

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

Jenifer da Rosa Arruda

**Contemplação Assíncrona: a Estratégia de Viver a Vida Pós-Pedido de
Demissão de Trabalhadores do Setor Bancário**

**Porto Alegre
2018**

Jenifer da Rosa Arruda

**Contemplação Assíncrona: a Estratégia de Viver a Vida Pós-Pedido de
Demissão de Trabalhadores do Setor Bancário**

Projeto de Dissertação apresentado 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

2018

CIP - Catalogação na Publicação

Arruda, Jenifer da Rosa
Contemplação Assíncrona: a Estratégia de Viver a
Vida Pós-Pedido de Demissão de Trabalhadores do Setor
Bancário / Jenifer da Rosa Arruda. -- 2018.
95 f.
Orientadora: Carmem Lígia Iochins Grisci.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre,
BR-RS, 2018.

1. Sociedade líquido-moderna. 2. Estratégia de
Viver a Vida. 3. Pedido de demissão. 4. Setor
Bancário. I. Grisci, Carmem Lígia Iochins, orient.
II. Título.

Jenifer da Rosa Arruda

**Contemplação Assíncrona: a Estratégia de Viver a Vida Pós-Pedido de
Demissão de Trabalhadores do Setor Bancário**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada no 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.

Porto Alegre, 20 de dezembro de 2018.

Conceito final:

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Angela Beatriz Busato Scheffer – PPGA/UFRGS

Prof^o. Dr^o. Sidinei Rocha-de-Oliveira – PPGA/UFRGS

Prof^a. Dr^a. Janine Kieling Monteiro – PPG em Psicologia/Unisinos

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

Para Renan, meu amor e grande incentivador.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora Carmem Grisci, professora e pesquisadora brilhante. Agradeço imensamente pelo seu acolhimento, incentivo e paciência. Tê-la ao meu lado me fez ver que seria possível e que a entrega valeria à pena.

À Anna Odrzywolek, por me ajudar a enxergar quem sou.

Ao meu marido, pela cuidado, carinho e amor sempre transbordantes.

À minha família, pelos ensinamentos e por compreender as minhas ausências.

À Aline, Gabi e Debora, amigas e ex-colegas bancárias, pelo apoio em tempos mais que difíceis.

À Márcia e a Taís, pela disponibilidade, descontração, amizade e pelas diversas peças tricotadas em conjunto – verdadeiras obras de arte.

Aos colegas Gean e Jhony, pela amizade e incentivo

Às queridas colegas Vanessa, Laura, Carol e Ana, pelo aprendizado, apoio e risadas infinitas.

À amiga Carla Bagatini, pelo exemplo de foco e dedicação aos estudos.

Aos professores Marco Túlio, Marcos Bidart, Ana Paula Arbachee e Jaciane Costa, pelo incentivo à caminhada acadêmica.

A todos os colegas da turma Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho do ano 2017, pela presença e pelo jeitinho único de cada um. Vocês foram incríveis.

Aos professores do PPGA, por suas contribuições acadêmicas e à vida. Agradeço, a professora Angela pelos ensinamentos, parceria e alegre acolhida desde o início do Mestrado. A professora Elaine, pela descontração de suas aulas. À professora Andrea, pela presença afetuosa e aulas instigantes. Ao professor Sidinei, pela atenção, gentileza e extremo cuidado ao ensinar.

Aos professores da banca, por aceitarem o convite e por suas contribuições e direcionamentos valiosos para o desenvolvimento da minha Dissertação. Professora Janine, Angela e Sidinei, meu muito obrigada.

Aos funcionários da Escola de Administração, principalmente, à Lourdinha, ao Tiago e à Jaque, pela presteza e esmero que sempre me auxiliaram.

Agradeço profundamente aos participantes do estudo e ao SindBancários, em especial ao Alcione, Natalina e José Cunha que sempre estiveram disponíveis e atenderam às minhas solicitações com prontidão e gentileza.

“O jogo da vida é rápido, totalmente absorvedor e consumidor de atenção, tornado nulo o tempo para parar e traçar projetos elaborados. Mas, novamente, adicionando impotência à perplexidade, as regras do jogo mudam muito antes do jogo terminar”.

(Zygmunt Bauman)

RESUMO

Este estudo objetivou apresentar e analisar a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário. A base teórica adotada alicerça-se na perspectiva do trabalho bancário como trabalho imaterial (GRISCI, 2002; 2006; 2008; GRISCI, BESSI, 2004), na sociedade líquido-moderna (BAUMAN, 2001, 2007a; 2007b; 2011; BAUMAN; DESSAL, 2017), e na estratégia existencial consumista (BAUMAN, 2008) no que tange à rentabilização de si (GAULEJAC, 2007; GORZ, 2005). A pesquisa caracterizou-se como exploratória qualitativa e contou com a participação de 27 trabalhadores bancários que pediram demissão. Os seis bancos nos quais trabalhavam – três públicos e três privados – concentraram as maiores quantidades de desligamentos homologados pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre/RS entre os anos de 2015 e 2017. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas. A análise de conteúdo seguiu orientações de Minayo *et al.* (2009) e resultou em quatro categorias de análise: (i) os trabalhadores bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados; (ii) o trabalho bancário na perspectiva de trabalhadores que pediram demissão de bancos públicos e privados; (iii) o pedido de demissão; (iiii) a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário. O estudo possibilitou perceber relações diretas entre banco público e privado; perspectiva temporal – curto e longo prazo; estilo de vida – pautado na liberdade e na segurança; e situação de trabalho atual. Da tensão existente entre esses elementos resultou a estratégia de viver a vida que mostra um e outro elemento contemplado, mas não de modo concomitante. Denominada estratégia de contemplação assíncrona, se mostra em meio à renúncia de algo em detrimento de outro com vistas a uma vida suportável.

