedem a favor do trabalho.

(...) Agora que tô meio de saco cheio, acho que eu mandava longe, ficaria muito irritado, pior que a gente acaba fazendo, né? Tentaria negociar o máximo possível (E1).

(...) Isso já se tornou meio normal, quando chego cedo em casa é até estranho (E2).

Acho que já aconteceu, mais de uma vez, tive que ir viajar no sábado ao invés de sexta, marcaram reunião ou tinha outra coisa, agora parece que já me acostumei, não programo mais nada, eu tento negociar de alguma forma, mas sempre rola uma espécie de manipulação, sabe? A gente acaba cedendo (E3).

Aceitaria, não tem muito o que fazer, afinal estão de olho no meu cargo (E4).

A gente se sente tri mal, mas faz, dá um jeito (...) (E7).

Daria preferência ao meu trabalho, pois sem trabalho não tenho lazer (E9).

(...) Teria que ir, mas indignada! (E15).

À constatação de que esta situação “sempre foi assim”, numa idéia de naturalização, salienta-se que apenas três dos entrevistados do Banco Múltiplo Privado estão mais de dez anos no banco, tendo acompanhado as maiores mudanças de posicionamento de mercado, passando até mesmo por uma privatização. Sennett (2001) alerta que as conseqüências do capitalismo flexível geram ansiedade e riscos, sendo muitas vezes, incompreensíveis, conforme denotam as falas dos entrevistados.

Antes eu baixava mais a cabeça, aceitava mais, agora tento negociar, melhorei um pouco (E1).

Sempre foi meio assim, piorou um pouco depois da venda do banco, as metas são ainda mais ousadas e a gente fica por necessidade (E2).

Não acho que não, talvez em outro emprego seja diferente, mas em geral nos bancos privados acho que é assim mesmo (E3).

Há bastante tempo atrás, antes de privatizar, isso quase nunca acontecia (E4).

Os resultados do presente estudo corroboram as reflexões de Gaulejac (2007) a respeito da sociedade hipermoderna, em que é preciso se adaptar à dura realidade e, ao mesmo tempo, passar por cima dos “estados da alma”. Estes sujeitos são produtores e produtos do sistema, conforme se verá no item a seguir.

4.1.4 Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos

Dos relatos dos entrevistados, depreendem-se os dilemas por eles vividos no trabalho imaterial bancário. É prática aceita entre eles, abrir mão de algo por causa do trabalho, mesmo que comprometa seu relacionamento familiar, ou sua própria saúde.

O medo de ficar sem emprego é o elemento definidor na priorização do trabalho em detrimento do lazer – “obrigações em primeiro lugar”. Como lembram Gaulejac (2007) e Bauman (2007b), a ameaça de perder o posto ou de ser visto como obsoleto desafia a todos nas organizações.

Outro elemento definidor para a escolha do trabalho é a questão da remuneração – “dinheiro para pagar as contas”. Os comentários que exemplificam isto podem ser vistos a seguir:

(...) Ficar sem emprego, remuneração, eu tenho medo de ficar sem emprego, mas também não tenho tempo de procurar algo melhor (E2).

Sem trabalho geralmente não tenho como ter o lazer, devido a isto a opção é pelo trabalho, para justamente ter o lazer, neste caso, remuneração (E6).

Depende do momento de cada pessoa, se precisa mais do emprego (E7).

As pessoas precisam do trabalho para sobreviver, o lazer fica em segundo plano (E8).

Óbvio que o que pesa é o futuro, pois se não trabalhar não terei condições de me proporcionar um lazer adequado (E11).

Pensam no futuro, no dinheiro para pagar as contas. No momento, com certeza eu vou pensar no meu trabalho que nesta fase é muito importante (E13).

Pesa o meu SALÁRIO! (E14).

Como salienta Chanlat (1996), nas organizações os sujeitos são considerados recursos cujo rendimento deve ser satisfatório. É isto que paira no ar quando os entrevistados falam de sua condição, pois o crescimento constante e a competição são muito estimulados no banco, “é isto que conta”, como eles disseram.

Além da remuneração e do futuro, os sujeitos mencionaram preocupações com aspectos da vida familiar, mesmo àqueles que ainda não têm filhos já demonstram esta inquietação. Outros se mostraram contrariados, pois pensam no dinheiro, mas não tem certeza se esta é a alternativa correta. Se priorizam o trabalho para proporcionar condições favoráveis a si e à família, lhes falta tempo e a família reclama ausência; se priorizam o tempo livre para si e para a família, correm o risco de não permanecerem no emprego.

Dinheiro também, até porque se eu ganhar mais, eu posso gastar mais com lazer. Eu não tenho filhos, se tivesse não sei como seria (E1).

Depende, em geral acho que é a remuneração, mas tem gente que já tem família ou estuda, mas acho que o dinheiro sempre pesa, principalmente por que vai poder fazer mais, ou melhor lazer se ganhar melhor, tipo viajar mais, por exemplo. Hoje eu levo em conta o dinheiro, apesar de às vezes me arrepender, não sei até que ponto vale a incomodação, no futuro se eu tiver filhos não sei como será (E3).

Hoje eu penso muito em mim, na minha qualidade de vida, tem meu filho, né? mas penso em manter o emprego e o cargo também (E7).

Gaulejac (2007) lembra que, por influência do gerencialismo, premissas como pragmatismo, utilitarismo, competição, rentabilidade, entre outras invadem os espaços privados. Assim, segundo o autor, os sujeitos podem perder muito do existencial, perdem a profundidade de uma existência humana, a busca do sempre mais leva a renunciar à alegria dos momentos presentes.

Alguns dos sujeitos do Banco Múltiplo Privado referem inclusive, “duvidar” que possuem as opções trabalho e lazer. Segundo eles, diante de tamanha pressão e cobrança, a escolha é entre trabalho e saúde, já que se optassem pelo lazer, estariam fora do sistema.

Não sei se tenho esta opção, se eu optar pelo lazer já me olham meio torto (E2).

(...) entre trabalho e lazer? Nem sei se a gente tem esta opção, eu diria entre

trabalho e saúde, lazer ficar lá pro fim. Ainda assim entre trabalho e saúde, a gente fica com o trabalho, eu sei de gente aqui que tá um tempão pra fazer uns exames e vai desmarcando, desmarcando, desmarcando (E4).

Nascimento e Bulgacov (1999) falam das evidências dos riscos à saúde relacionados ao trabalho, como crises de estresse, depressão e doenças coronarianas. Também o aumento das tarefas e das responsabilidades e o alto ritmo imposto incrementam a sensação de estar sempre em débito, como já disseram Huy e Mintzberg (2003). Tudo isso leva a vivências de perda de referencial, medo e angústia como respostas psicológicas a situações sentidas como ameaçadoras, para preservar algum grau de segurança, conforme enfatizam Roux e Coda (2004).

Entre os bancários do Banco Múltiplo Privado verificou-se a tendência a considerar que todos, os mais novos e os mais antigos, estão “no mesmo barco”. É possível que tal consideração se sustente porque, conforme observou Freitas (1998), todos que querem sobreviver no atual mundo do trabalho estão condenados a vencer e a apresentar resultados de produtividade recordes a cada dia. Os mais antigos no banco salientaram, entretanto, que os jovens têm mais “pique” e optam mais facilmente pelo lazer, o que não é reconhecido pelos mais novos.

Acho que aqui não tem muito isso, eu sou dos mais velhos eu acho, parece que a exigência é ainda maior dos mais novos, as metas são altas e a pressão é grande, mas acho que tá todo mundo no mesmo barco (E1).

Os mais antigos parecem mais viciados no banco, mais acostumados, não sei explicar muito bem, também não dá pra generalizar. Os novos têm mais pique, mostram mais serviço (E7).

Somente três dos entrevistados assinalaram um aspecto singular a respeito da submissão ao trabalho. O uso que fizeram da colocação “estão de passagem”, ao referirem-se aos empregados mais novos, ratifica o que Sant’Anna (2001) esclarece a respeito da necessidade de leveza dos corpos hoje em dia, que evitam carregar muita memória e permanecer por muito tempo num mesmo lugar.

Parece que os mais novos não se oprimem tanto, não se deixam dominar, querem sugar tudo de bom que o banco pode oferecer e **estão de passagem**, os mais antigos parecem que tem mais medo, aceitam mais, morrem de medo de ficar sem emprego (E4).

Os jovens não se submetem às pressões como os mais velhos, eles não aceitam essas “pressões dos banqueiros”, fazem o que o banqueiro quer, com raras exceções. É claro, **estão de passagem**, os mais antigos é que sofrem com a falta de oportunidade (E8).

Os mais antigos aturam mais, se submetem mais. Os mais novos parecem **estar de passagem** (E9).

Os dilemas pessoais contemporâneos, no que se referem ao lazer, parecem atrelar-se à geração, acarretando maiores prejuízos aos mais velhos devido à restrição de oportunidades futuras. A ocupação de cargos de chefia não se mostrou um elemento definidor da vivência dos dilemas pessoais contemporâneos relativos à relação trabalho e lazer, uma vez que os sujeitos foram produzidos dentro da lógica da mobilização e rentabilização de si em prol do trabalho: “com certeza, quando se pega um cargo, já se sabe que não dá pra dizer não” (E1); ou “todos sofrem pressão aqui” (E10).

Há de se considerar, no entanto, a existência de algumas particularidades no que se refere ao lazer em si.

Acho que as cobranças e as responsabilidades crescem junto com o cargo, mas eu vejo também que quem é chefe tem mais dinheiro para o lazer e precisa de mais válvula de escape também que quem não está na chefia, acho que eles aproveitam mais, viajam mais (E4).

Acho que quem é chefe aproveita mais, viajam mais, devido aos recursos favoráveis, também precisam de mais válvula de escape (E8).

O lazer é diferenciado, pois os chefes utilizam mais lazer em viagens. Em relação ao trabalho não há diferença acentuada (E11).

As falas dos entrevistados vão em direção aos achados de Lopez-Ruiz (2007) a respeito do conjunto de valores e normas das grandes corporações orientarem a conduta dos sujeitos que nelas trabalham. Salienta-se que onze dos entrevistados têm cargo gerencial e que nas agências cerca de setenta a oitenta por cento dos empregados têm cargo gerencial, o que faz parte da política do banco. Os entrevistados pareciam até gostar disso, mas o Sindicato denunciou que isto estimula a competitividade e justifica ou neutraliza algumas ações agressivas dos bancos. É como se estes empregados passassem a ter um contrato diferenciado, com regras severas que ficam encobertas pelo brilho e status do cargo. O fato de terem um cargo amarra muito bem estes empregados, principalmente emocionalmente, mas basta um deslize para que coloquem outro em seu lugar, ressaltou o representante do Sindicato. Além disso, na perspectiva do Sindicato, o Banco Múltiplo Privado é o pior banco prol funcionário. Os relatos a seguir exemplificam isto:

(...) ambos trabalham bastante, até porque isso é bem incentivado aqui, por causa das oportunidades de carreira. Quem está no cargo tem que se manter, e

quem não está, está buscando um cargo (E2).

(...) passam a impressão de que temos que passar por isso para chegar lá, na verdade não é bem assim. Acho também que é da pessoa, eu se fosse gerente, viveria ainda mais estressada (E3).

A vivência de dilemas pessoais contemporâneos no trabalho imaterial bancário, em especial no que diz respeito à interação trabalho e lazer, guarda algumas particularidades em relação à aceitação ou desprezo que sofrem os sujeitos. Cabe lembrar que, ao se posicionarem a respeito do que é lazer (seção 4.1.2), os entrevistados disseram ser algo prazeroso, que proporciona bem-estar, algo que gostam de fazer, como estar com a família e descansar, entre outras atividades. Afirmaram, ainda, que as atividades de lazer são necessárias para esquecer os problemas do dia-a-dia. Entretanto, sua visão sobre alguém que opta pelo lazer contém adjetivos como folgado, desinteressado, vagabundo, desleixado e louco. Além disso, quem opta pelo lazer estaria revelando falta de coleguismo, não pegar junto, ou que pensa somente no seu bem-estar e na sua saúde. Já quem opta pelo trabalho é visto como puxa-saco, fominha, corinho, caxias, ou realista. Diante disso, nota-se que na vivência de um dilema o sujeito se encontra só, o que exacerba o sofrimento. Própria do dilema, a situação de não haver uma saída favorável torna-se uma constante já que o sujeito não encontra acolhida junto a seus pares, como se pode verificar no quadro a seguir que evidencia a armadilha que prende o sujeito independentemente da escolha que venha a fazer.

Entrevistado	Como alguém que, entre o trabalho e o lazer, opta pelo trabalho é visto pelos colegas?	Como alguém que, entre o trabalho e o lazer, opta pelo lazer é visto pelos colegas?
E4	Que pergunta interessante. Puxa-saco, aconteceu comigo essa semana, tínhamos uma reunião, aquelas pra ajoelhar no milho e levar mijada, e atrasou umas 4 horas. É uma palhaçada o que eles fazem com a gente, teve gente que voltou pra trabalhar, eu e mais um grupo ficamos lá esperando, trocando idéias e contando piadas. Foi o que eu mais aproveitei da reunião, quem voltou parecia que era idiota, foi mal visto, quem ficou era legal, parceria, ainda bem que eu fiquei.	Vagabundo, desinteressado, não pega junto, essas coisas.
E7	Puxa-saco, corinho, quer ser promovido, quando precisa ficar, tudo bem, mas nem sempre precisa.	Acho que depende do gestor, aqui se ficar mais de 8 horas não é muito bem visto, mas se não ficar é vagabundo, desinteressado.
E8	Como puxa saco, fominha, sei lá, não é bem visto.	Vagabundo, louco, (risos), essas coisas.
E9	Puxa saco ou Caxias.	O folgado (risos).
E10	Acho que se isso ocorre com muita freqüência é mal visto pelos colegas.	Normalmente.
E11	Alienado.	Vagabundo! (risos)
E12	Muito egoísta, com os seus próprios familiares e consigo mesmo.	Muito nem aí pra nada, ou que opta sempre pela família.
E13	Puxa-saco. Ou uma pessoa que pensa na realidade?	Desleixado ou alguém que pensa no seu bem estar e na sua saúde.

Quadro 4 – Respostas ao dilema trabalho e lazer, questões 22 e 23 do roteiro de entrevista

Marcellino (2006) lembra dos preconceitos associados ao lazer e destaca que o descanso e o divertimento são os valores mais associados ao lazer, o que também foi afirmado pelos entrevistados. Além disso, o autor afirma que nos momentos de lazer há a possibilidade de tomada de contato, de percepção e de reflexão sobre as pessoas e as realidades nas quais estão inseridas. Esta oportunidade de refletir sobre a condição em que vivem os sujeitos do Banco Múltiplo Privado realmente parece fazer-lhes falta.

Na modernidade líquida tudo passa a ser responsabilidade do sujeito, intensificando ainda mais os seus medos (BAUMAN, 2007b). Os bancários do Banco Múltiplo Privado se moldam às novas situações de trabalho que surgem, alterando seus modos de viver e de ser, sua vida pessoal, seu lazer, praticamente sem questionar.

Há de se considerar, entretanto, que “forças poderosas e estratégias insuspeitadas redesenham, a cada dia que passa nosso rosto incerto no espelho do mundo” (PELBART 2000, p.11). Novos modos de viver, de ser e de trabalhar destes bancários estão sendo construídos e transformados diariamente.

O trabalho imaterial no Banco Múltiplo Privado exige características pessoais que

facilitam as tarefas, como passar confiança aos clientes, e habilidade de planejar o tempo, dada a velocidade exigida e as metas sempre crescentes. O dia-a-dia destes sujeitos é tão acelerado que muitas vezes nem se dão conta das exigências que sofrem e nem mesmo dos dilemas vividos em função disto. Além disso, o trabalho imaterial bancário se mostrou potencializado pelo controle sempre presente, na forma de indicadores gerenciais, que possibilitam verificar todos os dias se as metas foram atingidas, apontando quais os empregados que não as cumpriram.

A seguir, apresenta-se uma figura síntese das falas relativas às categorias de análise do Banco Múltiplo Privado.

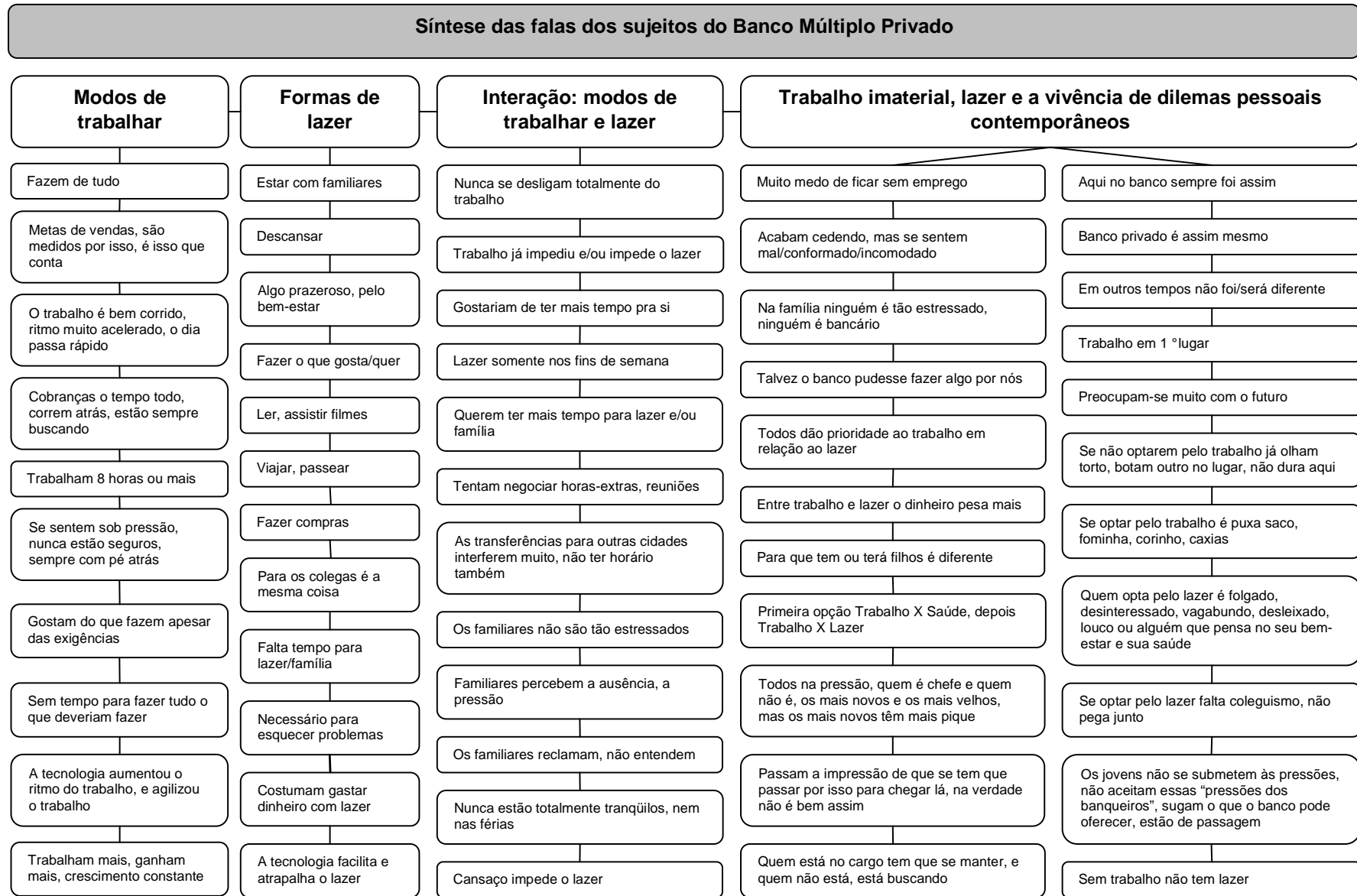


Figura 2 – Síntese dos principais pontos contidos nas falas dos sujeitos – Banco Múltiplo Privado

4.2 TRABALHO E LAZER NO BANCO DE DESENVOLVIMENTO

Nesta seção, apresenta-se a análise dos resultados encontrados no Banco de Desenvolvimento.

4.2.1 Modos de trabalhar

“Exige bastante concentração” foi a expressão mais utilizada pelos sujeitos do Banco de Desenvolvimento ao relatarem como são suas atividades profissionais. Praticamente todos os entrevistados usaram as palavras “atenção”, “cálculo” e “conferência” para definir as exigências de seu trabalho. “(...) Exige muita concentração, método, precisa ser exato, atividade muito ‘cerebral’” (E19). Os entrevistados são, em sua maioria, assistentes e analistas da direção geral do banco e trabalham na área financeira, o que também caracteriza seu estilo de trabalho.

Meu trabalho é bem financeiro mesmo, passo o dia fazendo cálculos, praticamente tudo em planilhas, calculo o que vamos pagar (...), calculo a passiva do banco, sabe? Às vezes saio meio zozona, é muito número (E16).

Não é que é difícil de fazer, mas tem que tá bem atento, tem que tá bem atento, qualquer coisinha que eu deixar passar, o banco paga multa, né? Eu tenho que conferir todos eles, um por um. Se dá uma bobeira ali e eu não vejo, se eu to meio desligada, eu posso deixar passar, tem que ter bastante atenção, e tenho que fazer o controle disso também, é bem chatinho também (E21).

(...) Sempre foi um trabalho de pensar, tem que ter atenção, se fizer alguma coisa errada, vai ter conseqüências (E22).

Meu trabalho exige bastante concentração, às vezes saio com a cabeça cheia de números, quando dá uma época de muita agitação, confusão, alguma coisa, quando a coisa sai da rotina pra todo mundo, em época de balanço, às vezes eu chego a sonhar com os números (risos), às vezes eu sonho com um monte de números (E23).

Como destaca Antunes (2002), no mundo contemporâneo a expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual é cada vez mais presente. Este trabalho aparece cada vez mais como atividade produtiva do sujeito, de sua inteligência, conhecimento e criatividade, conforme lembram Hardt e Negri (2001).

A maioria destes bancários trabalhou anteriormente em outros bancos ou empresas privadas semelhantes ao Banco Múltiplo Privado, e salientou aspectos positivos do emprego atual comparado com o anterior:

Antes trabalhava em outro banco, nem se compara, tinha que lidar com o público, atender telefone, fazer avaliações, vender, tudo ao mesmo tempo. (...) A mudança foi enorme, hoje consigo me organizar, ter horário pra trabalhar, sabe? Começar uma coisa e ir até o fim, não tem telefone tocando, nem cliente enchendo o saco (E16).

Trabalhava na contabilidade do banco antes, e em outras empresas. Na outra empresa, lá era horrível, nossa o ambiente pra se trabalhar, trabalho muito ruim, e o horário também (E21).

(...) eu gostava muito de trabalhar lá, mas as questões de qualidade de vida ficavam bastante renegadas, (...). Hoje eu estou muito mais tranqüilo que eu tava antes (...). O trabalho no setor privado é bem diferente, se comparado com aqui e banco privado também. Eu acho que a situação aqui no banco é tão diferente dos outros, é uma realidade tão diferente, o trabalho tem um ritmo mais humano e a questão das 6 horas, pra quem conhece o outro lado, é muito bom (E24).

Estes relatos, às vezes em tom de desabafo, se referiam ao “alívio por terem se livrado da iniciativa privada” (E21), onde as transformações do trabalho são ainda mais rápidas e redefinem mais severamente as modalidades de trabalho (CASTELLS, 2000; HARVEY, 2002), além dos estilos de vida ou modos de existência. A narração do Entrevistado 24, que recentemente saiu de uma empresa privada pra trabalhar no banco, ilustra bem estes pontos:

Esta mudança de emprego foi uma mudança a nível pessoal, completa, minha vida pessoal antes estava em 2º plano totalmente, e aqui ela ficou em primeiro plano. Hoje em primeiro lugar é minha qualidade de vida. Antes eu não tinha tempo pra minha família, não tinha tempo pra dedicar pra minha esposa, trabalhava 12 a 14 horas diariamente, trabalhava um dia no final de semana também. (...), não tinha tempo pra ficar com a família, praticar um esporte ou uma coisa assim. Hoje eu quero sair as 18h30, quero chegar em casa ficar brincando com a minha cachorrinha, jogando a bolinha pra ela, tomando um chimarrão, poder marcar um futebol com meus amigos. (...) Aqui, até agora eu não precisei de nada disso, sacrificar minha vida pessoal pra ficar até mais tarde ou algo assim, só num caso extraordinário fazer 1 ou 2 horas por dia, mas não é uma prática. Isso mudou bastante, fora que a atividade profissional tem um ritmo mais adequado. Na iniciativa privada é uma exigibilidade, tem muita cobrança e aqui as coisas são um pouco mais metódicas. Outra coisa é que lá eu tinha que viajar pelo menos uma vez a cada dois meses. Realmente estou feliz pelo banco estar me proporcionando outras formas de viver, poder pensar em outras possibilidades que não de trabalho. Hoje eu tenho que me descobrir, é uma nova vida (E24).

Os relatos relacionados às mudanças que aconteceram no trabalho giraram em torno de mudanças de emprego; troca de setor no próprio banco; e, transformações atreladas à informatização das atividades, neste caso, para os bancários que estão há mais tempo no banco. Estes sujeitos, apesar de reforçarem que a mudança tecnológica foi gradativa, relataram que a questão da reestruturação bancária mudou

completamente seus modos de trabalhar. De alguma forma estas transformações do trabalho interferiram na vida pessoal destes sujeitos, coincidindo com a ruptura dos seus ritmos biológico ou social associados ao conceito de um ciclo de vida (CASTELLS, 2000), como se pode observar nas falas dos entrevistados que, por elucidativas, são extensas:

Muita mudança, muita mesmo, lá por 83, 85 veio o primeiro computador, um 486, um troço enorme, tinha um por andar, consegue imaginar isso? Melhorou muito, com certeza, mas não o volume de trabalho, hoje a produção é em série, é mais rápido. Mudou bastante quando veio a lei, acho que em 89, e passou de 8 horas pra 6, aí sim, porque antes a gente tinha 2 horas de almoço, imagina, tinha um refeitório aqui no banco, e a gente fazia campeonato de canastra, fazia tricô, passeava no centro, tudo naquele intervalo, nisso a gente perdeu muito, da convivência com os colegas (E17).

(...) Aquelas relações que hoje faz pelo computador era tudo datilografado, agente não sabia quantas fichas cabia, tinha que emendar, cada um datilografava uma parte pra depois emendar (risos), era umas folhas enormes, era uma loucura. As mudanças sempre vinham acompanhadas de uma expectativa, mas sempre de uma expectativa boa, sempre sentia que vinha pra melhor. A primeira informatização que se deu aqui foi em 86, realmente a gente tava meio assustado porque era muita mudança, (...) agente trabalhou bastante, mas foi um resultado gratificante. Essa primeira mudança que foi grande interferiu bastante, por que durante alguns meses ter que trabalhar todas as noites, interferiu, mas foi só um período, né? (E23).

A grande mudança com certeza foi a informatização do banco, né? Antes nossos controles eram todos manuais, e com a informatização o serviço mudou completamente, facilitou um monte, se tornou muito mais seguro, e basicamente isso daí, faz uns 10 anos, essa mudança foi bem gradativa. O nosso serviço todo mudou mesmo quando começaram a surgir as TEDS, antigamente as liberações tudo era feito com cheques do banco com depósitos nas contas, o contínuo do departamento ia em todos os bancos fazer os depósitos, imagina? Eu emitia os cheques e ele ia fazer os depósitos. Nós chegamos a emitir 95 cheques num dia, (...) eu emitia e conferia e preparava as guias de depósito. Bah, mudou muito! (E25).

Os relatos dos entrevistados permitem dizer que os novos modos de gestão contribuíram para que os bancários se tornassem mais flexíveis, sendo necessárias novas formas de ser e de agir, novos modos de viver. A seguir, segue a descrição das transformações do trabalho na percepção de dois empregados que trabalham com os sistemas de informação:

Trabalho sempre teve bastante mesmo, sempre foi uma área muito exigida, em função do tamanho e da estrutura do banco, e do nosso sistema. Mas das mudanças? É a tecnologia que melhorou, hoje, nos últimos anos a gente dispõe de uma tecnologia bem mais avançada, o uso de redes, emails, ferramentas, Excel, essas coisas todas, que vieram auxiliar o desenvolvimento do trabalho. Então hoje a gente produz mais, com mais qualidade, em virtude de toda essa mudança (E26).

Eu já passei por tudo no banco. O serviço mudou muito, (...) agora é um serviço de concepção, de pensar bastante (E28).

Apesar das transformações que ocorreram, segundo os entrevistados, o dia-a-dia em função do trabalho é “tranquilo”. As demandas maiores são mais sazonais, em algumas épocas do mês para alguns (início de mês, fim de mês), ou em épocas do ano para outros (fechamento de semestre, de ano, ou período de férias dos colegas), mas mesmo assim conseguem se programar.

Salienta-se, no entanto, que esta tranquilidade, segundo os sujeitos, não se deve ao fato de trabalharem num banco público, mas, talvez, por não trabalharem num banco comercial. Pois, muitos bancos comerciais, mesmo sendo públicos, demandam atividades intensas de seus empregados, bem como metas de vendas de seguros, cartões, entre outros produtos de um banco de varejo. Mas, neste caso, como já descrito anteriormente, trata-se de um banco de fomento e, por isto, estas características não foram enfatizadas pelos entrevistados, como pode ser visto a seguir:

(...) eventualmente tem alguma coisa acumulada, aí eu fico um pouco mais, é bem tranquilo, e depois compenso, eu mesmo vejo quando eu vou precisar ficar aí eu fiquei com um tipo banco de horas (E20).

Aqui fazer 6 horas é muito bom, eu consigo me organizar, pra mim é muito bom, eu deixo as crianças lá de manhã e pego quando eu saio (E21).

Já aconteceu de dar um probleminha com o fechamento e ter que ficar um pouco mais, mas no geral é tranquilo. Mas é bastante flexível o nosso horário, quando eu preciso sair pra resolver alguma coisa é bem tranquilo (E22).

Meu dia-a-dia hoje é muito mais tranquilo, (...) aqui há uma possibilidade maior de planejamento das atividades, antes, na outra empresa, era um pouco complicado. Antes eu era muito feliz profissionalmente falando, mas eu estava num estafe mental fora do comum, (...) (E24).

Sennett (2001) lembra que a flexibilidade exigida atualmente interfere na vida pessoal dos sujeitos, podendo causar ansiedade. Os sujeitos do Banco de Desenvolvimento mostram-se mais tranquilos e seguros. Sugerem não conviver com modos de trabalhar em pressão constante, metas de vendas cada vez maiores e cobranças exageradas, como acontece em outros bancos e se verificou no Banco Múltiplo Privado.

Quanto ao ritmo de trabalho, estes sujeitos mencionaram que tem dias/épocas do mês em que é mais acelerado, porém que conseguem se organizar. Além disso, os

que consideram o ritmo adequado, o comparam sempre com o ritmo de seus empregos anteriores ou com bancos privados e outras empresas, o que faz notar que a comparação adotada é por contraste. A comparação por contraste permite verificar que a vida dos sujeitos se molda conforme seus modos de trabalhar. Se o trabalho é acelerado, eles se aceleram, se é mais tranqüilo, eles se tranqüilizam.

Quando trabalhava no outro banco, o ritmo era acelerado e eu vivia acelerada junto, sabe? Hoje me sinto num paraíso, consigo organizar minha vida, até fazer algumas coisas aqui no trabalho, me sinto bem melhor (E16).

Teve uma mudança de ritmo, por que antes era repetitiva a cada mês, uma rotina mensal, assim. Aqui nas fórmulas é mais por projetos, então é mais legal por não ser rotineiro (...) agora não, a cada projeto tem que começar a pensar pra desenvolver tudo pra aquele projeto (E19).

Depende da época do mês, aqui é mais do dia 15 ao dia 30. No final do mês tem um pouco mais, mas normalmente é bem tranqüilo. Eu meio que me organizo, no último dia do mês eu me programo pra fica o dia todo, já peço pra alguém pega os guris na creche e tal. Se eu puder evitar aquela época ali pra marcar qualquer coisa é melhor (E21)

Tem dias que é mais acelerado, tem dias que não (...). Quando veio o computador, primeiro era preto e branco, depois colorido, eu fazia aqueles mapas com as letras coloridas era muito interessante aquela novidade, eu vi sempre como uma coisa boa, não fiquei resistente (E22).