Palavras-chave: Sociedade líquido-moderna; Estratégia de Viver a Vida; Pedido de demissão; Setor Bancário.

ABSTRACT

This study aimed to analyze and present strategies of living of workers of the banking sector post-resignation. The theoretical basis adopted is grounded on the perspective of banking work as immaterial labor (GRISCI, 2002; 2006; 2008; GRISCI, BESSI, 2004), in the modern-liquid society (BAUMAN, 2001, 2007a; 2007b; 2011; BAUMAN; DESSAL, 2017), and in the existential consumerist strategy (BAUMAN, 2008) with regard to the profitability of itself (GAULEJAC, 2007; GORZ, 2005). The research was characterized as qualitative exploratory and had the participation of 27 bank workers who resigned. The six banks in which they worked - three public and three private - concentrated the largest amounts of dismissals approved by the Banking Union of Porto Alegre / RS between the years 2015 and 2017. Data collection took place through semi-structured interviews. The content analysis followed guidelines of Minayo et al. (2009) and resulted in four categories of analysis: (i) bank workers who have resigned from public and private banks; (ii) banking work from the perspective of workers who have resigned from public and private banks; (iii) the request for resignation; (iiii) the strategy of living after the resignation of the banking work. The study made it possible to perceive direct relationships between public and private banks; temporal perspective - short and long term; lifestyle - based on freedom and security; and current work situation. From the tension found between these elements resulted the strategy of living that shows one and another contemplated element, but not concomitantly. Called strategy of asynchronous contemplation, it shows itself in the middle of the renunciation of something to the detriment of another with a view to a bearable life.

Keywords: Modern-liquid society; Strategy of living; Resignation; Banking sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Número de agências bancárias físicas tradicionais no Brasil (em milhares)	31
Figura 2 – Pedidos de demissão - intersecções entre os motivos.....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Caracterização dos entrevistados que pediram demissão de bancos públicos.....	48
Quadro 2 - Caracterização dos entrevistados que pediram demissão de bancos privados.....	49
Quadro 3 - Os trabalhadores bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados.....	53
Quadro 4 - O trabalho bancário na perspectiva de trabalhadores que pediram demissão de bancos públicos e privados.....	55
Quadro 5 - Pedido de demissão - Motivos.....	72
Quadro 6 - Elementos constituintes da estratégia de viver a vida de bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados.....	80
Quadro 7 - Situação de trabalho atual.....	82

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Desligamentos x Banco	20
Gráfico 2 - Soma do lucro líquido dos cinco maiores bancos.....	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de desligamento anual por tipo e sexo nos Bancos Públicos	21
Tabela 2 – Número de desligamento anual por tipo e sexo nos Bancos Privados....	23
Tabela 3 – Bancos Públicos: Tempo de serviço à época do desligamento x Tipo de desligamento	25
Tabela 4 – Bancos Privados: Tempo de serviço à época do desligamento x Tipo de desligamento	26

SUMÁRIO

PALAVRAS INICIAIS	16
1 INTRODUÇÃO	18
2 O TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO	30
2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO	30
2.2 O TRABALHO IMATERIAL	33
2.3 PRAZER, SOFRIMENTO E VIVÊNCIA DE DILEMAS NO TRABALHO BANCÁRIO.....	35
3 ESTRATÉGIA DE VIVER A VIDA NA SOCIEDADE LÍQUIDO-MODERNA	39
3.1 A VIDA NA SOCIEDADE LÍQUIDO-MODERNA	39
3.2 O TEMPO NA SOCIEDADE LÍQUIDO-MODERNA.....	41
3.3 A ESTRATÉGIA EXISTENCIAL CONSUMISTA	43
4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	46
4.1 PARTICIPANTES	46
4.2 COLETA DE DADOS	50
4.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	52
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	53
5.1 OS TRABALHADORES BANCÁRIOS QUE PEDIRAM DEMISSÃO DE BANCOS PÚBLICOS E PRIVADOS	53
5.2 O TRABALHO BANCÁRIO NA PERSPECTIVA DE TRABALHADORES QUE PEDIRAM DEMISSÃO DE BANCOS PÚBLICOS E PRIVADOS	54
5.3 O PEDIDO DE DEMISSÃO	62
5.3.1 Motivos do pedido de demissão	62
5.3.1.1 Condição profissional e/ou salarial.....	62
5.3.1.2 Sofrimento no trabalho	65
5.3.1.3 Insatisfação no trabalho	67
5.3.1.4 Vida pessoal.....	70
5.4.1.3 Síntese e interpretação dos motivos do pedido de demissão	71
5.4 A ESTRATÉGIA DE VIVER A VIDA PÓS-PEDIDO DE DEMISSÃO DO TRABALHO BANCÁRIO	74
5.4.1 Perspectiva temporal	74
5.4.1.1 Curto prazo.....	74
5.4.1.2 Longo prazo	75
5.4.2 Estilo de vida	76
5.4.2.1 Estilo de vida pautado na liberdade	76
5.4.2.1 Estilo de vida pautado na segurança	78
4.4.2.3 Síntese e interpretação da estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário.....	79
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS	87

APÊNDICE A – ROTEIRO BÁSICO DA ENTREVISTA	93
APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA ATIVIDADE DE PESQUISA	94
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO DE PESQUISA.....	95

PALAVRAS INICIAIS

Durante a minha infância, eu adorava brincar de “banco”. Sempre após uma ida e outra ao banco, acompanhando a minha mãe, eu voltava e começava a brincadeira – sem imaginar que essa brincadeira um dia se tornaria realidade.