Tem dias mais tranqüilos, tem dias mais agitados, às vezes vem 3 ou 4 pessoas pedindo informação ao mesmo tempo, daqui a pouco ninguém pede nada. Hoje é bem mais calmo que naquela época que não tinha computador, é mais tranqüilo, por que hoje a gente tem os relatórios na hora, (...) a tecnologia facilitou muito (E23).

O ritmo de trabalho é tranqüilo, sempre foi. Essas atividades de sistemas foi indo, assim, na hora que eu vi, tava envolvido nisso (E28).

Não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental, como afirma Dejours (2008), pois o trabalho tem efeitos poderosos, tanto para a deterioração da saúde mental como para sua preservação. Quando foi perguntado como se sentem trabalhando no banco todos disseram que se sentem bem, gostam de trabalhar no banco ou que o trabalho é bom, como apresenta-se a seguir:

Sempre gostei de trabalhar no banco, pode vir mais cedo, sair mais cedo, eu gosto (E17).

É bom, meu trabalho é bom, eu gosto do meu trabalho, de um modo geral assim (E18).

Me sinto segura, dá uma tranqüilidade saber que tu passou no concurso e se fizer tudo certinho, faz o horário, não tem ninguém pegando no teu pé, ali,

cobrança e tal, aqui é muito bom, não tem aquela competição, um querendo passar por cima do outro, puxando tapete, aquelas coisas. Eu vejo as outras pessoas, que não trabalham aqui, falando que volta e meia te mandam embora, trabalham um monte, em fim de semana, e vivem fazendo hora-extra (E21).

Eu gosto do meu trabalho, eu me sinto segura em relação a ele, até porque em outros bancos a coisa pega, o bicho pega (E23).

Eu adoro meu trabalho, acho assim fazendo uma autocrítica eu executo muito bem o meu trabalho, modéstia a parte, (...) E gosto muito do trabalho que eu faço, me identifico muito com ele e posso afirmar que eu tenho pleno conhecimento dele (E25).

Eu me sinto bem, em termos de trabalho eu me sinto bem, eu acho que eu produzo bastante, minha avaliação pelo menos, uma coisa pessoal, (...) então, eu tenho o reconhecimento das pessoas que trabalham perto de mim, sabem o que é que eu faço, reconhecem o meu trabalho, então isso é bom porque tu sabe que tu tá trabalhando e contribuindo pro trabalho das pessoas, e tá recebendo o reconhecimento dessas pessoas (E26).

Eu gosto de trabalhar aqui por causa do ambiente e do trabalho junto, satisfeita por esse lado, só não to plenamente satisfeita, por que também quero um salário melhor, então eu vou procurar melhorar, mas eu fico satisfeita porque eu gosto do ambiente, gosto dos colegas, gosto do trabalho (E27).

Quanto à tecnologia, todos disseram que a tecnologia é boa e/ou facilita o trabalho de alguma forma e que aprenderam e aprendem muito com ela. Já sobre a relação do tempo antes e depois de entrar no banco, alguns falaram que mudou, outros que não. Neste caso, quando mudou, relataram que mudou para melhor, já que o horário oficial é das 12h30 às 18h30, além de ter certa flexibilidade, como se pode verificar a seguir:

(...) é ótimo, maravilhoso, dá pra estudar de manhã, da pra estudar de noite, se comparar com outros lugares aqui é bem melhor, fora a flexibilidade de horário que a gente tem. O uso da tecnologia (...), aqui a gente tem alguma liberdade pra criar alguma programação pra melhorar alguma coisa em termos de tecnologia (E19).

Quando começou a entrar o computador aqui eu fui por minha conta fazer curso de informática, eu tinha curiosidade de aprender e aqui os cursos começaram muito lentos, muito devagar. Uma ferramenta muito útil, até hoje quando leva 1 minuto pra imprimir eu vejo que as pessoas reclamam, até eu! Aí eu falo, calma, tu é da época que tinha que datilografar tudo (risos). Naquela época do trabalho manual a gente vivia sob pressão, a gente tinha muito serviço, era tudo, tudo manual, errou uma letrinha, tu perdia um tempão. Hoje é menos pessoal, menos tempo e menos pressão, a tecnologia colaborou pra isso (E23).

Bah, mudou bastante, porque antes, no outro emprego, eu saía de casa e não tinha hora pra voltar, tu deseja às vezes sair certo horário, mas tu não consegue, aí tu fala isso pra tua esposa uma vez, duas, chega uma hora que tua própria família, ela não conta mais contigo. Isso faz muita diferença. Em relação à tecnologia aqui temos limitações, eu sinto muita falta de sistemas que

se conversam, que se atualizem na hora, *on line*, né? Como aqui a gente tem ainda os que se atualizam só fim do mês, a tecnologia facilita bastante, as ferramentas são bastante úteis, aqui a gente não tem muita ferramenta pra isso (E24).

Em resumo, o trabalho destes bancários demanda concentração e atenção, pois trabalham com cálculos e conferências, mas não aceleração. Consideram o trabalho tranquilo, sentem-se bem e gostam do que fazem. Trabalham seis horas por dia e fazem horas-extras somente às vezes, mas conseguem se programar para isto, conforme relataram. Os sujeitos reforçaram como estes modos de trabalhar colaboram com suas atividades fora do trabalho, sejam elas familiares ou de estudos, mas em especial de lazer, como será visto no item a seguir.

4.2.2 Formas de lazer

As atividades que os bancários do Banco de Desenvolvimento realizam em suas horas de lazer não se distinguiram muito das citadas pelos bancários do Banco Múltiplo Privado. O que divergiu foi a frequência destas atividades. Segundo o entrevistado 16, “todo dia faço algo que gosto, sem compromisso”. Os entrevistados sugerem que há um equilíbrio entre tempo e energia investidos no trabalho e no lazer, diferente dos resultados observados em outras pesquisas como as de Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007a; 2007b) e Perista, Maximiano e Freitas (2000), bem como no Banco Múltiplo Privado.

Sempre faço, de noite e nos fins de semana, o trabalho nunca foi impeditivo, todo dia de manhã saio para minha caminhada, considero isso um lazer, encontro os vizinhos, conversamos, vejo uns com os cachorros, e tal, pra mim isso é um lazer (E17).

Acho que todo dia eu faço alguma coisa de lazer, (...) o que eu posso fazer pro meu bem estar, pra mim é lazer, não é só se divertir, é ficar com as crianças, dá uma caminhada, agora to fazendo pilates também. Às vezes eu tenho que ficar um pouco mais, aí atrapalha um pouco meu lazer, mas se fosse outro emprego ia atrapalhar direto (E21).

Sempre faço, todo dia, o horário de trabalho daqui propicia dedicar mais tempo pro lazer ou para estudos (E30).

Os sujeitos do Banco de Desenvolvimento consideram o lazer parte essencial da vida e alegam que o trabalho deles nunca foi ou é impeditivo para o lazer. Estes

sujeitos julgam viver a profundidade da existência humana (GAULEJAC, 2007), possuem uma vida fora do trabalho vivida em plenitude (EVANS e BARTOLOMÉ, 1980), o que é raro hoje em dia, segundo os autores.

É essencial, bem diferente do meu outro emprego, aqui tu pode planejar a tua vida pessoal após teu trabalho, pode planejar se tu quer fazer um curso de idioma, pode curtir tua família sem aquela preocupação que não consiga sair nesse horário, é poder curtir tua vida fora do trabalho (E24).

(...) a felicidade está nas pequenas coisas, não é num carro novo, não. Então, por exemplo, ir na academia é um lazer assim que bah, eu me sinto super bem, me dou muito bem com os colegas de academia, converso com todos eles, pra mim isso daí é lazer. Ficar em casa assistindo uma televisão, futebol, esporte, eu assisto bastante, isso é lazer, tomar um chimarrão com a minha atual namorada agora, é lazer, tomar um chimarrão sozinho na redenção também (E25).

Chama a atenção que em nenhum momento estes sujeitos falaram em “descanso” no lazer, como foi o caso dos sujeitos do Banco Múltiplo Privado, onde todos mencionaram “descansar”. No Banco de Desenvolvimento os relatos relativos ao lazer elencaram atividades como passear, viajar, estar com familiares, assistir filmes, TV, futebol e caminhar. Dumazedier (2008) salienta que o lazer não é mais somente um momento de repouso reparador, mas de atividades com valor em si, cuja finalidade é a auto-satisfação, o que também foi confirmado nas falas dos entrevistados.

É estar com as pessoas que eu gosto, fazendo as coisas que eu gosto, ficar com as crianças, sair com eles, levar eles pra passear, ir jantar fora, passear com meu marido, passear no shopping, até caminhada eu considero lazer, ir no mercado também, visitar minha mãe (...) (E21).

É tudo aquilo em que a gente se sente bem, de repente pra ti lazer pode ser fica vendo TV, passear, ir na redenção, ir no cinema, depende do momento da vida da gente o que a gente pode fazer (E23).

Os comentários dos sujeitos apontam para a existência de equilíbrio entre vida profissional, familiar e social, conforme apontado por Manãs (2005) como necessário ao sujeito. Também não houve manifestações de que haveria falta de tempo em termos de reclamações de seus familiares. No entanto, houve comparações do trabalho de parentes com o seu trabalho, ou de outros bancos com o seu banco. Novamente a comparação se caracteriza por contrastes.

Eu consigo conciliar bem, até porque quando eu tenho que fazer horas-extras eu já sei antes. Pra mim é bem tranqüilo, mas minhas cunhadas falam que trabalham um monte, em fim de semana, e vivem fazendo horas-extras, em outras empresas é assim mesmo, aqui, eu estou bem tranqüila (E21).

Hoje eu consigo me organizar e participar mais das tarefas do lar, minha esposa está menos preocupada, consigo visitar mais meus pais, viajar mais, meus amigos me notam mais presente, minha família me nota além de presente, mais comunicativo. Porque agora eu tenho tempo de conversar com a família, tempo de acompanhar o que está acontecendo na família. E fora a questão em casa, assim com a esposa é uma diferença enorme, ela sente menos preocupada, diminuiu um pouco o grau de preocupação com as coisas da casa, divide mais as coisas comigo, antes, lá na iniciativa privada, eu não tinha tempo pra isso (E24).

Tenho uma irmã que trabalha em outro banco e é bem diferente, nossa! Minha prima que trabalha aqui também, já pode aproveitar bem mais, principalmente para viagens (E30).

Em relação à possibilidade de modificar algo relativo ao trabalho e ao lazer, os entrevistados do Banco de Desenvolvimento não mencionaram algo relacionado ao trabalho, mas sim à vida pessoal. Nesse sentido, referem não poder sair tanto porque têm filho pequeno, ou porque estão estudando. Diretamente ligado ao trabalho apenas dois entrevistados falaram que gostariam de ganhar salário maior, como pode ser visto nos relatos abaixo:

Pra mim está muito bom, pelo que ouço por aí, o banco é um bom lugar para se trabalhar, ainda mais pra mulher que é casada e quer ter filhos (E17).

Eu gostaria de fazer um monte de coisa que eu não posso, porque tenho responsabilidades diferentes, não falo de trabalho, mas de vida pessoal, filho e tal. (...) a gente perde algumas coisas e ganha outras, é tranquilo (E18).

Modificar só daqui alguns anos, uns 4, que daí eu me aposento e eu modifico, (...). Aqui é bom, esta flexibilidade, se a gente precisa sair, a gente compensa depois, isso é muito bom (E22).

Eu acho que no banco não, aqui é um horário bom e quando tem algum problema que eu preciso resolver, dá pra sair, até que não seja problema, quando eu passeava mais, eu combinava, vinha mais cedo pra sair mais cedo, uma coisa assim, eu nunca tive problemas assim, problemas foram em momentos excepcionais, é muito bom aqui (...) (E23).

Eu diria assim, o que eu gostaria mesmo, é de ter todo meu tempo livre e ter todos os recursos pra fazer o que eu quero, aí só quando me aposentar (...). é até um certo exagero porque aqui é um lugar muito bom de se trabalhar (E26).

Nada, acho maravilhoso nosso horário, gostaria de ganhar um pouco mais, só (E30).

Os relatos destes sujeitos evidenciaram que seu lazer proporciona desenvolvimento pessoal e social. Mas como destaca Marcellino (2006), não é possível entender o lazer isoladamente, sem relação com outras esferas da vida social, uma vez que ele influencia e é influenciado por outras áreas da vida, principalmente o trabalho.

Outro ponto que merece destaque é que os entrevistados têm atividades de lazer em comum. Alguns homens e mulheres jogam futebol uma vez por semana. Outros, por vezes, realizam *happy hours*, jantares e festas depois do horário de trabalho e nos finais de semana. Em dois setores do banco, eles salientaram que há comemorações de aniversário quase que semanalmente, com salgadinhos, docinhos, refrigerantes e entrega de presentes aos aniversariantes. Segundo estes sujeitos, estas “festas” são muito divertidas e fazem com que o ambiente de trabalho deles fique ainda melhor.

(...) os guris jogam futebol toda segunda, tem uns que jogam tênis, outros sinuca, as gurias falam mais sobre filmes e cinema. Ah, tem bastante gente que fala de cursos de idiomas, culinária, etc. Aqui, às vezes os colegas fazem coisas juntos, vejo que as pessoas dão bastante valor, digo assim, pra fazer algo divertido, também estão sempre convidando. Aqui no banco mesmo, a gente combina muita coisa, sabe? (E16).

Acho que pros colegas lazer é a mesma coisa, uns gostam de jogar futebol, agora os guris tão sempre se organizando pro jogo, mas acho que quem tem família curte também (E22).

Os sujeitos do Banco de Desenvolvimento disseram que a tecnologia facilita o lazer, como pode ser visto nos relatos:

Sim, com certeza! Lavadora de roupa, microondas, DVD (E17).

Tem a máquina de lavar e microondas que me ajudam bastante, o computador também, pra pesquisar as coisas sem sair de casa, na internet pode comprar e fazer pagamento (E22).

Facilita, pra mim facilita, eu gosto muito de filmes, de internet, seriados, bah, facilita muito. (...) Tecnologia facilita, até livros e coisas que a gente compra pela internet (E27).

Tanto em termos das opções disponibilizadas como pela possibilidade de acesso ao lazer, a Internet facilita a obtenção de informações e realização de reservas; carros mais seguros e melhor equipados, incluindo GPS e outros ‘mimos’, (...). A tecnologia só ajuda. Basta saber utilizar (E29).

Todos costumam gastar parte do salário com lazer, a maioria não se programa neste sentido, mas afirmaram que muitas vezes despendem bastante dinheiro com lazer, principalmente nas férias. Neste aspecto, fica perceptível o que Perista, Maximiano e Freitas (200) abordam sobre as escolhas das atividades de lazer serem influenciadas por variáveis sócio-econômicas e culturais dos sujeitos.

Sempre gasto com isso, todo mês, para jantar fora ou fazer um passeio. Às vezes o pessoal aí inventa uns programas também (E16).

Sim, todo mês gasto uma quantia com isso, também costumo guardar para fazer um passeio ou viagem (E17).

Não planejado, assim, eu uso o dinheiro quando é um passeio com a família que eu que proponho, aí eu pago, até porque moro em casa e meus pais pagam toda a despesa da casa (E19).

Nada planejado, quando aparece alguma coisa, a gente faz. Tipo a gente tá juntando agora pra ir pra Europa, a gente sai bastante pra jantar também (E20).

Eu não tenho uma programação, a gente sempre gasta, assim, com isso, agente vai pra Gramado, vamos muito em pizzeria, (...). A gente sempre gasta bastante assim. A gente trabalha e tem que curtir também (E21).

Nas férias o que precisar eu gasto, aonde tiver que ir eu vou, durante o ano não tenho muitos gastos (E22).

Sim, sim, eu até gasto, mas não tem programação não, se deu, tá disponível, sempre tem gasto com isso (E28).

Gasto bastante (E29).

Sim, principalmente nas férias, eu e meu marido sempre vamos viajar (E30).