Lembro-me nitidamente que quando íamos ao banco, no final dos anos 1980 e início dos anos 1990, eu ficava ao lado da minha mãe em uma fila imensa, esperando por algo que eu não sabia o que era. Eu adorava aquilo. Observava a movimentação dos funcionários, que eram muitos; a interação das pessoas na fila, que eram quase sempre as mesmas e mais parecia um ponto de encontro; o ambiente imponente; o cofre gigante; os sons das máquinas contando o dinheiro; o próprio dinheiro que circulava e o cheiro característico que emanava desse conjunto. Além disso, quando íamos ao banco, muitas vezes éramos atendidas por uma familiar muito próxima que lá trabalhava, e vê-la trabalhando naquele lugar – que eu achava fascinante – era motivo de orgulho e certamente foi um exemplo a ser seguido.

Anos mais tarde, a brincadeira de infância acompanhou a vida adulta. No ano de 2007, ingressei como estagiária em um banco privado, no qual permaneci por 10 anos. Durante esse tempo, passei por diversos cargos e agências, e vivenciei o trabalho bancário em suas diferentes formas.

Ao longo desse período, como trabalhadora bancária, a minha percepção quanto ao trabalho neste setor foi se alterando à medida em que me desenvolvia e amadurecia como pessoa e como profissional. No transcorrer da minha trajetória no banco, presenciei e vivi situações difíceis que me fizeram questionar quanto a minha permanência no trabalho neste setor. O convívio com os colegas e suas explanações – nem sempre positivas – sobre a forma como enxergavam o trabalho bancário e como sentiam-se em relação a este, também, contribuíram para os meus questionamentos/dilemas.

Diante disso, passei a observar com mais cuidado o dia a dia de trabalho e a refletir sobre como seria trabalhar fora do setor bancário. Vejo, agora, que tentava, daquele modo, vislumbrar uma estratégia de viver a vida. Meus olhos e ouvidos tornaram-se aguçados e passei a perceber a inquietação de um número cada vez maior de colegas com o trabalho bancário – que, de certo modo, enquanto eu estava totalmente absorva pelas tarefas e afazeres não me permiti perceber.

Quando da minha saída do banco, que coincide com o início do meu mestrado, não pude deixar de refletir sobre tudo que experienciei ao longo de 10 anos de trabalho. Não pude deixar de pensar sobre o trabalho bancário, que faz parte da constituição de quem sou hoje.

Minha trajetória em banco, as provocações geradas pela pergunta sobre “a existência de vida após o banco” – sempre recorrente entre os trabalhadores bancários –, e a aproximação aos estudos relativos a Trabalho, Gestão e Subjetividade e a Estratégia de Viver a Vida – desenvolvidos pela profa. Carmem Ligia Lochins Grisci – resultaram os estímulos para pensar sobre trabalho e vida como poderá ser visto neste estudo.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil vem enfrentando uma crise político-financeira com reflexos na empregabilidade da população. Suas consequências negativas se refletem em todos os setores da economia e atingem os trabalhadores de um modo geral (DIEESE, 2018). No setor bancário vêm ocorrendo alinhamentos estratégicos como aquisições e fusões de bancos conforme ilustram os casos do Unibanco, da Nossa Caixa e do Real que foram adquiridos pelo Itaú, Banco do Brasil e Santander, respectivamente; e os casos do Citibank e HSBC que venderam as suas operações e se retiraram do país. Movimentações dessa natureza contribuem também para a diminuição do emprego no setor, conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2018) que aponta como constante o decréscimo do número de trabalhadores bancários em pesquisas de desempenho relativas a bancos no Brasil (DIEESE, 2015, 2016a, 2017, 2018).

Para o presente estudo, inicialmente empreendeu-se um esforço no sentido de vislumbrar o cenário de desligamentos relativos ao setor bancário no que concerne à abrangência do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região¹ (SindBancários). Assim procedeu-se, pois dele emerge a questão de pesquisa, e os participantes desse estudo encontram-se entre aqueles que compõe tal cenário de desligamentos. Segundo dados fornecidos pelo SindBancários, para o período 2012-2017, constatou-se, no total, o desligamento² de 5.567 bancários³. Em 2012, no

¹ A área de atuação do SindBancários compreende, além de Porto Alegre, 14 municípios do Rio Grande do Sul: Alvorada, Nova Santa Rita, Barra do Ribeiro, Cachoeirinha, Canoas, Charqueadas, Eldorado do Sul, Esteio, Gravataí, Guaíba, Sapucaia do Sul, São Jerônimo, Sertão Santana e Viamão. Seu setor de atuação são bancos públicos - Badesul, Banco do Brasil, Banrisul, BRDE e CAIXA; e privados - BIC Banco, Bradesco, Itaú, Mercantil do Brasil, Safra, Santander, Sicredi e as financeiras.

² Em razão da existência de diferentes formas para a saída de um indivíduo do emprego, utiliza-se o termo desligamento no lugar de demissão, para não enfatizar a perda do emprego apenas como processo involuntário do trabalhador, mas também como uma possibilidade de escolha por deixá-lo. Neste sentido, tem-se por desligamento a saída do “funcionário do quadro de pessoal de qualquer empresa ou organização, o que pode ocorrer por diferentes razões: o desligamento pode se dar por morte, aposentadoria, demissão pedida ou demissão pela empresa empregadora” (CORDEIRO, 2002, p.32).

³ Os dados referentes aos desligamentos foram submetidos ao software SPSS para análise em duas etapas, por meio de medidas de estatística descritiva, seguindo orientações de Field (2009). Na primeira etapa realizou-se uma análise geral sobre os desligamentos de bancários que atuavam na região de abrangência do Sindicato, sendo verificada a frequência das variáveis: desligamentos por ano, tipo de desligamento, sexo e tempo de serviço. Na segunda etapa, realizou-se a análise comparativa entre bancos públicos e privados, a partir da identificação dos bancos e da tabulação por referência cruzada das variáveis desligamentos por ano, tipo de desligamento, sexo e tempo de serviço.

âmbito do SindBancários, ocorreram 400 (7,2%) desligamentos, sendo este o menor número dentro os seis anos analisados. Nos anos seguintes, houve um salto na quantidade de desligamentos e os números mais que dobraram em relação ao primeiro ano, passando em 2013 para 949 (17%), e em 2014, 2015, 2016 e 2017 foram 1.066 (19,1%), 987 (17,7%), 847 (15,2%) e 1.318 (23,7%) desligamentos, respectivamente. Tais resultados se assemelham aos acontecimentos do mercado de trabalho brasileiro no ano de 2014, que apresentou a maior quantidade de demissões de trabalhadores em geral – concomitantemente, houve uma diminuição do número de bancos existentes no país (FEBRABAN, 2016) – e 2017, considerado o pior ano relativo ao mercado de trabalho no Brasil desde 2012 (IBGE, 2018). Além disso, tem-se em 2017 a implantação de diversos Programas de Aposentadoria e Demissão Voluntária promovidos por bancos que ainda não os tinham feito, o que contribuiu para o agravamento dos desligamentos bancários em todo o país (DIEESE, 2018)

Em relação aos tipos de desligamento, os mais expressivos foram demissões sem justa causa – 2.158 (38,8%); **pedidos de demissão – 1.379 (24,8%)**; e planos de aposentadoria voluntária– 1.204 (21,6%). Com menos expressão, aposentadorias – 373 (6,7%); PDV – 348 (6,2%); demissões com justa causa – 70 (1,3%); e falecimentos – 35 (0,6%). Estes resultados corroboram o estudo do DIEESE (2016b) sobre a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, que apontou que a maior quantidade de desligamentos no Brasil ainda se dá por demissões involuntárias, mas que as demissões solicitadas pelos trabalhadores, ou seja, as voluntárias aumentam e ocupam posição de destaque entre os tipos de desligamento.

Quanto ao sexo, foram desligados **2.934 (52,7%) homens e 2.633 (47,3%) mulheres**. Embora a diferença não seja expressiva, estes achados estão em conformidade com o estudo do DIEESE (2016c) que aponta que, no mercado de trabalho brasileiro, os homens tendem a ser desligados em maior quantidade em relação às mulheres. Há de se considerar, entretanto, que à época dessa pesquisa, as mulheres eram minoria no mercado de trabalho formal (DIEESE, 2016c).

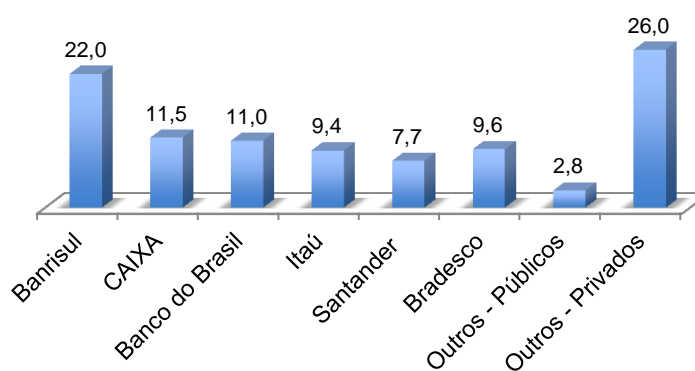
Sobre o tempo de serviço à época do desligamento⁴, considerando-se que foram 2.066 os dados válidos para esta variável nos bancos públicos e privados,

⁴ Salienta-se que 2.066 foram os dados válidos referentes ao tempo de serviço à época do desligamento. A análise foi validada, mesmo não se tratando do total de 5.567 desligamentos, por manter-se representativa.

verificaram-se **770 (37,3%) desligamentos de bancários com até 5 anos de serviço; 467 (22,6%) de 6 a 15 anos de serviço;** 171 (8,3%) de 16 a 25 anos; 366 (17,7%) de 26 a 35 anos; e 292 (14,1%) acima de 35 anos. Há certa consonância com a pesquisa do DIEESE (2016b), referente ao ano de 2014, quando o Brasil foi considerado um dos países com menor tempo médio relativo à permanência do trabalhador no emprego formal. O vínculo formal de trabalho no país era de cinco anos e superava apenas os 4,6 anos como tempo médio verificado nos Estados Unidos.

Dos 5.567 desligamentos verificados, **2.634 (47,3%) ocorreram em bancos públicos e 2.933 (52,7%) em privados.** A proximidade de resultado dos desligamentos entre os setores sugere transformações no sentido de que vêm se apresentando “novas perspectivas ao projeto profissional do indivíduo, especialmente àqueles que construíram uma trajetória profissional de estabilidade” (PENNA; SESTREN, 2007, p. 67). Verificou-se uma concentração dos desligamentos – 71,2% (3.965) – em apenas seis bancos⁵.

Gráfico 1 – Desligamentos x Banco



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados obtidos do Sindicato dos bancários de Porto Alegre e Região (2018).

Conforme o Gráfico 1, os desligamentos concentram-se em três bancos públicos– **Banrisul com 1.222 (22%); CAIXA com 639 (11,5%) e Banco do Brasil com 617 (11%); e três privados – Bradesco com 533 (9,6%); Itaú com 525**

⁵ Aponta-se que não foi possível obter a informação relativa ao número total de empregados dos bancos para o período e abrangência territorial analisada.

(9,4%), e Santander com 429 (7,7%). Os 1.602 (28,8%) desligamentos restantes se dividem entre bancos e financeiras de menor porte.