Os relatos denotam que não há interferência negativa do trabalho no lazer. Segundo eles esta interferência é até mesmo positiva, pois se compararem o trabalho deles com o de parentes e amigos, eles conseguem usufruir muito melhor do lazer, principalmente durante a semana. Isto decorreria de um ritmo de trabalho menos cansativo. Além disso, a carga horária de seis horas, a jornada diária às vezes flexível e o horário padrão do meio-dia e meia às dezoito e trinta favorecem o lazer e outras atividades que desejarem realizar. A seguir, apresenta-se a interação dos modos de trabalhar dos entrevistados e seu lazer.

4.2.3 Interação entre os modos de trabalhar e o lazer

Os comentários dos sujeitos evidenciaram o quanto seus modos de trabalhar podem interferir em seu lazer, em sua vida em geral. Quando foi perguntado se eles “desligam-se” do trabalho, onze disseram que totalmente e quatro que de vez em quando se lembram de algo ou saem pensando em algum problema que ficou mal resolvido. Para aqueles que se desligam totalmente, relataram que nem sempre foi assim, e isto se devia a como era seu trabalho anteriormente, como pode ser visto adiante. Três entrevistados levantaram aspectos que interferem no lazer, como as metas que existem em outros bancos, e o ambiente ruim que existia nos seus

empregos anteriores. Estas falas confirmam o que afirma Dejours (2008) sobre não existir organização do trabalho sem sofrimento, mas que pode haver organizações mais favoráveis à superação desse sofrimento. Os relatos mostram como os modos de trabalhar podem colaborar para que os sujeitos vivam melhor no trabalho e fora dele.

Bah, desligo totalmente, acho que eu só não desligo em termos afetivos, sabe? Se um colega tá doente, às vezes eu ligo pra saber, mas do serviço eu desligo, assim como desligo de casa quando entro aqui. Também ajuda, porque não temos aquelas metas, metas não é muito saudável, a gente sempre sai pensando, não é produtivo nem pro trabalho, nem pro trabalhador (E17).

Ah, eu desligo, tem bastante coisa pra eu fazer fora daqui, no outro emprego eu não conseguia desligar, (...). E eu acho bom, porque a gente acaba valorizando mais aqui dentro, quando tá aqui, tu tá aqui e não tem preocupação, pra mim eu quero é fazer o melhor pra continuar assim bem. Porque, se tu já vem cansada, desanimada, baixo astral, não tá a fim de vir, como é que vai trabalhar bem, mas como dá tempo de descansar, consegue desligar, fazer tuas coisas, aí já vem mais bem humorado, a gente vem com mais disposição, com mais vontade. Acho que o tempo que a gente tá aqui talvez seja menor, mas a gente produz mais, porque tá mais motivado. Acaba rendendo mais nas 6 do que em 8 se tu tá cansado (E21).

Neste novo emprego totalmente. Antes, no outro, nunca, eu tava trabalhando o tempo inteiro, mesmo sem levar trabalho pra casa, a cabeça é uma só, eu tinha um estresse muito grande, tinha bruxismo, rangia os dentes de noite, minha esposa ouvia, hoje não tem mais isso. A minha evolução em questão de saúde, hoje eu tenho tempo pra preparar uma alimentação mais saudável, fazer uma refeição direito, antes eu comia o que dava, então mudou muito (E24).

Consigo desligar totalmente. Só teve uma época, crítica, aqui no banco que a gente não conseguia, que foi a época um pouquinho antes da intervenção do Banco Central. Bah, aquilo ali foi terrível, a maioria do banco, a grande maioria, não conviveu com a tensão que nós convivemos aqui naquela época, aquilo ali foi uma tortura, foi horrível, era impossível se desligar do trabalho. Era uma responsabilidade enorme, (...) (E25).

Olha, ultimamente, sim. Nos últimos 5 anos, 6 anos, eu to conseguindo, mas em outras épocas não, eu cansei de sair daqui com problemas pra resolver, que eu tinha que pensar em casa, tirar um tempo, pensar, resolver, era bem puxado, mas os sistemas melhoraram muito (E26).

Os entrevistados que referem de vez em quando pensar no trabalho afirmaram que isto se deve principalmente ao tipo de trabalho executado que, como exposto anteriormente, exige bastante concentração, característico do trabalho imaterial bancário. Por isso, às vezes, saem do trabalho com a “cabeça cheia de números” ou “sonham com números”, como disseram. Com a reestruturação produtiva do trabalho, em especial nos bancos, este tipo de trabalho passou a ser muito valorizado. Conforme destaca Zarifian (2001), é através dele que a finalidade econômica é viabilizada,

fundamental face à intensa competitividade atual.

Até sonho com problemas do banco (risos), a solução que não encontrei até a hora de sair, saio e continuo pensando (E16).

Não, volta e meia eu me lembro de alguma coisa, aí eu chego ao ponto de abrir o meu email do banco e mandar um email pra alguém, ou faço um lembrete na minha caixa de emails, pra eu não esquecer de fazer no outro dia. Às vezes eu fico preocupada, bah, não fiz tal coisa... (...) mas isso é uma coisa muito minha, sabe? Eu não consigo desligar, sabe? (...) (E20).

Sim, eu acho que sim, claro se tem um problema que eu não consegui resolver, aquela coisa que te chateia, pô, mas eu não podia ter feito isso, eu tenho que resolver e não consegui, isso sim, daí incomoda, mas não é uma coisa que é todos os dias, um fato excepcional. Naquela época que trabalhávamos a noite (durante a mudança) ficava tudo na cabeça, isso não acontece mais agora, há muitos anos que não acontece (E23).

No Banco de Desenvolvimento não houve relatos de situações em que o trabalho tivesse impedido o lazer, e que em havendo, se caracterizaria como algo eventual a ser avisado com antecedência. Segundo Gaulejac (2007), a realidade que se apresenta hoje não é esta, a lógica do lucro passa por cima dos sujeitos e a estes é imposto a necessidade de se adaptar. A percepção desses sujeitos, entretanto, vai na direção de que é possível inscreverem-se, nos modos de trabalhar, alguns pontos de diferenciação.

Não, quando teve foi previsível, tipo, fim do mês, ou trabalhar no feriado, eu estava avisada.

Sim, isso acontece, mas é normal, às vezes atrapalha no fim do expediente, ficar até mais tarde, mas é uma coisa pontual.

Já teve, tipo, que eu quis compensar hora num dia no final de ano e me avisaram que não ia dar, atrapalhou um pouco. Eu levei na boa, por que eu pensei assim, tem lugares piores, aqui a gente já tem um monte de regalias, que não dá pra reclamar também, né? Penso também no chefe, ele é bem legal, eu quero ajudar ele, quando ele precisa tem que tá aí né? Não cheguei a me revoltar assim (E21).

Não, é bem tranquilo, não nunca aconteceu (E22).

Acho que não, quando tinha feriadão a gente combinava, eu saio nesse tu sai no outro, aqui sempre foi tranquilo assim. Férias também sempre a gente acertou, nunca teve problemas, a gente sempre se combinou e chegou num acordo (E23).

Aqui no banco não. No outro trabalho várias vezes, por exemplo, eu não fui na formatura da minha irmã, me sentia muito frustrado, e até hoje eu escuto. Aconteceram diversas situações da vida pessoal, por exemplo, mais de uma vez que minha esposa passou mal, eu não pude levar ela no médico, ela teve que ir sozinha de táxi, porque eu não podia levar ela, esse tipo de coisa pesa muito e aqui não acontece (E24).

Lá pra mim é tranqüilo, se eu puder, eles já perguntaram se eu posso vir de manhã, mas não é assim de hora extra. Uma ou outra vez que eu possa, aí compensa outro dia (E27).

Apenas dois dos sujeitos disseram ter solicitações fora do horário de trabalho e que isto normalmente acontece com quem dá suporte aos sistemas de informação do banco. No entanto, eles relataram que são bem remunerados para isto e que estas solicitações nem se comparam as de empresas privadas, onde, quase sempre, são realizadas por prestadores de serviços e estes devem dar o apoio integral. Os demais sujeitos disseram que solicitações fora do horário de trabalho não acontecem.

Ah, várias vezes, né? Muitas vezes, almoçando num restaurante, às vezes, jantando em casa, ou tá saindo pra um compromisso e tem que atender... tem uma questão assim que dá uma certa frustração, dá uma sensação ruim mesmo, mas por outra tu sente aquela obrigação de colaborar para que as coisas andem, funcionem (E26).

Até em férias mesmo, às vezes tem que atender, voltar no banco, ficar uns 2 ou 3 dias, e isso acontece, não em todas as férias, acontece mas não é muito (...). Eu me, eu compenso, não chega a atrapalhar não. Já aconteceu de ligarem quando eu tava em viagem, lá em Fortaleza, me acharam lá (risos). Não quiseram que eu viesse, por pouco, deu uma pane no sistema, antes de sair eu larguei uma versão nova, e aquela versão era furada, eu dei um jeito, fui num *cyber* e dei um jeito, acessei por lá ou por telefone, eu não lembro direito. Eu levo numa boa, faz parte, eu levo bem na boa a vida assim (E28).

Os entrevistados disseram que se houvesse uma solicitação de trabalho de última hora que impedisse uma programação de lazer eles levariam em conta seu compromisso com o banco e como se sentem a respeito. Entretanto, nenhum deles comentou estar indignado devido às solicitações do banco como apareceu no Banco Múltiplo Privado. Também não relataram, a exemplo do que acontece no Banco Múltiplo privado, que haja um tom de ameaça de perder o posto, da qual falam Bauman (2007b) e Lopez-Ruiz (2007), caso não aceitassem tais solicitações, como pode ser visto a seguir:

Acho que eu não ia gostar, mas tenho o compromisso com o banco, ia tentar negociar é claro, mas se precisasse ficar eu ficava. Mas não acontece aqui, sempre é previsível (E17).

Quando me pediram pra fazer horas-extras, eu recusei, e tudo bem. Se eu tivesse precisando de mais dinheiro, mas não é o caso, eu to precisando de mais tempo, por causa dos estudos (E19).

Depende da ocasião, que tipo de compromisso que eu tinha, se fosse uma viagem provavelmente eu ia ficar bem chateada, mas quando é eventual eu acho que não tem grandes problemas (E20).

Se acontecesse, acho que ia ser a lei do retorno, né? Uma hora a gente ganha, outra a gente dá, a gente tem tantos benefícios, quando precisassem, tudo bem, não tem porque eu me negar (E22).

Se fosse hoje, eu não ia gostar, não sei o que faria, mas por causa da mãe, mas se precisassem de mim eu ia dar um jeito, acho que eu tentaria me adaptar, eu acho que o trabalho é importante (E23).

Tranquilo porque eu sei que é pontual, eventual, eu nem reclamaria. Acho assim é dever do funcionário estar à disposição da empresa, e ter que ficar mais não é de praxe aqui, e ter isso de vez em quando é natural, inclusive (E24).

Nunca tive problema com isso. Já aconteceu de eu ter que ficar em casa um dia, aí eu perguntei pro chefe, se aqueles dias que tem mais movimento eu podia vir de manhã pra compensar, ele adorou, ótimo! Aí ficou bom pra mim e pra ele (E27).

Ficaria meio chateada, mas aceitaria a solicitação do banco, afinal são tão legais com a gente aqui, perto das outras empresas (E30).

Os relatos dos entrevistados indicam que em outros tempos também foi assim tranquilo. Os entrevistados que disseram ter sido diferente, se referiram a outros aspectos da vida, como filhos ou seu emprego anterior. As falas mostram que há um sentimento de confiança, um compromisso, dos quais fala Sennett (2001) serem raros na vida moderna.

la falar isso agora, lá no outro banco, não tinha respeito sabe, ficava horrorizada, tinha gerente que era tirado das férias, até da licença saúde, ninguém ligava para os planos que as pessoas tinham (E16).

Acho que sim, antes acho que eu não ia me importar em fazer hora-extra, ia ser mais tranquilo, agora tenho outras prioridades (E21).

Não, nunca me neguei e nunca vou me negar a trabalhar, mas lógico né, tem que ter a compensação, o lado financeiro, senão é exploração, né? Mas não me nego (E25).

Se fosse em outro período não teria problema, mas atualmente eu não ia gostar por que tem o meu filho. Por causa da amamentação e coisa, aí ia ficar meio puxado, a não ser que eu deixasse ele na escolinha o dia inteiro, mas eu não gostaria (E27).

Eu acho que seria pior na verdade quando eu era mais novo, por causa da família, por exemplo, em outra época essas ia complicar mais, porque tinha os filhos pequenos, tudo isso aí (E28).

No outro banco a imposição era maior, aqui é mais fácil negociar, meu chefe é bem acessível (E30).

A família e os amigos dos entrevistados percebem as possibilidades em relação

ao lazer, a maioria não comentam muito ou fazem comentários positivos. Os sujeitos sinalizaram que isso se deve aos familiares perceberem que eles trabalham menos horas, se sentem mais tranquilos e menos cansados. Assim, conseguem programar mais atividades com seus familiares, diferentemente do que ocorria em seus empregos anteriores ou acontece com alguns parentes.

A qualidade dos momentos vividos fora do trabalho está diretamente ligada aos aspectos vividos no trabalho, o que é enfatizado por Antunes (2002). Como exemplos disso, os sujeitos do Banco de Desenvolvimento citaram que se dar bem com os colegas, ter momentos para conversar, ter um ambiente de trabalho agradável e não ser cobrado por metas ajudam a sair do trabalho mais dispostos para realizarem suas demais atividades.

Eu posso buscar as crianças cedo, né? A minha mãe vai lá em casa e eu to lá, já assim de tarde, posso fazer uma caminhada ou ir no supermercado no horário que outras pessoas não podem ir normalmente. A gente encontra lá umas pessoas, elas perguntam o que tá fazendo aí? Ah, já saiu do trabalho? Já sai (E21).

Hoje o trabalho me proporciona que eu consiga me planejar, eu sei que se eu tiver que fazer hora-extra, ficar um pouco mais, é pontualmente, é excepcional. Tu não sai cansado, tu sai com uma cabeça boa daqui, tu sai podendo se quiser planejar uma janta, quiser passar no mercado e comprar um vinho. Diretamente a minha esposa percebe minha disposição e a própria família, esses dias minha irmã veio me fala que agente ta muito mais companheiro agora, antes eu era muito ausente, ficava muito pouco com meu pai, com a minha mãe, agora eu divido mais tempo (E24).

Não tem nada disso, o banco não influencia, em absoluto. O que influencia no meu lazer é o tempo, se vai chover, ou não (E25).

Os relatos dos sujeitos do Banco de Desenvolvimento evidenciaram que eles conseguem aproveitar melhor as horas fora do trabalho, realizando lazeres com mais qualidade, porque durante as atividades no banco seus modos de trabalhar não possuem tantas exigências, nem se sentem sob pressão ou ameaçados, o que certamente levariam para casa, como destaca Dejourns (2008). Há de se considerar, entretanto, a possibilidade de estes sujeitos reforçarem os aspectos positivos de seu trabalho, por comparem-no constantemente com outros bancos e seus empregos anteriores, e não do banco em si. Além disso, de certa forma, o banco legitima estes aspectos, expondo em suas comunicações internas apenas pontos positivos. Há uma tendência a encobrir pontos negativos, principalmente por se tratar de um banco

público muito ligado à política. Notou-se nas falas dos sujeitos uma inclinação a salientar pontos positivos, sem questionar. Há ainda a questão da remuneração que, segundo os entrevistados, é bem melhor do que a de outros bancos. Todas estas questões também podem justificar esta ênfase aos pontos positivos do trabalho.

A seguir, passa-se a analisar se esta interação constitui-se em dilemas pessoais contemporâneos.

4.2.4 Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos

Pelos relatos já apresentados, nota-se que estes sujeitos concordam que o trabalho pode interferir no lazer, podendo a vida profissional invadir os outros espaços da vida pessoal e, justamente por isso, mostram-se satisfeitos, pois consideram que seu trabalho facilita suas atividades fora do trabalho. Para eles, o banco não coloniza a privacidade do tempo livre, uma tendência das empresas hoje em dia, como reforça Pelbart (2000). E graças também a estes modos de trabalhar, segundo eles, sentem-se felizes o que acaba promovendo ainda mais a dedicação ao trabalho, sem cobranças, exigências ameaçadoras e pressão. Estes sujeitos, quando questionados a respeito de como seria sua vida pessoal sob tais condições, disseram nem conseguirem imaginar ou que se sentiriam infelizes. A fala ilustra bem esta diferença:

Percebo claramente e violentamente a interferência do trabalho na vida pessoal, no lazer, porque quando tu trabalha na iniciativa privada tem que toda hora se provar e lá tem que matar um leão por dia, se não eles vem e te atropelam, tu tem que ta ligado, se informar, aqui a gente consegue fazer isso até no ambiente de trabalho, te atualizar, tu consegue baixar uma norma do Banco Central e ler, também tem os cursos promovidos pelo banco, coisas assim, o que geralmente na iniciativa privada eles acham que tem que ser fora do ambiente de trabalho (E24).