Os resultados seguem a lógica das pesquisas sobre o setor bancário brasileiro que apontam Banco do Brasil, CAIXA, Itaú, Santander e Bradesco como os maiores bancos do país e maiores responsáveis pela variação do emprego neste setor (DIEESE, 2015, 2016a, 2017, 2018). Como as pesquisas do DIEESE, usualmente, apresentam dados apenas dos cinco maiores bancos do país, o desempenho do Banrisul não costuma aparecer. Contudo, ressalta-se que ele pertence ao grupo dos dez maiores bancos do Brasil (FEBRABAN, 2016). Dessa forma, os maiores bancos puxam os desligamentos, correspondendo à sociedade atual em que "são os grandes e poderosos que evitam o durável e desejam o transitório" (BAUMAN, 2001, p. 23), uma vez que compromissos duradouros passaram a ser vistos como impedimentos à competitividade e produtividade.

Em relação ao número total de desligamento anual por tipo de desligamento e sexo dos bancários desligados, a Tabela 1 apresenta o cenário dos bancos públicos e a Tabela 2, dos bancos privados.

Tabela 1 – Número de desligamento anual por tipo e sexo nos Bancos Públicos

Ano	Sexo	Tipos de Desligamento nos Bancos Públicos							Total	%
		Aposentadoria	Pedido de demissão	Demissão sem justa causa	Demissão com Justa causa	Plano de Aposentadoria	Falecimento	PDV		
2012	Mulheres	38	15	4	-	-	-	-	57	43,51%
	Homens	41	30	3	-	-	-	-	74	56,49%
	Total	79	45	7	-	-	-	-	131	100,00%
2013	Mulheres	77	61	3	1	7	1	-	150	41,44%
	Homens	82	113	6	5	3	3	-	212	58,56%
	Total	159	174	9	6	10	4	-	362	100,00%
2014	Mulheres	20	61	1	1	99	1	-	183	36,67%
	Homens	31	115	-	8	159	3	-	316	63,33%
	Total	51	176	1	9	258	4	-	499	100,00%
2015	Mulheres	26	42	1	2	142	3	-	216	42,52%
	Homens	34	74	1	3	177	3	-	292	57,48%
	Total	60	116	2	5	319	6	-	508	100,00%
2016	Mulheres	2	57	-	1	109	2	-	171	42,54%
	Homens	13	56	1	6	148	7	-	231	57,46%
	Total	15	113	1	7	257	9	-	402	100,00%
2017	Mulheres	2	35	-	2	165	1	138	343	46,86%
	Homens	1	54	1	3	193	4	133	389	53,14%
	Total	3	89	1	5	358	5	271	732	100,00%
Total		367	713	21	32	1202	28	271	2634	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados obtidos do Sindicato dos bancários de Porto Alegre e Região (2018).

Nos bancos públicos, conforme Tabela 1, **grande parte dos desligamentos ocorreu nos anos de 2014, 2015 e 2017 totalizando mais da metade dos desligamentos (1.739) do período em análise.** Esse movimento acompanhou a diminuição do ritmo de crescimento econômico do país, iniciado em 2014 pela desaceleração da economia brasileira (BARBOSA FILHO, 2017; DIEESE, 2015).

Os principais tipos de desligamento dos bancos públicos foram, sequencialmente, plano de aposentadoria voluntária, **pedido de demissão** e aposentadoria. Os planos de aposentadorias voluntárias intensificaram-se a partir de 2014, e fecharam o período totalizando 1.202 casos. Os pedidos de demissão e as aposentadorias decaíram. Destaca-se que os PDV's voltaram a tona nos bancos a partir de 2017, somando 271 casos.

Desligamentos de bancários de bancos públicos são raros no que tange a demissões com ou sem justa causa. Isso se reflete nas expressivas adesões aos planos de aposentadoria voluntária e pedidos de demissão verificados no estudo. Ressalta-se que os trabalhadores concursados destas instituições são empregados públicos. Seus regimes jurídicos de trabalho são regidos pela CLT e seguem as mesmas regras trabalhistas dos bancos privados. Mesmo sendo empregados da Administração Pública, sua estabilidade é relativa, pois não sendo desligados de forma infundada (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2013), ainda podem ser desligados mediante planos de demissão e aposentadoria voluntária.

Em relação ao sexo, percebe-se que o número de desligamentos de homens é maior que o de mulheres, com maior expressão em 2014 (63,3%). Isso se repete em praticamente todos os tipos de desligamentos dos bancos públicos, principalmente nos planos de aposentadorias voluntárias. Cabe lembrar que Segnini (1999) destacou que o número de mulheres em bancos públicos cresceu gradativamente desde que elas passaram, no final da década de 1960, a ter direito de participar de concursos públicos para bancos estatais. Alinhada a sua observação, ressalta-se que a participação das mulheres, no setor bancário do Rio Grande do Sul vem aumentando aos poucos (DIEESE, 2016b), mas ainda não se equivale a dos homens.

Tabela 2 – Número de desligamento anual por tipo e sexo nos Bancos Privados

Ano	Sexo	Tipos de Desligamento nos Bancos Privados							Total	%
		Aposentadoria	Pedido de demissão	Demissão sem justa causa	Demissão com justa causa	Plano de Aposentadoria	Falecimento	PDV		
2012	Mulheres	-	28	100	1	-	-	-	129	48,00%
	Homens	-	25	114	-	1	-	-	140	52,00%
	Total	-	53	214	1	1	-	-	269	100,00%
2013	Mulheres	1	62	246	1	-	1	-	311	53,00%
	Homens	1	75	199	-	-	1	-	276	47,00%
	Total	2	137	445	1	-	2	-	587	100,00%
2014	Mulheres	2	73	209	2	-	1	-	287	50,62%
	Homens	-	73	200	6	-	1	-	280	49,38%
	Total	2	146	409	8	-	2	-	567	100,00%
2015	Mulheres	1	66	190	2	-	1	-	260	54,28%
	Homens	1	63	152	2	-	1	-	219	45,72%
	Total	2	129	342	4	-	2	-	479	100,00%
2016	Mulheres	-	41	182	6	-	-	-	229	51,46%
	Homens	-	36	174	5	-	1	-	216	48,54%
	Total	-	77	356	11	-	1	-	445	100,00%
2017	Mulheres	-	54	190	6	-	-	47	297	50,68%
	Homens	-	70	181	7	1	-	30	289	49,32%
	Total	-	124	371	13	1	-	77	586	100,00%
Total	6	666	2137	38	2	7	77	2933	100,0%	

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados obtidos do Sindicato dos bancários de Porto Alegre e Região (2018).