Em relação a esta satisfação, os entrevistados referem-se exatamente ao que é o foco deste trabalho, a interferência do trabalho na vida pessoal, especialmente no lazer. Salienta-se isto, porque eles manifestaram descontentamento com outros aspectos do trabalho, como falta de ascensão na carreira, pois existem poucos cargos de chefia, dificultando as mudanças de cargo e promoções. Também reclamaram dos sistemas de informações do banco que, segundo eles, não são integrados e dificultam o trabalho. Houve ainda reclamações das formas de execução do trabalho, pois estas,

muitas vezes, ainda são manuais, enquanto nas outras empresas já são automatizadas.

Isto tudo, provavelmente, também interfere na vida pessoal destes sujeitos. Como exemplo, alguns entrevistados disseram sair do banco incomodados com a lentidão dos sistemas de informações ou a falta de atitudes mais assertivas por parte das chefias do banco. Mesmo assim, eles referiram que “pesam muito bem”, elencando outros aspectos, como já mencionado, pois sabem como seria trabalhar em outras empresas, ou em especial em outros bancos, principalmente no que tange a estimular a competição entre colegas, metas de vendas, pressão no ambiente de trabalho e demissões constantes.

Para De Vries (2004) é um grande dilema para os sujeitos lidar com os limites entre trabalho, lazer, vida afetiva e familiar. Os depoimentos apresentados neste estudo evidenciam que conforme os modos de trabalhar, este dilema pode ser intensificado ou enfraquecido. O sujeito que, entre trabalho e lazer, opta pelo trabalho, além da pressão já sofrida no trabalho, pode sofrer a cobrança dos familiares e amigos, como foi verificado no Banco Múltiplo Privado, intensificando ainda mais seus dilemas. Já os entrevistados do Banco de Desenvolvimento não sinalizaram este tipo de sofrimento, pois, segundo eles, existe a possibilidade de uma opção satisfatória entre trabalho e lazer. Além disso, contam com o apoio dos colegas e, até mesmo, das chefias para resolverem algum problema pessoal que possa surgir. Por exemplo, se precisarem sair mais cedo para viajar, podem compensar em outro dia. Assim, seus modos de trabalhar colaborariam no sentido de evitar a vivência de dilemas pessoais relativos ao trabalho e lazer, pois compartilhariam seus problemas com os colegas e não conviveriam com constante pressão e medo.

No momento da opção entre o trabalho e o lazer, são levados em consideração a remuneração, a família e os estudos. A depender da etapa da vida de cada um, prevalece um ou outro aspecto na tomada de decisão.

Normalmente acho que é dinheiro, caso vá ganhar mais trabalhando mais horas, mas acho que também se pensa na família, se tem a possibilidade de aceitar mais horas. Eu analisaria minha rotina de um modo geral, tem que valer muito a pena (E16).

Eu prefiro não trabalhar mais que 6 horas, mas se precisarem muito eu vou, só em caso de extrema necessidade, pois tenho outros compromissos (E17).

Depende de cada um, também da disponibilidade de cada um, por exemplo, pra

fazer hora extra, acho que as pessoas no geral pensam na compensação financeira, com certeza. Se houvesse solicitações de última hora, acho que de um modo geral, as pessoas costumam atender. Acho que as reações não são muito diferentes das minhas assim. (...) (E18).

Eu acho tão estranho vejo que tem gente que não tem outra atividade além do trabalho, tem quem leva em consideração mais a família, que nem quem tem filho. Tem quem goste de fazer hora-extra por causa do dinheiro (...). Toda vida o lazer, pra minha realidade hoje(...) (E19).

Aqui no banco, acho que a grana conta, a grana ajuda, no meu caso é mais a preocupação com estudo (E20).

(...) Quem tá estudando, com outras coisas, vai fazer outro concurso, tá fazendo faculdade, aí não fica, eu acho, pesa mais fazer a faculdade, quem tem filhos pequenos, que nem eu, pesa mais a família (E21).

Quando me pediam pra fazer duas horas a mais eu gostava por causa da remuneração, posso dá mais pros meus filhos (E22).

Eu acho que pesa a família, mas eu acho que a remuneração também pesa (...). Eu peso, depende do momento da vida, mas remuneração, no meu caso, pesa bastante (E28).

Depende de muitos fatores, eu acho, em geral é pelo salário, mas quem tem filhos acho que é diferente, eu hoje optaria pelo trabalho, pelo dinheiro. Eu pretendo ter filhos daqui uns anos, neste caso optaria pela família e lazer, mas hoje posso optar pelo trabalho (E30).

No Banco Múltiplo Privado os sujeitos apresentaram-se contrariados e indignados ao refletirem a cerca do que levam em conta na hora de optar entre o trabalho e o lazer. Alguns baixavam a cabeça, expressando angústia e até tristeza. Já no Banco de Desenvolvimento os sujeitos recorreram livremente, contando até mesmo detalhes de como lidam com isto e sua vontade parecia prevalecer. Eles demonstraram não sofrer de superficialidade ao ler o mundo a sua volta e a si mesmo, conforme lembra Sennett (2001), provocada pela flexibilidade exigida na vida moderna, com todos os riscos e incertezas que ela implica. Além disso, consideram-se em posição de quem pode dizer e fazer o que deseja, o que não ocorreu no Banco Múltiplo Privado. Ainda a respeito do que pesa na hora de optar entre trabalho e lazer, destacam-se os seguintes depoimentos:

Vai de cada um. Remuneração pode pesar, mas tem que ter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, se não tiver, um dia vai estourar um dos lados, aquele lado que tá sendo deixado de lado, e não é fazer hora adicional que vai resolver isso, que vai mudar a satisfação com meu trabalho. Eu valorizo muito a vida que eu tenho hoje aqui, porque eu não tinha antes, mas se chegam hoje e me pedem pra ficar até umas 10 da noite aí, eu fico, tranquilamente, porque eu sei que é uma situação pontual, não vejo problema nenhum. Mas se começa a

ficar freqüente isso, eu vou ter que dar uma analisada na situação, ver com a chefia e tal. Acho que tem ir pelo bom senso e eu vejo que aqui as pessoas têm este bom senso, mas se começar acontecer com freqüência as pessoas vão repensar. A relação aqui com a chefia também é muito boa, quando a gente precisa de uma hora recupera no outro dia, compensa e tal, acho que é muito tranqüilo. É uma via de duas mãos na verdade, tu dá e tu ganha também (E24).

Nem todos levam em conta a família, aqui no banco acho que o pessoal é mais família, mas no geral, assim mundo, o dinheiro pesa muito. Eu vejo pela escolinha que meu filho, crianças que chegam às sete e saem às sete, eu fico apavorada (...). Mas não é o que eu quero, eu sempre digo pro meu marido. Meu filho é minha prioridade hoje, acho ele muito pequeno ainda, pra deixa nas mãos, na educação de outras pessoas. Minha prioridade de manhã é com ele. Também aqui a gente consegue tirar férias quando quer, negocia, tem os prêmios, tem flexibilidade, sair mais cedo se precisar, vir de manhã se precisar. Tem que ver os compromissos das pessoas, eu hoje me importaria de trabalhar mais. Eu gosto daqui, eu vejo como uma família, adoro trabalhar aqui e isso é uma coisa muito boa, vai ser difícil sair, por que tem compensar isso também, não é só salário, é o ambiente, é o horário, é minha família que tá em jogo, tem meu chefe que entende as coisas, eu posso conversar, posso contar, isso conta pra mim pra sair daqui, claro, eu quero salário melhor, mas tem que pesar tudo isso (E27).

Em relação a como são vistos aqueles colegas que, entre o trabalho e o lazer, optam pelo trabalho, a maioria respondeu que isto é bem visto somente quando é realmente necessário:

Aqui não tem que ficar até mais tarde, se ficar é por que quer, ou está fazendo outra coisa, às vezes nem o chefe tá mais aí, aquele negócio que pega bem, sabe? Não pega nada! (E17)

Aqui no setor, acho que quem faz é porque tem que fazer mesmo, porque o bicho pegou! Mas quase não acontece (E18).

Acho que seria como um Caxias, né? Mas se precisasse, se pedissem, acho que é visto com bons olhos, ah, tá se esforçando, responsável, mas se é só pra mostrar, acho que não é legal (E22).

O tom das respostas diferenciou-se do que apareceu no Banco Múltiplo Privado. Os entrevistados relataram que este tipo de solicitação não é muito freqüente, a maioria cumpre apenas a jornada de seis horas diárias, com exceção de alguns dias do mês. Para Dumazedier (2008) o lazer atende às necessidades particulares dos sujeitos e também pode transformar aos poucos suas formas de sentir, pensar e agir. Alguns sujeitos se lembraram de colegas que vão para o banco e fazem até mais que seis horas para “se livrar” do ambiente familiar:

Eu acho que é como alguém que não gosta de ficar em casa (risos), quer se livrar, e tem casos assim, tem pessoas que tu vê que às vezes não precisa tanto, (...) (E23).

Olha depende, tem pessoas que o trabalho é uma fuga de problemas que tem em casa, na vida pessoal, uma fuga, uma desculpa. Mas pela questão do lazer, se a pessoa sempre opta pelo trabalho, alguma coisa tá errado, porque independente aonde tu estejas, iniciativa privada ou pública, tem que haver um equilíbrio(...) (E24).

É o Fulano, né? (risos) eu via o Fulano como, em primeiro lugar, que o ambiente familiar dele não era muito bom (...) (E25).

Tem um caso sim no setor, acho que ele não tem o que fazer em casa, o pessoal comenta, por que vem e nem precisa, fica ali pra preencher o tempo dele. Não é bem visto, em geral não é (E28).

Segundo Edwards e Rothbard (2000), os sujeitos podem compensar a insatisfação de outras dimensões da vida no trabalho, utilizando estratégias de busca de recompensa na vida profissional. Nestes casos, provavelmente, as atividades de lazer destes sujeitos não proporcionam satisfação e bem-estar, conforme destaca Marcellino (2006).

Já em relação a como são vistos os colegas que, entre o trabalho e o lazer, optam pelo lazer, não é bem visto quando a pessoa não cumpre seis horas diárias ou deixa suas tarefas por fazer; ou, no caso de solicitarem prorrogação da jornada, nunca aceitar.

Também não vejo muito isso acontecer, mas acho que não é bem visto, nem o chefe fica depois do horário, (risos) (E16).

Assim como a outra pode ser bem vista, essa aí não é muito, não deve ser muito bem vista, eu acho que as pessoas notam, ah, também não tem como as pessoas saber do trabalho em si daquela pessoa, de repente quando ele tá ali ele faz bem feito, não deixa atrasar, de repente ele sai mais cedo porque ele sabe, tem responsabilidade, pode sair naquele dia, as pessoas comentam, falam sem saber, a gente nem sabe porque ele tá saindo mais cedo, pode ser que um dia ele trabalhou mais (E21).

Acho que também pega mal, né? Aquele lá a gente não pode contar nunca, as pessoas comentam, com o tempo a gente vai aprendendo quem é aquela pessoa que tu pode contar, que tu chega lá e ela vai procurar te ajudar, (...) a gente sabe quem é quem, às vezes a gente comete alguns equívocos, mas na maioria do casos, se percebe (E23).

Eu considero normal, até acho assim que bom que as pessoas podem fazer isso aí, optar. Até se a pessoa diz não quero fazer, tem meu lazer, tem filhos, que ótimo. Se a pessoa consegue fazer isso aí acho que é uma coisa boa (E26).

Também tem, tem pessoas que é esporádico, às vezes tem que sair no horário de trabalho e volta, acho que se é esporádico não é mal visto, todo mundo precisa uma hora. Agora tem colegas que é freqüente, (...) aí é muito mal visto (E27).

Ah, tem, isso a gente até olha assim meio diferente, o cara que não pega junto, não passa despercebido, nós temos casos lá também. Faz só o que é pedido, não é capaz de se dar um pouquinho mais (E28).

Pode ser normal, depende da situação, mas tem gente que nunca fica, eu vejo que o chefe já nem pede mais, não conta com eles (E30).

Fica evidente nos relatos que a situação destes sujeitos é diferenciada da do Banco Múltiplo Privado, tanto no trabalho como no lazer. E são os modos de trabalhar destes sujeitos que colaboram para isto.

No que diz respeito ao tempo de serviço no banco, não foram apontadas diferenças entre os mais novos e os mais antigos. Quanto à opção entre trabalho e lazer, para alguns os mais novos optem mais por lazer.

Lazer coletivo, tínhamos muito mais antes, os antigos, meu Deus! Jogávamos vôlei e futebol nos sábados, lá na sede, era tipo treinamento, campeonato de canastra, churrasco. Antes a regra era ser sócio da associação, hoje a regra é não ser sócio (E17).

Aqui tem muita diferença entre RP1 e RP2. Mas em relação ao lazer acho que não tem muita diferença, acho que é mais da pessoa, da época (...). Acho que os novos têm muito mais atividade do que os antigos, os antigos se não tão aqui, a maioria tá em casa ou passeando, já os novos, os RP2, muitos tão na faculdade, outros, fazendo curso de línguas, ou musculação, tem várias outras atividades, não querem fazer hora-extra porque já tem bastante tarefas fora daqui. O trabalho é de seis horas, o banco dá a oportunidade de ter as manhãs livres, o resto já comprometi pra fazer outras coisas, acho que isso é a maioria. Essa diferença tem (E18).

Eu acho que os mais novos são menos preocupados com o lazer, os antigos são mais preocupados, sei lá. Os novos eu acho que são muito, só querem estudar, trabalhar, querem crescer, acho que eu sou um pouco diferente, eu não sou muito parecida com a minha geração, porque eu sou muito preocupada com meu lazer, percebo que sou diferente. Os mais antigos são mais preocupados, parecem ter bastante vínculo com a família, (...). E os novos parece que não, a maioria tá aí porque é um trampolim pra outra coisa (E21).

Não, eu acho que não, acho que é muito da pessoa, a gente sabe de pessoas antigas aí que agem politicamente, tão sempre atrás de cargo, eu acho que tem em tudo que é lugar, não é o fato de ser antigo ou mais novo. (...) Acho que isso é mais da pessoa e não depende nem da idade nem de serviço. Acho que muda o tipo de divertimento, mas eu acho que no geral as pessoas têm momentos de lazer, coisas que façam se sentir bem (E23).

Os mais novos parecem valorizar mais o lazer, este pessoal que entrou nos últimos concursos, acho que eles têm, pela idade, pessoas que tem uma vida completamente diferente. Conhecem pessoas que, de repente trabalham na iniciativa privada e tem uma vida completamente distinta da que eles levam hoje aqui. Uns já trabalharam em outras empresas e tinham outra qualidade de vida, acho que essas pessoas têm mais noção do que é um lazer. (...) Tipo nós, assim, a gente tá vindo do mundo acadêmico, a gente sabe como as coisas funcionam, a relação com as pessoas, a gente vê como é a vida dos outros lá

fora e como é a nossa aqui dentro (E24).

Eu diria assim, de uma forma leve, os novos optam mais por lazer, generalizando, mas eu acho que um pouco mais, os jovens sabem viver melhor, eles tão até mais certos em termos de ter mais lazer, é uma coisa que acho certo (E26).

Acho que é da pessoa, claro, os novos têm mais energia, digamos assim, mas também não vejo muita diferença, porque às vezes os mais antigos são bah, até eu fico impressionado, porque vão em shows, vão em festa, (...). Eu acho que não tem diferença, pelo menos os que eu conheço (E27).

Destaca-se que há uma distinção clara entre os mais novos e os mais antigos no banco. Isto se deve tanto porque o banco ficou quase 20 anos sem ter concurso público, como também, porque, ao retomar estas admissões, foi criado um regulamento de pessoal específico para os novos empregados.