Nos bancos privados, conforme Tabela 2, mais da metade dos desligamentos (1.740) de todo o período se concentrou em 2013, 2014 e 2017, sendo que o maior número de desligamentos (587) ocorreu em 2013. Neste ano, os indicadores do Brasil apontavam para um cenário próximo do pleno emprego (IBGE, 2014), porém, também neste ano, o setor bancário foi marcado pela redução de custos com o fechamento de postos de trabalho puxado pelos bancos privados estrangeiros (DIEESE, 2014). Já em 2014, teve início a desaceleração da economia brasileira, enquanto que os lucros do setor financeiro continuavam acelerados e, ainda assim, bancos privados seguiram extinguindo postos de trabalho visando eficiência operacional (DIEESE, 2015). Em 2017, seguindo a mesma lógica – lucros elevados e redução dos postos de trabalho – tem-se a elevação dos desligamentos nos bancos privados, puxada, principalmente, pela implantação do PDV do Bradesco apresentado logo após a aprovação da Reforma Trabalhista (DIEESE, 2018).

Os principais tipos de desligamento dos bancos privados foram, sequencialmente, demissão sem justa causa (2.137) e **pedido de demissão** (666). Destaca-se que demissão sem justa causa é quase três vezes maior que o somatório dos demais tipos de desligamento. A partir de 2014, observa-se tendência a decréscimo dos pedidos de demissão nos bancos privados, o que coincide com o

início da crise econômico-financeira vivenciada no Brasil (BARBOSA FILHO, 2017). No entanto, em 2017 os números desse tipo de desligamento voltaram a aumentar acompanhando o cenário brasileiro, que também apresentou aumento nos pedidos de demissão neste ano (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

Percebe-se, ainda, que nos bancos privados, o número total de desligamentos de mulheres é maior que o de homens para todo o período, exceto em 2012. Ter mulheres liderando em praticamente todos os tipos de desligamentos, e na quantidade total de desligamentos nos bancos privados – onde não há “relativa segurança” no emprego como nos bancos públicos – pode ter relação com os grandes desafios à carreira das mulheres, como apontado por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010). Estes autores, em pesquisa sobre mulheres executivas, destacaram que as mulheres se deparam com desafios e obstáculos ao longo de suas carreiras profissionais aos quais os homens não costumam ser expostos.

Comparativamente, destaca-se, nas Tabelas 1 e 2, que o número total de demissões sem justa causa nos bancos públicos (21) é, indiscutivelmente, menor que nos bancos privados (2.137). Outra diferença ocorre em relação ao plano de aposentadoria voluntária e à aposentadoria. Enquanto nos bancos públicos ocorreram mais desligamentos por plano de aposentadoria voluntária (1.202) e aposentadoria (367); nos privados, ocorreram apenas dois e seis no período. Os planos de aposentadoria voluntária e demissões sem justa causa integram os esforços de racionalização, de enaltecimento do progresso – tecnológico, financeiro, competitivo das organizações (BAUMAN, 2001). Também chamam a atenção **os números expressivos de desligamentos voluntários de bancários, em especial os pedidos de demissão no setor público (713), ainda mais altos que no setor privado (666).**

Quanto ao tempo de serviço à época do desligamento, alguns tipos de desligamento predominam, como pode ser visto na Tabela 3 e 4, para bancos públicos e privados.

Tabela 3 – Bancos Públicos: Tempo de serviço à época do desligamento x Tipo de desligamento

Motivo	Tempo de serviço à época do desligamento					
	Até 5 anos	De 6 a 15 anos	De 16 a 25 anos	De 26 a 35 anos	Mais de 35 anos	
Aposentadoria	n	-	-	21	156	71
	%	-	-	29,2%	52,2%	25,8%
Pedido de demissão	n	196	105	12	24	15
	%	95,1%	89,7%	16,7%	8,0%	5,5%
Demissão sem justa causa	n	6	3	1	2	2
	%	2,9%	2,6%	1,4%	,7%	,7%
Demissão com Justa causa	n	4	7	1	1	1
	%	1,9%	6,0%	1,4%	,3%	,4%
Plano de Aposentadoria	n	-	1	37	112	183
	%	-	,9%	51,4%	37,5%	66,5%
Falecimento	n	-	1	-	4	3
	%	-	,9%	-	1,3%	1,1%
Total	n	206	117	72	299	275
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	%	21,3%	12,1%	7,4%	30,9%	28,4%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados obtidos do Sindicato dos bancários de Porto Alegre e Região (2018).

Sobre o tempo de serviço à época do desligamento, considerando-se 2.066 os dados válidos para esta variável para bancos públicos e privados, tem-se em relação aos bancos públicos o total de 969 dados válidos. Conforme a Tabela 3, grande parte dos desligamentos ocorreu com 26 a 35 anos de tempo de serviço prestado – 299 (30,86%) desligamentos; e acima de 35 anos – 275 (28,38%) desligamentos. Nestas duas faixas de tempo de serviço, predominaram os desligamentos por aposentadoria e plano de aposentadoria voluntária, que juntos somaram 522, mais da metade do somatório dos outros tipos de desligamento nas outras faixas de tempo de serviço. Ressalta-se que, para a mesma faixa – 26 a 35 anos – desligamentos por aposentadoria – 156 (52,2%) – é maior que por plano de aposentadoria voluntária – 112 (37%). Também se destacou o outro extremo das faixas, **até 5 anos de serviço prestados no banco – 206 (21,26%) desligamentos –, em que ocorreram majoritariamente pedidos de demissão.**

Tabela 4 – Bancos Privados: Tempo de serviço à época do desligamento x Tipo de desligamento

Motivo	Tempo de serviço à época do desligamento					
		Até 5 anos	De 6 a 15 anos	De 16 a 25 anos	De 26 a 35 anos	Mais de 35 anos
Aposentadoria	n	-	-	-	1	2
	%	-	-	-	1,5%	11,8%
Pedido de demissão	n	196	93	14	-	1
	%	34,7%	26,6%	14,1%	-	5,9%
Demissão sem justa causa	n	366	252	85	63	14
	%	64,9%	72,0%	85,9%	94,0%	82,4%
Demissão com Justa causa	n	2	4	-	-	-
	%	,4%	1,1%	-	-	-
Plano de Aposentadoria	n	-	1	-	-	-
	%	-	,3%	-	-	-
Falecimento	n	-	-	-	3	-
	%	-	-	-	4,5%	-
Total	n	564	350	99	67	17
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	%	51,4%	31,9%	9,0%	6,1%	1,6%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados obtidos do Sindicato dos bancários de Porto Alegre e Região (2018).

Sobre o tempo de serviço à época do desligamento, considerando-se 2.066 os dados válidos para esta variável para bancos públicos e privados, tem-se em relação aos bancos privados o total de 1.097 dados válidos. Conforme Tabela 4, a maior parte dos desligamentos se deu até os 5 anos de serviço prestado – 564 (51,4%) desligamentos; e de 6 a 15 anos – 350 (31,9%) desligamentos. Quanto aos tipos de desligamento verificou-se que, em ambas as faixas de tempo de serviço, predominaram as demissões sem justa causa, seguidas de pedido de demissão que somaram 907 desligamentos.

A expressiva quantidade de desligamentos verificados para trabalhadores com menor tempo de serviço coincide com o que Segnini (1999) já observara – que o emprego nos bancos mostra-se cada vez mais provisório com o passar do tempo.

Comparativamente, destaca-se, nas Tabelas 3 e 4, que o tipo de desligamento e o tempo de serviço à época dos desligamentos se apresentam de formas distintas nos bancos públicos e privados. Nos públicos, tem-se a concentração de desligamentos localizados nas faixas de maior tempo de serviço e relacionados às aposentadorias. Ainda assim, alerta-se que, mesmo não sendo a

maioria, são expressivos os pedidos de demissão de bancários do setor público com menor tempo de serviço. Nos bancos privados, a concentração de desligamentos está na faixa de menor tempo de serviço. Ela diz respeito, principalmente, à demissão sem justa causa e a pedido de demissão, o que, se especula, podem estar embaralhadas em negociações entre empregado-empregador.

Tendo em vista o exposto acerca do cenário dos desligamentos do setor bancário, verificou-se que os mesmos seguem em ascensão e que **os pedidos de demissão foram o segundo principal tipo de desligamento tanto nos bancos públicos, quanto nos privados.**

No Brasil, estudos da área de Administração têm sido quantitativamente pouco expressivos no que diz respeito aos desligamentos no setor e a pedidos de demissão especificamente. Em levantamento bibliográfico realizado nas bases de dados Spell, Scielo e Anpad, não se constatou estudos especificamente voltados a pedidos de demissão ou outros tipos de desligamentos no setor bancário brasileiro entre os anos 2012 e 2018.

Na literatura acadêmica internacional, também não se observou, em levantamento bibliográfico realizado na base de dados *Web Of Science* entre os anos 2012 e 2018, especificidades relativas a desligamentos ou, especificamente, a pedidos de demissão no setor bancário. Os estudos que abrangeram o setor bancário e trataram de temas aproximados versaram sobre aspectos relacionados à segurança no trabalho e intenção de permanecer trabalhando (ZEYTINOGLU *et. al.*, 2012); processos de injeção de capital em banco e os reflexos para os trabalhadores (ONJI; VERA; CORBETT, 2012); trabalho flexível e sua influência para a retenção de trabalhadores (IDRIS; MANSOR, 2015); compreensão da dinâmica do conflito trabalho-família e a relação com a rotatividade (ABOBAKER; EDWARD; PRAMATHA, 2017).

Estudos nacionais anteriores a 2012 centraram-se em demissões incentivadas, tratando essencialmente de aspectos relacionados a Planos de Demissão Voluntária (PDV) e Planos de Demissão Incentivada (PDI) que se mostraram correntes à época. O estudo de Leme e Mazzilli (2001), sobre o PDV realizado pelo Banco do Brasil, abordou os reflexos aos trabalhadores que aderiram ao Programa. Grisci e Bessi (2004) trataram sobre o PDV em um banco público associado à reestruturação produtiva do trabalho. Ghiorzi *et al.* (2005) estudaram as consequências do PDV associando-o à visão de ex-empregados e remanescentes.

Nascimento (2006) analisou a qualificação profissional e sua influência na reinserção no mercado de trabalho de ex-bancários que aderiram a PDVs do Banestado. Silva, Pinheiro e Sakurai (2007) visaram os impactos de PDV na saúde dos trabalhadores. Soares e Sestren (2007) buscaram ver repercussões da decisão de adesão ao PDI na construção de seus projetos profissionais futuros. Cesar (2010) tratou das perdas simbólicas vivenciadas pelos funcionários do Banco do Brasil diante da criação do primeiro PDV.