Salienta-se que para estes sujeitos em nenhum momento falar em lazer soou como algo utópico ou até mesmo herético, nem mesmo para àqueles que têm cargo de chefia, como mencionam Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2007) e se verificou no Banco Múltiplo Privado.

Não se verificou diferença expressiva relacionada a trabalho e lazer entre os que ocupam cargos de chefia e os que não ocupam, embora se note que as falas dos sujeitos indicam que há responsabilidades maiores para as chefias por causa do cargo e da carga horária (oito horas). A avaliação dos sujeitos é de que, na comparação com os cargos de chefia de outras empresas e bancos, os chefes do Banco de Desenvolvimento estão numa situação bem tranqüila.

Não percebo muita diferença, chefia faz oito horas, os outros seis, aqui não se fica mais que as horas do contrato, só de vez em quando e se compensa depois. Tem três coisas que nunca falharam aqui, salário, até na época da intervenção do Banco Central, o salário não atrasou, férias, para marcar é sempre tranqüilo, e, o horário, só fica mais tempo quem quer (E17).

Os chefes naturalmente ficam mais, depende do chefe e depende do dia também, (...) tem mais responsabilidade, ganham mais. Cada um organiza seu horário, tem chefe que só faz meia hora de almoço (E18).

Acredito que não, acho até que eles têm uma pressão maior, mas eu tenho impressão é que eles conseguem separar isso do banco pra quando chega em casa, essa é a impressão que eu tenho, claro que a pressão deles é maior. Olha, isso é mais de cada um, (...) (E23).

(...) Acho que isso é da pessoa mesmo, tanto é que outras pessoas ocuparam o mesmo cargo e não tiveram a mesma preocupação. Eles têm mais cobrança, mais demanda, mais preocupações, a responsabilidade é deles, acho que conseguir desligar não é em função do cargo, isso depende da pessoa, isso em

não sei te dizer. Eu se fosse chefe não esquentaria a cabeça, (...) (E25).

Eu acho que a chefia já é por si só uma responsabilidade a mais, então, eu acho assim que de modo geral o chefe ele tem mais responsabilidade, mais pressão, mais estresse, até por que tem também a questão de administrar pessoas, os conflitos das pessoas, acho que isso daí é um peso, acaba levando pra casa (...) (E26).

Meu chefe consegue, faz oito horas e se programa, faz academia, fim de semana ele fala do que ele fez, acho que é mais da pessoa, não é do cargo, não aqui no banco pelo menos. É tranquilo, mesmo sendo chefe, mas vai da pessoa (E27).

Na chefia sempre tem um pouco mais de responsabilidade, deve um pouco mais? Não como escapar né? Mas quando eu era chefe, não saia mais preocupado, saia do banco e desligava (...) (E28).

Para Castells (2000), nas sociedades contemporâneas o fluxo de informação é intenso e há um apelo constante à velocidade, à rapidez, à passagem, ao movimento. No Banco de Desenvolvimento estas características não foram apontadas dessa maneira. A interação entre o trabalho imaterial destes bancários e o seu lazer apresentou-se bem demarcada, não havendo evidências de que o trabalho atrapalha o lazer, mas sim, que facilita. Sendo assim, os modos de trabalhar e os modos de relacionamento com os colegas e as chefias neste banco indicam a presença de suporte que não os leva à vivência de dilemas entre trabalho e lazer. As falas dos sujeitos sintetizadas na figura 3, a seguir, são ilustrativas disso.

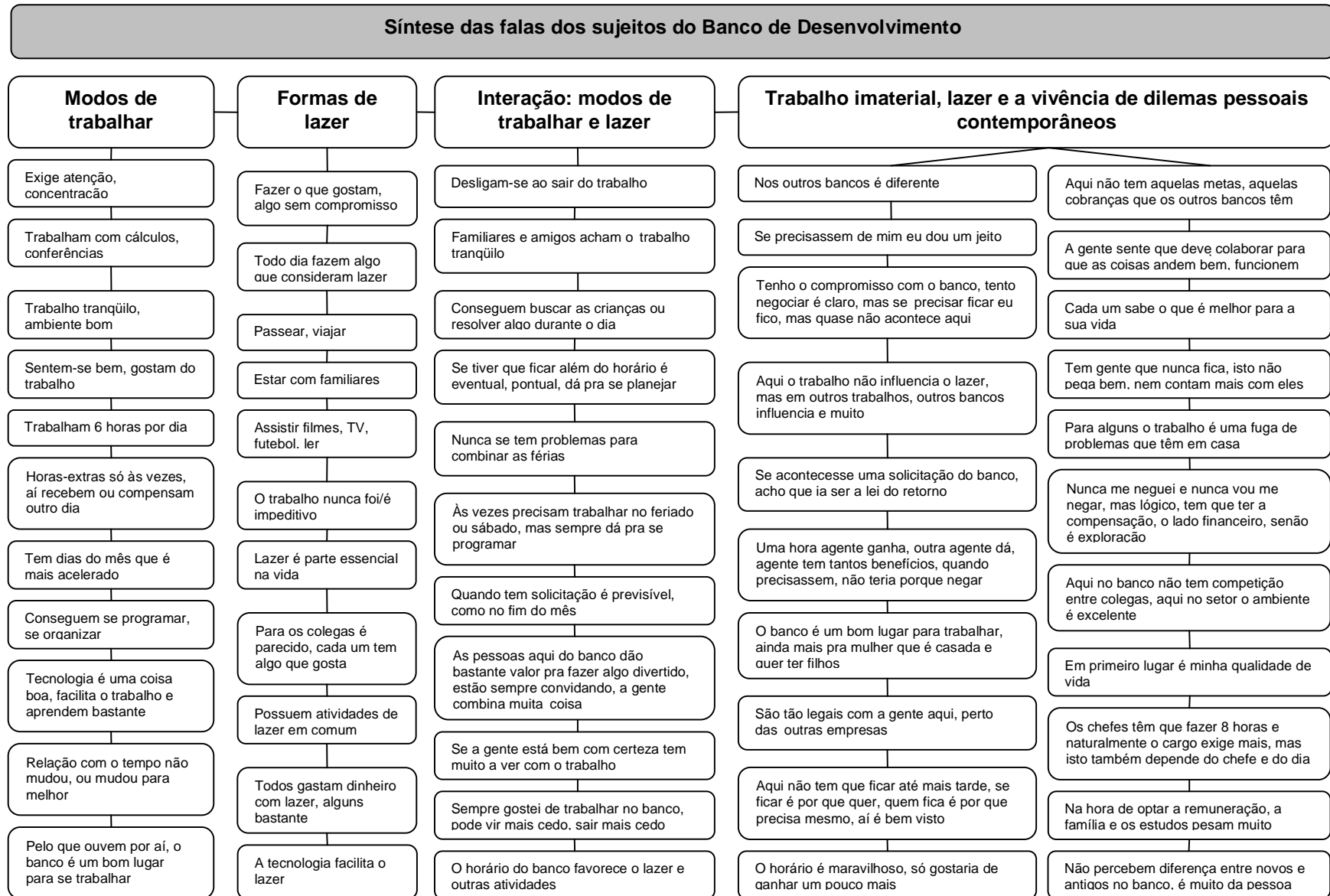


Figura 3 – Síntese dos principais pontos contidos nas falas dos sujeitos – Banco de Desenvolvimento

No Banco de Desenvolvimento, ficou evidente que os modos de trabalhar possibilitam aos sujeitos terem mais e melhores atividades de lazer em relação ao Banco Múltiplo Privado. Conjuguar o verbo “organizar”, “programar” e “planejar” sua vida pessoal e profissional denota uma experiência temporal favorável ao equilíbrio entre trabalho e lazer, o que não se verificou no Banco Múltiplo Privado. Na seção 4.3, apresentam-se os principais resultados encontrados no Banco Múltiplo Privado e no Banco de Desenvolvimento, e possíveis comparações.

4.3 TRABALHO E LAZER NOS BANCOS MÚLTIPLO PRIVADO E DE DESENVOLVIMENTO

No Banco Múltiplo Privado, os atuais modos de trabalhar definem-se pela expressão “fazer de tudo”. Somam-se a isto as altas metas de vendas e a cobrança constante, o que possibilita que nas agências o ambiente seja percebido como de “crescimento constante” e, ao mesmo tempo, de “pressão constante”. O ritmo é acelerado e a tecnologia agilizou ainda mais o trabalho. O trabalho é de oito horas por dia ou mais, mas o sentimento que vigora é de que falta tempo para “fazer tudo”. Relatam gostar do que fazem, apesar das exigências.

No Banco de Desenvolvimento, os modos de trabalhar exigem “concentração” e “atenção”, pois a maior parte das tarefas dos sujeitos envolve cálculos e conferências. Os sujeitos consideram o banco um bom lugar para se trabalhar, com ambiente e trabalho tranquilo. Relatam gostar do trabalho e compartilhar um sentimento de bem-estar. Trabalham seis horas por dia e fazem horas-extras só às vezes, o que lhes permite programar e planejar. Apenas alguns dias do mês são mais acelerados e aprendem muito com a tecnologia.

Ao analisar os modos de trabalhar dos dois bancos observa-se que para os bancários do Banco Múltiplo Privado o trabalho se apresenta como “muito estressante”. O ritmo acelerado e as cobranças constantes são impostos a estes sujeitos e se legitimam em todas as condições que se apresentam a eles. As frases “é isso que conta” e “aqui sempre foi assim” confirmam a situação embaraçosa que vivem estes sujeitos, parecendo não haver alternativas. Os sujeitos do Banco de Desenvolvimento

distanciam-se desta situação, seus depoimentos condizem com modos de trabalhar que possibilitam viver mais plenamente, tanto no trabalho, como fora dele.

Ambos os bancos se caracteriza pelo trabalho imaterial. No Banco Múltiplo Privado, os sujeitos devem “prospectar clientes e negócios”. É necessário passar confiança e segurança aos clientes, a confiança no banco deve ser passada pelos bancários, pois eles estão na “linha de frente”, mas no final “são medidos pelo atingimento de metas”. Os sujeitos do Banco de Desenvolvimento não se referiram ao atendimento a clientes, porém falaram do “trabalho de concepção”, que exige concentração e atenção.

Para os sujeitos do Banco Múltiplo Privado o lazer é necessário para esquecerem os problemas. É considerado algo prazeroso que oportuniza bem-estar, embora falte tempo para o lazer e para a família. Entre as atividades de lazer mais citadas encontram-se descansar, estar com familiares, viajar, passear, ler e assistir filmes. Este lazer é realizado normalmente nos fins de semana. Costumam gastar dinheiro com o lazer e a tecnologia facilita e atrapalha o lazer.

As atividades de lazer dos sujeitos do Banco de Desenvolvimento são semelhantes, incluindo estar com familiares, viajar, passear, ler e assistir filmes, TV e futebol. A diferença está em como estas atividades se viabilizam, pois o trabalho deles nunca foi ou é considerado impeditivo para o lazer. Além disso, “descansar” não se inclui como atividade de lazer dentre aquelas atividades que praticam todos os dias. Para estes sujeitos lazer é parte essencial na vida, fazer o que gostam e algo sem compromisso. Outro ponto diferencial é o lazer compartilhado com colegas de trabalho, o que não se verificou no Banco Múltiplo Privado, o que pode estar associado às questões de competição relativas ao atingimento das metas sempre crescentes.

Fez-se notar que os sujeitos, dos dois bancos, não citaram atividades de lazer que abrangem, segundo a classificação de Dumazedier (2008), os lazeres práticos que incluem trabalhos manuais, jardinagem e culinária, realizados em casa. Para Dumazedier (2008), a escolha do tipo de lazer está ligada à classe sócio-profissional dos sujeitos e às suas necessidades de realização. Possivelmente, com as demandas do trabalho imaterial bancário, estas necessidades de realização dos sujeitos vão ser modificadas, podendo refletir nas escolhas relacionadas ao lazer. Por exemplo, com a

exigência cada vez maior de um trabalho intelectual, supõe-se que surja a necessidade de realização de um lazer mais manual.

O quadro 5 resume os modos de trabalhar e as formas de lazer dos sujeitos de cada banco.

Trabalho e lazer nos Bancos Múltiplo Privado e de Desenvolvimento			
Modos de trabalhar		Formas de lazer	
Banco Múltiplo Privado	Banco de Desenvolvimento	Banco Múltiplo Privado	Banco de Desenvolvimento
"Fazer de tudo"	Exige atenção, concentração	Necessário para esquecer problemas	É parte essencial na vida
Metas de vendas altas	Cálculos, conferências	Falta tempo para lazer/família	O trabalho nunca foi/é impeditivo
Cobrança alta, crescimento constante	Ambiente bom, trabalho tranquilo	Algo prazeroso, pelo bem-estar	Fazer o que gostam, algo sem compromisso
Ritmo muito acelerado	Alguns dias são mais acelerados	Descansar	Todo dia fazem algo que consideram lazer
8 horas por dia	6 horas por dia	Estar com familiares	Estar com familiares
Sentimento de constante pressão	Sentimento de bem-estar	Viajar, passear	Passear, viajar
Falta tempo para fazer tudo	Conseguem se programar	Ler, assistir filmes	Assistir filmes, TV, futebol, ler
Gostam do que fazem	Gostam do que fazem	Lazer restrito aos fins de semana	Possuem atividades de lazer com colegas durante a semana
Trabalham mais, ganham mais	Bom lugar para se trabalhar	Gastam dinheiro com lazer	Gastam dinheiro com lazer
Tecnologia agilizou o trabalho	Aprendem com a tecnologia	A tecnologia facilita e atrapalha o lazer	A tecnologia facilita o lazer

Quadro 5 – Trabalho e lazer nos Bancos Múltiplo Privado e de Desenvolvimento

Ao analisar a interação entre modos de trabalhar e lazer destes bancários, nota-se que há muitas diferenças. No Banco Múltiplo Privado, os sujeitos referem que nunca se desligam totalmente do trabalho; que o trabalho já impediu e/ou impede o lazer; que o cansaço impede o lazer; e que gostariam de ter mais tempo pra si; tentam negociar horas-extras, reuniões, mas acabam cedendo; nunca estão totalmente tranquilos, nem nas férias; e, as transferências para outras cidades interferem muito nas possibilidades de lazer, e não ter horário também.

No Banco de Desenvolvimento, os sujeitos referem a possibilidade de se desligar ao sair do trabalho; o horário do banco favorece o lazer e outras atividades; eles

valorizam fazer algo divertido, combinam programas entre colegas; afirmam que se estão bem com certeza tem muito a ver com o trabalho; que não há problemas para combinar as férias; quando tem que ficar além do horário é eventual, pontual, dá pra se planejar; e, que sempre gostaram de trabalhar no banco, podendo ir trabalhar mais cedo e sair do trabalho mais cedo.

Estes relatos evidenciam que há interferência dos modos de trabalhar no tocante ao lazer. Tal interferência pode ser negativa, no caso do Banco Múltiplo Privado, pois os sujeitos além de trabalhar mais horas, encontrar-se-iam cansados quando em casa. E pode ser positiva, caso do Banco de Desenvolvimento, uma vez que oportuniza horário de trabalho que facilita o lazer e outras atividades, além das tarefas profissionais não serem tidas como cansativas.

A família e os amigos sinalizam as interferências negativas ou positivas dos modos de trabalhar, no lazer dos bancários. Diferentemente do que acontece em relação ao Banco de Desenvolvimento, os familiares daqueles que trabalham no Banco Múltiplo Privado percebem a ausência, a pressão sofrida, reclamam e muitas vezes não entendem o que se passa. Os bancários por sua vez, percebem os familiares como menos estressados por não trabalharem em banco.

O quadro 6, a seguir, destaca as falas principais dos sujeitos em relação à interação modos de trabalhar e lazer.

Interação: modos de trabalhar e lazer	
Banco Múltiplo Privado	Banco de Desenvolvimento
Nunca se desligam totalmente do trabalho	Desligam-se ao sair do trabalho
Trabalho já impediu e/ou impede o lazer	O horário do banco favorece o lazer e outras atividades
Familiares percebem a ausência, a pressão	Familiares e amigos acham o trabalho tranquilo
Os familiares reclamam, não entendem	Conseguem buscar as crianças ou resolver algo pessoal durante o dia
Gostariam de ter mais tempo pra si	Valorizam fazer algo divertido, combinam programas entre colegas
Querem ter mais tempo para lazer e/ou família	Acham que se estão bem com certeza tem muito a ver com o trabalho
Tentam negociar horas-extras, reuniões, mas acabam cedendo	Se tem que ficar além do horário é eventual, pontual, dá para se planejar
Nunca estão totalmente tranquilos, nem nas férias	Não há problemas para combinar as férias
As transferências para outras cidades interferem muito, não ter horário também	Às vezes precisam trabalhar no feriado ou sábado, mas dá para se programar
Os familiares não são tão estressados	Quando tem solicitação é previsível, como no fim do mês
Cansaço impede o lazer	Sempre gostaram de trabalhar no banco, podem ir mais cedo e sair mais cedo

Quadro 6 – Interação: modos de trabalhar e lazer

A interação entre trabalho imaterial e lazer constitui dilemas pessoais contemporâneos. Ressalta-se que em ambos os bancos os sujeitos vivem dilemas pessoais, dadas as condições de vida e trabalho atualmente, conforme apresentam Sennett (2001), Bauman (2007a) e Gaulejac (2007). Os relatos dos sujeitos indicam que os modos de trabalhar podem potencializar a vivência de dilemas, sendo este o caso do Banco Múltiplo Privado; ou podem minimizá-los, como é o caso do Banco de Desenvolvimento que apresenta modos de trabalhar mais favoráveis à superação do sofrimento dos sujeitos (DEJOURS, 2008).

A visão que os sujeitos do Banco de Desenvolvimento tem a respeito do trabalho em outros bancos legitima os modos de trabalhar existentes no Banco Múltiplo Privado. Segundo os sujeitos do Banco de Desenvolvimento: “nos outros bancos é diferente”; “aqui não tem aquelas metas, aquelas cobranças que os outros bancos têm”; “são tão legais com a gente aqui, perto das outras empresas”; “aqui no banco não tem competição entre colegas, aqui no setor o ambiente é excelente”; e, “aqui o trabalho não influencia o lazer, mas em outros trabalhos, outros bancos, influencia muito”. Nota-se que a comparação se dá por contrastes, o que sugere um certo alívio aos sujeitos do

Banco de Desenvolvimento passível de interferência em suas vivências relativas.

O quadro 7 resume as principais falas dos sujeitos dos bancos pesquisados evidenciando que a interação entre trabalho imaterial bancário e lazer constitui dilemas pessoais contemporâneos.

Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos	
Banco Múltiplo Privado	Banco de Desenvolvimento
Muito medo de ficar sem emprego	Nos outros bancos é diferente
Preocupam-se muito com o futuro	Se precisar ficar eles ficam, mas quase não acontece
Banco privado é assim mesmo	São tão legais com a gente aqui, perto das outras empresas
Neste banco sempre foi assim	Se precisarem deles, eles dão um jeito de ficar mais
Alguns pensam que talvez o banco pudesse fazer algo por eles	Possuem compromisso com o banco, tentam negociar é claro
Em outros tempos não foi, é ou será diferente	Se acontecer uma solicitação do banco, ia ser a lei do retorno
Acabam cedendo, mas se sentem mal/conformado/incomodado	Uma hora a gente ganha, outra a gente dá
Passam a impressão de que se tem que passar por isso para chegar lá	A gente tem tantos benefícios, quando precisassem, não teria porque negar
Na verdade não é bem assim	Mas lógico, tem que ter a compensação, o lado financeiro, senão é exploração
Trabalho em primeiro lugar	Em primeiro lugar é minha qualidade de vida
Quem está no cargo tem que se manter, e quem não está, está buscando	Aqui o trabalho não influencia o lazer, mas em outros trabalhos, outros bancos, influencia muito
Todos na pressão, quem é chefe e quem não é, os mais novos e os mais velhos	Os chefes têm que fazer 8 horas e naturalmente o cargo exige mais
Os mais novos têm mais pique	Mas isto também depende do chefe e do dia
Os jovens não se submetem às pressões, não aceitam essas "pressões dos banqueiros"	Não percebem diferença entre novos e antigos no banco, é muito da pessoa
Os jovens sugam o que o banco pode oferecer, estão de passagem	Aqui no banco não tem competição entre colegas, aqui no setor o ambiente é excelente
Entre trabalho e lazer o dinheiro pesa mais	Na hora de optar a remuneração pesa muito
Todos dão prioridade ao trabalho em relação ao lazer	A gente sente que deve colaborar para que as coisas andem bem, funcionem
Sem trabalho não tem lazer	O horário é maravilhoso, só gostaria de ganhar um pouco mais
Para quem tem ou terá filhos é diferente	O banco é um bom lugar para trabalhar, ainda mais pra mulher que é casada e quer ter filhos
Na família ninguém é tão estressado, ninguém é bancário	Aqui não tem aquelas metas, aquelas cobranças que os outros bancos têm
Primeira opção é Trabalho X Saúde, depois Trabalho X Lazer	Aqui não tem que ficar até mais tarde, se ficar é por que quer
Se optar pelo trabalho é puxa saco, fominha, corinho, caxias, ou realista?	Quem fica é por que precisa mesmo, aí é bem visto
Se opta pelo lazer é folgado, desinteressado, louco ou alguém que pensa no seu bem-estar e sua saúde?	Cada um sabe o que é melhor para a sua vida
Se não optarem pelo trabalho já olham torto, botam outro no lugar, não dura	Tem gente que nunca fica, isto não pega bem, nem contam mais com eles
Se optar pelo lazer falta coleguismo, não pega junto	Para alguns o trabalho é uma fuga de problemas que têm em casa

Quadro 7 – Trabalho imaterial, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo compreender a interação entre trabalho imaterial e lazer nos modos de trabalhar e viver de bancários inseridos em um Banco Múltiplo Privado e em um Banco de Desenvolvimento, e se tal interação se configura em dilemas pessoais contemporâneos. Para tanto, descreveu-se os modos de trabalhar e as formas de lazer destes bancários, e como se dá a interação dos mesmos.

Assim, foi possível verificar que os modos de trabalhar destes bancários têm características do trabalho imaterial e interferem no seu lazer, bem como em sua vida pessoal como um todo. Estas vivências podem se constituir em dilemas pessoais contemporâneos, uma vez que em uma situação de escolha entre o dever e o lazer não há como evitar o não satisfatório, seja para o sujeito, a família, os amigos ou o trabalho. Há, ainda, a imagem negativa perante os demais, já que se escolhe o trabalho é tido como “muito egoísta” com seus próprios familiares e consigo mesmo; se escolhe o lazer é tido como “muito nem aí pra nada”, ou que opta sempre pela família. Não há, então, uma boa escolha (BAUMAN, 2007a) o que caracteriza o dilema.

Os resultados da pesquisa apontam que os sujeitos convivem constantemente com esta necessidade de optar entre o trabalho e o lazer. Neste dilema pessoal a responsabilidade pela escolha sempre recai sobre os sujeitos, embora o cenário do trabalho emita mensagens enfáticas dos possíveis prejuízos pela negligência para com o dever. Talvez seja possível, inclusive, vir a pensar na existência de falsos dilemas, devido às exigências e controle da organização do trabalho para com os sujeitos. Tanto que no Banco Múltiplo Privado, onde os modos de trabalhar atrapalham ou impedem o lazer, todos os sujeitos mencionaram a frase “trabalho em primeiro lugar” ou algo neste sentido, reforçando e justificando a vivência do dilema. Já no Banco de Desenvolvimento, onde os modos de trabalhar são mais favoráveis à realização do lazer, frases neste tom não foram expressas.

Para os trabalhadores bancários entrevistados lazer é essencial na vida e necessário para esquecer problemas cotidianos, proporciona prazer, bem-estar e descanso. Porém, se evidenciou que abrir mão do lazer é freqüente. Quando o dilema

se instala, diante da escolha entre trabalho e lazer, quase sempre a escolha recai sobre o trabalho, pois, os sujeitos estão sendo pressionados para tal, o contexto que os cerca indica que devem fazê-lo. Tomados pelo medo, pela insegurança e ansiedade, e sem uma boa alternativa, racionalizam: “sem trabalho não se tem lazer”. Ocorre, entretanto, que os dilemas não são compreendidos pelos sujeitos como tal nitidamente. Embora possam, em alguns momentos, aparecer de modo mais visível, em geral encontram-se num contexto de trabalho produtor destes estilos de vida.

Tal qual a literatura indica, os dados levantados no Banco Múltiplo Privado demonstram que a máxima “sempre acima das expectativas” é a que permeia e é valorizada hoje em dia (GAULEJAC, 2007; BAUMAN, 2007b). Esta é a lógica que provavelmente se verifica no trabalho imaterial bancário dos bancos em geral, em que modos de ser e de viver são afetados por um contexto de trabalho que exige dos sujeitos cada dia mais. As novas tecnologias e a nova estrutura do trabalho bancário convidam os sujeitos a se reinventarem, criando diariamente novas formas de ser e de agir, novos modos de viver no contexto do trabalho.

Bauman (2007a) lembra que o ambiente imprevisível e de fluxo rápido, presente na vida líquida, colabora para aumentar os dilemas dos sujeitos. A figura 4 ilustra o trabalho imaterial bancário e o lazer numa relação dinâmica que faz parte dos novos modos de viver contemporâneos potencializados pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TIC's), pelas atuais lógicas imperativas de tempo e velocidade e pelo controle sempre presente.

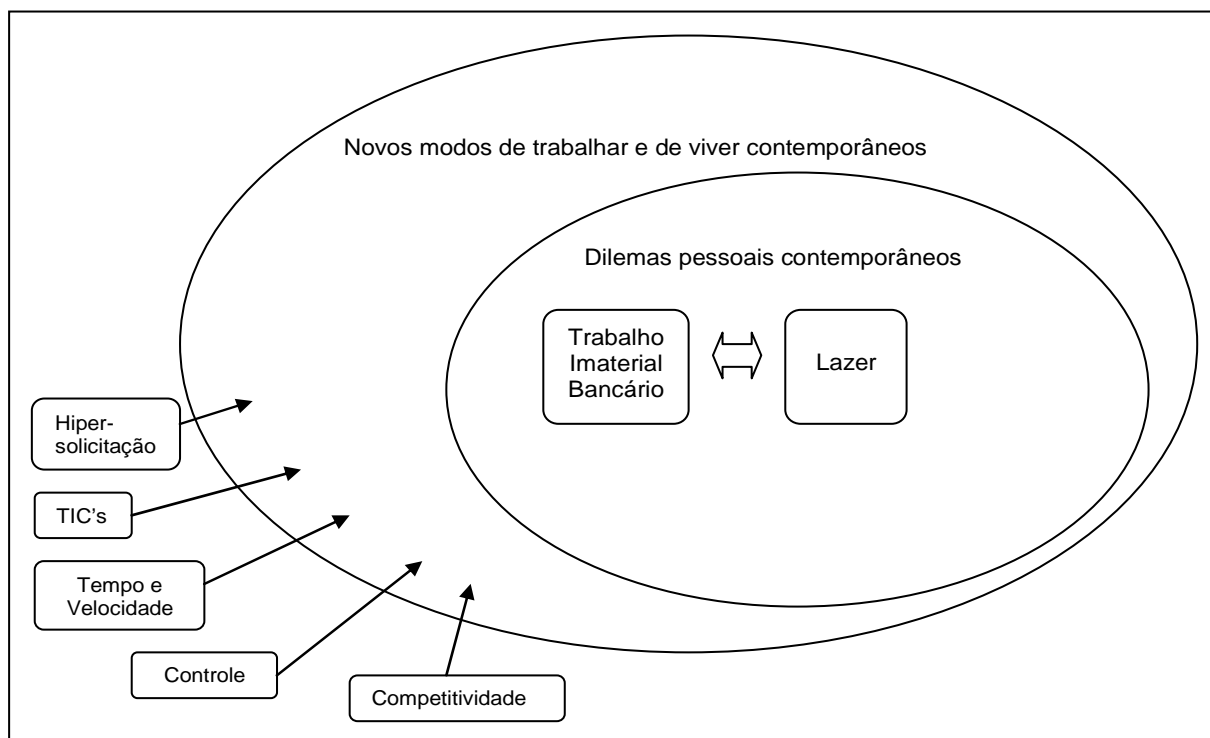


Figura 4 – Trabalho imaterial e lazer como dilema pessoal contemporâneo

Para os sujeitos, lidar com os dilemas pessoais contemporâneos não é tarefa fácil, principalmente quando os modos de trabalhar não colaboram para que sejam amenizados, sendo, ao contrário, ainda mais intensificados, como foi o caso do Banco Múltiplo Privado. Nas entrevistas alguns dos sujeitos demonstraram não poder refletir criticamente sobre sua condição no banco, provavelmente porque os modos de gestão dos bancos utilizem estratégias que provoquem o anestesiamiento de algumas questões, seja por coerção ou por sedução. O trabalho destes sujeitos é estressante, pois tem um ritmo acelerado e constante cobrança por metas de vendas. A “pressão” os acompanha ao ambiente doméstico, seja na forma de cansaço ou de mal-estar.

Dos relatos advindos do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e da situação vivida pelos sujeitos do Banco Múltiplo Privado, a pressão é a realidade vivida nos bancos atualmente, não apenas dos bancos privados, mas também nos bancos públicos com carteira comercial. As exceções, segundo eles, seriam os bancos que têm apenas a carteira de fomento por não possuírem uma concorrência tão acirrada, como é o caso do Banco de Desenvolvimento.

No Banco de Desenvolvimento evidenciou-se que os modos de trabalhar

facilitam o lazer e outras atividades da vida pessoal. Evidencia-se que esta realidade é praticamente exceção no trabalho imaterial bancário. Sinaliza-se que isto provavelmente se deve ao banco contar com uma gestão conservadora e não ser um banco comercial. Percebeu-se, no entanto, que há neste banco uma movimentação, ainda que lenta, em direção às novas configurações do trabalho tão evidentes nos demais bancos que passam a oferecer os mesmo tipos de financiamentos. Preocupações com a concorrência, com o melhor atendimento aos clientes, entre outras questões que dizem respeito à competitividade e a maior lucratividade do banco já vem sendo levantadas no cotidiano do Banco de Desenvolvimento. Como se verificou no referencial teórico deste estudo, esta é a tendência que se apresenta para as empresas atualmente.

Para os sujeitos do Banco de Desenvolvimento que avaliam o trabalho como mais tranqüilo, não há pessoas da família reclamando, existe a possibilidade de lazer durante a semana, é possível programar o lazer, saber e compartilhar dos colegas atividades fora do trabalho, e retornar ao trabalho renovado. Já para os sujeitos do Banco Múltiplo Privado que avaliam o trabalho como desgastante, não há essas possibilidades.

É importante destacar que, ao informar ao Sindicato dos Bancários de Porto Alegre quais seriam os bancos pesquisados, eles alertaram que estes são os dois casos extremos da realidade dos bancários hoje. O Banco Múltiplo Privado, com as piores políticas em prol de seus empregados, excesso de pressão no ambiente de trabalho, cobranças abusivas por metas e prática de demissões, entre outras. O Banco de Desenvolvimento, com as melhores políticas em prol dos seus empregados, ambiente de trabalho tranqüilo, sem muitas cobranças e demissões apenas a pedido do empregado ou por aposentadoria. No que tange ao foco desta pesquisa, a partir da análise dos dados coletados, esta informação realmente se confirmou.

No projeto de pesquisa levantou-se a questão de que as atividades de lazer dos bancários poderiam ser escolhidas conforme seus interesses profissionais. Seria como um “lazer instrumental” no sentido de que estas atividades seriam escolhidas com um propósito que não do lazer em si. Por exemplo, poderiam escolher atividades porque os colegas também as realizam e os sujeitos querem fazer parte do grupo; ou optar por

determinadas formas de lazer para agradar o chefe, os clientes ou por causa do *status* que elas pudessem proporcionar, oferecendo melhores condições de efetuar negócios. No entanto, a partir dos relatos dos sujeitos, esta relação não se evidenciou.

Outro fato que chamou a atenção, é que as entrevistas no Banco de Desenvolvimento foram todas mais longas e detalhadas. A maioria delas foi como uma conversa com a participação interessada dos entrevistados, e sem interrupções externas. Já no Banco Múltiplo Privado, o acesso foi muito mais difícil e restrito, e quando concedido, as entrevistas se deram de forma rápida, até mesmo porque os entrevistados não possuíam disponibilidade de tempo, como posteriormente ficou claro na análise dos seus relatos. Por isso, os sujeitos apresentaram respostas quase sempre breves. Mesmo assim, os dados levantados foram relevantes para o objetivo deste estudo, como visto na análise dos resultados.

Para futuros estudos em bancos de caráter comercial, principalmente nos privados fica o alerta de que justamente devido à “correria” vivida por estes bancários, as pesquisas são difíceis de serem realizadas demandando maior empenho do pesquisador. Para exemplificar, registra-se que, diante das solicitações para a coleta de dados no Banco Múltiplo Privado, surgiram comentários do tipo: “Tem que ser aquelas de marcar!”; ou, “Nossa, é enorme isso aqui!”. Esta é a realidade vivida por sujeitos que se vêem sem “tempo a perder”.

Uma contribuição desta pesquisa foi a de tratar-se de um estudo qualitativo. Segundo Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2007) há uma necessidade de se compreender estas questões não só quantitativa, mas também qualitativamente. Pesquisas qualitativas, como se pretendeu a presente pesquisa, explicitam outras questões e conflitos gerados pela predominância do trabalho sobre o tempo livre dos sujeitos, avançando assim numa análise mais detalhada.

Para a gestão dos bancos, esta pesquisa pode contribuir como um alerta às conseqüências que envolvem modos de trabalhar intransigentes. Além disso, para aqueles bancos realmente preocupados com a qualidade de vida de seus empregados, este estudo pode fornecer algumas dicas.

Há poucas pesquisas deste tipo em Bancos de Desenvolvimento, o que indica que a presente pesquisa talvez possa vir a colaborar para a ampliação do

conhecimento, tanto para a área acadêmica, como para os bancos.

No Banco de Desenvolvimento praticamente não surgiram reclamações quanto às pressões por metas. Porém, existe a pressão política, já que há cargos ocupados conforme a escolha dos governantes, que por sua vez escolhem, entre os empregados do banco, seus assessores, superintendentes e chefias. E, por conta disto, há um rodízio bem grande de empregados nos cargos. Esta questão poderia ser aprofundada em estudos futuros.

Também para pesquisas futuras, os relatos dos sujeitos indicaram que a citação “trabalho em primeiro lugar”, pode ser aprofundada, pois esta pode ter uma conotação ética e religiosa que seria interessante explorar. Também pode ser pesquisada a questão levantada pelos bancários de que o trabalho estaria até mesmo à frente da saúde, isto se trata de uma situação grave, merecedora de mais atenção para que possam surgir sugestões de mudança.

Há, ainda, as propagandas dos bancos que de certa forma apóiam o trabalho árduo dos bancários, mostrando, por exemplo, que o “banco é 24 horas” ou que o gerente “atende até a meia-noite”. Esta questão poderia ser explorada, analisando as relações existentes entre tais propagandas e o trabalho dos bancários e como eles se sentem a respeito.

Em relação aos jovens bancários, os relatos evidenciaram que ora priorizam o trabalho, ora o lazer. Esta questão pode ser aprofundada, explorando a representação que os mais velhos possuem em relação aos mais jovens.

Outra questão que surgiu a partir dos resultados, é o fato de não terem aparecido atividades de lazer do tipo práticas, que envolvem trabalhos manuais, culinária e jardinagem realizados em casa. Os dados analisados aqui permitiram compreender parte destas questões, mas sob a perspectiva social e do trabalho. Talvez esta pudesse ser ampliada sob a ótica da vida pessoal e psíquica dos sujeitos. Por exemplo, quais motivos levam os sujeitos a escolher este ou aquele tipo de lazer? E como se sentem a respeito? Será que um trabalho mais intelectual leva os sujeitos a escolherem um lazer mais intelectual ou mais manual? Como eram suas atividades de lazer há alguns anos atrás? E como serão no futuro? Provavelmente, os modos de trabalhar dos sujeitos ainda terão muito a dizer sobre isto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M. de F. Lazer e produtividade no trabalho. In: XXIV Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo : Boitempo, 2002.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Sistema Financeiro Nacional**: composição e evolução do SFN. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/?SFNCOMP>>. Acesso em: 26 jul. 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARUM, Gerson L. **Novas tecnologias e subjetividade**: profissionais da informática no trabalho bancário. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida líquida**. Rio de Janeiro : Zahar, 2007a.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempo líquido**. Rio de Janeiro : Zahar, 2007b.

BENTHAM, Jeremy. **O panóptico**. Jeremy Bentham; organização e tradução de Tomaz Tadeu da Silva. Belo Horizonte : Autêntica, 2000.

BERNHOEFT, R. **Administração do tempo**: um recurso para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel, 1985.

BESSI, Vânia G. **Subjetividade em tempos de reestruturação produtiva do trabalho bancário e programa de apoio à demissão voluntária**. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BESSI, Vânia G; GRISCI, Carmem L. I. Trabalho imaterial e resistência no cotidiano do trabalho. 30o. Encontro da ANPAD, setembro de 2006, Salvador/BA. In: **Anais ENANPAD 2006a**.

BESSI, Vânia; GRISCI, Carmem L. I. Modos de gestão como produtores de subjetividade. In: MORETTO, C. (Org.) **Trabalho e trabalhadores: significados e significâncias**. Ijuí : Unijuí, 2006b.

BRETT, J.M; STROH, L.K. Working 61 Pus Hours a Week: Why Do Managers Do It?. **Journal of Applied Psychology**. V. 88, n. 1, 2003, p. 67-78.

CAMARGO, L. O. de L. **O que é lazer**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo : Paz e Terra, 2000.

CERVO, Armando L; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice-Hall, 2002.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: TÔRRES, Ofélia de L. Sette (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. V. 1. São Paulo: Atlas, 1996.

CHANLAT, Jean-François. **Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social**. São Paulo: Atlas, 1999.

CODO, Wanderley. Qualidade, participação e saúde mental: muitos impasses e algumas saídas para o trabalho no final do século. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João (Orgs.). **“Recursos” Humanos e subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

COSTA, Jurandir F. **O vestígio e a aura: corpo e consumismo na moral do espetáculo**. Rio de Janeiro: Garamond Universitária, 2004.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE VRIES, Manfred F. R. K. Putting Leaders on the Couch. **Harvard Business Review**, January, 2004, p. 65-71.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: TÔRRES, Ofélia de L. Sette (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. V. 1. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, Christophe. Para uma Clínica da Mediação entre Psicanálise e Política: a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008.

DELEUZE, Gilles; GATARRI, Felix. **Mil Platôs**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995.

DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva SESC, 2008.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

EDWARDS, Jeffrey R; ROTHBARD, Nancy P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, 2000, p. 178-199.

ENRIQUEZ, Eugène. Vida psíquica e organização. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de (Orgs.). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

ENRIQUEZ, Eugène. Prefácio. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João (Orgs.). **“Recursos” Humanos e subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

EVANS, P.; BARTOLOMÉ, F. **Must success cost so much?** London: Grant McIntyre, 1980.

FONSECA, Tania Mara Galli. Modos de trabalhar, modos de subjetivar em tempos de reestruturação produtiva. In: FONSECA, Tania Mara Galli (org.). **Modos de trabalhar, modos de subjetivar: tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2002.

FREITAS, M. E. Contexto Social: O mundo do trabalho, a família e os "eternos" adolescentes. **RAE Light**, v.5, n. 2, 1998, p. 2-6.

GAULEJAC, Vicent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2007.

GRISCI, Carmem L. I. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 46, n. 1, jan./jun, 2008.

GRISCI, Carmem L. I; BECKER, João L; SCALCO, Priscila D; KRUTER, Gabriela E. A beleza física no contexto do trabalho imaterial bancário. XXXII ENANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...**, 2008.

GRISCI, Carmem L. I. Trabalho imaterial. In: CATTANI, A. D. e HOLZMAN, L. (Orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre : Ed. UFRGS, 2006a.

GRISCI, Carmem L. I. Controle rizomático. In: CATTANI, A. D. e HOLZMAN, L. (Orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre : Ed. UFRGS, 2006b.

GRISCI, Carmem L. I. **Trabalho, tempo e subjetividade: a reestruturação do trabalho bancário**. 2000, 314 f. Tese (Doutorado) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Porto Alegre, 2000.

GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. **Micropolítica: cartografias do desejo**. 4. ed. Petrópolis : Vozes, 1996.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2002.

HELOANI, José Roberto M. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HUY, Quy N; MINTZBERG, Henry. The Rhythm of Change. **MIT Sloan Management Review**. Summer, 2003.

JINKINGS, Nise. **O mister de fazer dinheiro: automação e subjetividade no trabalho bancário**. São Paulo, Boitempo, 1996.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LÉVY, Pierre. **As novas tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática**. Rio de Janeiro: Editora 34, 2004.

LOPEZ-RUIZ, Osvaldo J. **Executivos das Transnacionais e o Espírito do Capitalismo: capital humano e o empreendedorismo como valores sociais**. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

MANÃS, C. M. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e do tempo livre**. São Paulo: LTR, 2005.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Estudos do Lazer: uma introdução**. 4. ed. Campinas: Autores Associados, 2006.

MOREIRA, Marco Antonio. **Mapas conceituais e aprendizagem significativa**. Porto Alegre: UFRGS, 1997.

NASCIMENTO, Maurício R; BULGACOV, Sergio. Mudança organizacional e estresse ocupacional. XXII ENANPAD. Foz do Iguaçu: **Anais**, 1999.

PELBART, Peter Pál. **A Vertigem por um Fio: políticas de subjetividade contemporânea**. São Paulo: Iluminuras, 2000.

PERISTA, H.; MAXIMIANO, S.; FREITAS, F.. Família, gênero e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. In: IV CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 2000, Coimbra. **Anais...** Disponível em: <<http://www.aps.pt/ivcong-actas/Acta166.PDF>> Acesso em: 16 mai. 2009.

QUEIROZ, Maria I. P. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: VON SIMSON, Olga M. (org.). **Experimentos com histórias de vida (Itália-Brasil)**. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais, Enciclopédia Aberta de Ciências Sociais, v.5, 1988.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ROLNIK, Suely. Toxicômanos de identidade : subjetividade em tempo de globalização. In: LINS, D. (org.). **Cultura e subjetividade: saberes nômades**. Campinas: Papyrus, 2006.

ROUX, Ana Maria; CODA, Roberto. Falar da Dor, Esvaziar o Peito, Ancorar o Coração: Uma Metodologia para Gestão de Pessoas em Situações de Mudanças Organizacionais. XXVIII ENANPAD, Curitiba, **Anais**, 2004.

SALINAS, José L; MAÇADA, Antonio C. G; SANTOS, Marli E. R. dos. Mudança radical em organizações complexas: o caso do Banco do Brasil. **Anais Enanpad XXII**. Foz do Iguaçu, 1998.

SANT´ANNA, Denise B. de. **Corpos de passagem**: ensaios sobre a subjetividade contemporânea. São Paulo: Estação Liberdade, 2001.

SCANFONE, Leila; CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betânia. Tempos de Trabalho e de Não-Trabalho: O Difícil Equilíbrio do Alto Executivo entre a Carreira, as relações Afetivas e o Lazer. XXXI ENANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...**, 2007.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro : Record, 2001.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE. **Últimas notícias**. Disponível em: <<http://www.sindbancarios.org.br>>. Acesso em: 20 jun. 2009.

SOUZA, Almeri Espíndola (*et al*). **Banco não dá bom dia**: SindBancários 75 anos de lutas. Porto Alegre: SindBancários, 2008.

TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio; ANDRADE, Juliana. **Executivos: sucesso e (in)felicidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007a.

TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio; ANDRADE, Juliana. Fontes de Tensão no Olimpo Empresarial Brasileiro: Tempo de Menos, Mudanças e Sobrecarga Demais, Muito Orgulho e o Peso do Teatro Corporativo. XXXI ENANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...**, 2007b.

TONELLI, Maria J; ALCADIPANI, Rafael. O trabalho dos executivos: a mudança que não ocorreu. ENANPAD XXVII. Atibaia: **Anais**, 2003.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas, 1995.

USTÁRROZ, Larissa. **Trabalho bancário, arquitetura dos espaços de trabalho e subjetividade**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

VIRILIO, Paul. **Velocidade e política**. São Paulo : Estação Liberdade, 1996.

WERNECK, C. **Lazer, trabalho e educação**: relações históricas, questões contemporâneas. Belo Horizonte: Ed. UFMG:CELAR-DEF/UFMG, 2000.

ZARIFIAN, P. Comunicação e subjetividade nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A

ROTEIRO PARA ENTREVISTAS INDIVIDUAIS

Nome: _____ Idade: _____

Estado Civil: _____ Nº de filhos: _____

Escolaridade: _____

Banco: _____ Setor: _____

Cargo/função: _____ Tempo de empresa: _____

1. Em que consiste o seu trabalho?
2. Qual era sua atividade profissional anterior?
3. Houve mudanças no seu trabalho que interferiram na sua rotina de vida?
4. Como é seu dia-a-dia em função do seu trabalho?
5. Como percebe o ritmo de trabalho hoje comparado com tempos atrás? E o uso da tecnologia?
6. Como se sente em relação ao seu trabalho hoje?
7. Como era sua relação com o tempo antes de trabalhar no banco? E com a tecnologia?
8. Ao sair do banco desliga-se do trabalho?
9. O que é lazer para você?
10. O que é lazer para seus colegas de banco?
11. E como isso se aplica na sua vida?
12. E na vida de seus familiares e amigos?
13. Se fosse possível modificar algo em relação a isso o que seria?

14. Costuma investir no lazer, gastar com isso?
15. No dia-a-dia a tecnologia facilita a realização do lazer?
16. Como sua família/amigos percebe as suas possibilidades em relação ao lazer?
E impossibilidades em relação ao lazer?
17. Já houve alguma situação em que o trabalho impediu o seu lazer? Que situação foi essa? Como se sentiu em relação a isso?
18. E se hoje tivesse uma situação de lazer programada e ocorresse uma solicitação de última hora no seu trabalho que fosse impeditiva, como agiria frente a isso?
19. Se fosse em outros tempos seria diferente?
20. O que pensa que as pessoas levam em conta quando tem de optar entre o trabalho e o lazer?
21. E você? Se, num dado momento, tiver que optar entre o trabalho e o lazer, o que levará em conta?
22. Como alguém que, entre o trabalho e o lazer, opta pelo trabalho é visto pelos colegas?
23. Como alguém que, entre o trabalho e o lazer, opta pelo lazer é visto pelos colegas?
24. Observa alguma diferença entre os que são mais novos e os que são mais antigos no banco?
25. Observa alguma diferença entre os que ocupam cargos de chefia e os que não ocupam?

Letícia Weber

Currículo Resumido

Dados Pessoais

Nome: Letícia Weber
Local de nascimento: Montenegro/RS – Brasil
Data de nascimento: 22 de junho de 1981
CPF: 982.430.630-72

Escolaridade

2008-2009 – UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Mestrado Acadêmico em Administração – Área Recursos Humanos
“Trabalho Imaterial Bancário, Lazer e a Vivência de Dilemas Pessoais Contemporâneos”
Orientadora: Dr^a. Carmem Lígia Iochins Grisci

2000-2005 – UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Graduação em Administração – Ênfase em Recursos Humanos
“Possíveis Causadores de Rotatividade entre os Empregados da Caixa Econômica Federal”
Orientadora: Dr^a. Elaine Di Diego Antunes

Produção Científica

FONTOURA, Daniele dos Santos; WEBER, Letícia; FLECK, Carolina Freddo; GARAY, Angela Beatriz Scheffer. Representações sociais dos acadêmicos de Administração sobre Recursos Humanos. Encontro Anual da Anpad [Anais do EnANPAD]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

SANTOS, Fabiano Santana dos; WEBER, Letícia; MENDONÇA, Eduardo Rosa. Repercussões da Crise do Sistema Sindical no Setor de Transporte Aéreo nas Relações de Trabalho. Encontro Anual da Anpad [Anais do EnANPAD]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

Atuação Profissional

2007 - atual – Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul
Cargo: Analista de Projetos – Administração

2001 – 2007 – Caixa Econômica Federal
Cargo: Técnico Bancário

Idiomas

Inglês: lê bem, fala bem, escreve bem, compreende bem
Espanhol: lê bem, fala bem, escreve razoável, compreende bem