Esses estudos, em geral, trataram de reflexos e consequências no período posterior ao processo de demissão, tanto para demitidos como para remanescentes nas instituições bancárias. As demissões no setor não se limitam, entretanto, a tais planos de incentivo a demissões voluntárias, de modo que, mesmo em sua ausência, os desligamentos de bancários persistem.

Diante do cenário apresentado, toma-se o atual contexto econômico brasileiro à luz da sociedade líquido-moderna que prima pelo curto prazo, indica fragilidade de laços, exige flexibilidade, prevê reinícios indolores, ressalta o individualismo (BAUMAN, 2001, 2007a); e aponta para o indivíduo rentabilizando-se como gestor de si (GAULEJAC, 2007). Se a sociedade líquido-moderna diz das fragilidades, incertezas e inseguranças (BAUMAN, 2001, 2007a), o cenário apresentado leva a pensar a respeito da existência de estratégia(s) frente a pedidos de demissão solicitados por trabalhadores do setor bancário, uma ação que a princípio mostra-se na contramão das fragilidades, incertezas e inseguranças. Para tanto, toma-se como pertinente a sugestão de Bauman (2008, p. 13) no que diz respeito a uma estratégia existencial consumista, em que as pessoas são:

“[...] aliciadas, estimuladas ou forçadas a promover uma *mercadoria* atraente e desejável. Para tanto, fazem o máximo possível e usam os melhores recursos que têm à disposição para aumentar o valor de mercado dos produtos que estão vendendo. E os produtos que são encorajadas a colocar no mercado, promover e vender são *elas mesmas*.”

Deste modo, a estratégia de viver a vida que se propõe no presente estudo refere-se à forma como as pessoas conduzem suas vidas por meio das possibilidades de agir, reagir, interagir, experimentar, realizar combinações, escolhas e caminhos engenhosos para viver (BAUMAN, 2008; 2001; 2011). Frente a isso indaga-se: **na sociedade líquido-moderna, que estratégia de viver a vida se anuncia relativa ao pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário?**

A fim de responder a indagação, **objetivou-se apresentar e analisar a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário**. Os objetivos específicos foram: (i) apresentar e caracterizar o trabalho bancário na perspectiva dos trabalhadores que se desligaram do banco por pedido de demissão; (ii) identificar e apresentar elementos condizentes à estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão.

Ao indagar sobre a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão avista-se um incremento na discussão relativa a modos de trabalhar e de viver condizentes com a vida líquida na sociedade líquido-moderna.

Na sequência encontram-se o referencial teórico, o procedimento metodológico, os resultados e sua análise, e as considerações finais.

2 O TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

Impulsos do processo de reestruturação produtiva no Brasil vislumbraram-se na década de 1980 – fazendo com que empresas adotassem novos padrões tecnológicos, organizacionais e novos métodos de gestão do trabalho e intensificaram-se a partir dos anos 1990. Para se adaptar ao mundo globalizado e ajustar sua força de trabalho às novas modalidades do processo produtivo, empresas alteraram processos e rotinas de trabalho visando velocidade, flexibilidade e otimização do tempo e espaço, o que atingiu fortemente os trabalhadores (ANTUNES, 2012; GRISCI *et al.*, 2006).

Na reestruturação produtiva do trabalho bancário, abordada em diversas pesquisas acadêmicas entre os anos 1990 e 2000, a introdução de novas formas de gestão e de tecnologias nos processos usualmente manuais provocaram mudanças significativas neste setor. Tais mudanças voltaram-se “ao aumento da produtividade humana e à maximização dos recursos disponíveis”, demandando trabalhadores multifuncionais e atribuindo-lhes a condição “de trabalhadores disponíveis para a realização de quaisquer tarefas, ou de trabalhadores que respondem a toda e qualquer demanda que se apresente” (GRISCI, 2003, p. 89).

No setor bancário, foram instituídas novas políticas de gestão através de programas voltados à qualidade total e à remuneração variável, como exemplifica Antunes (2012, p. 50):

As políticas de concessão de prêmios de produtividade aos bancários que superavam as metas de produção estabelecidas, acrescidas do desenvolvimento de um eficiente e sofisticado sistema de comunicação empresa-trabalhador por meio de jornais, revistas ou vídeos de ampla circulação nos ambientes de trabalho, bem como da ampliação do trabalho em equipe, acarretaram um significativo aumento da produtividade do capital financeiro, além de buscar também a «adesão» dos bancários às estratégias de autovalorização do capital, reproduzidas nas instituições bancárias.

Desse modo, passaram a ser exigidas dos trabalhadores bancários novas qualificações e o “desenvolvimento de uma formação geral e polivalente, na tentativa de manter seus vínculos de trabalho, sendo submetidos à sobrecarga de tarefas e a jornadas de trabalho extenuantes” (ANTUNES, 2012, p. 51). Além disso, demissões

em massa – como os Programas de Apoio à Demissão Voluntária e à Aposentadoria Voluntária (PADV, PAV) nos bancos públicos – foram desencadeadas pela introdução acirrada da tecnologia (GRISCI *et al.*, 2006).

Atualmente, a reestruturação está pautada em novos avanços tecnológicos que modificam não só a forma de trabalhar, mas as estruturas físicas caracterizadas pelas agências bancárias, que passaram muitas vezes a inexistir. A Figura 1 mostra o cenário relativo à quantidade de agências bancárias físicas tradicionais no Brasil, onde se pode verificar que a quantidade diminuiu no ano de 2017.

Figura 1 – Número de agências bancárias físicas tradicionais no Brasil (em milhares)



Fonte: Pesquisa FEBRABAN de tecnologia bancária 2018 (FEBRABAN, 2018).

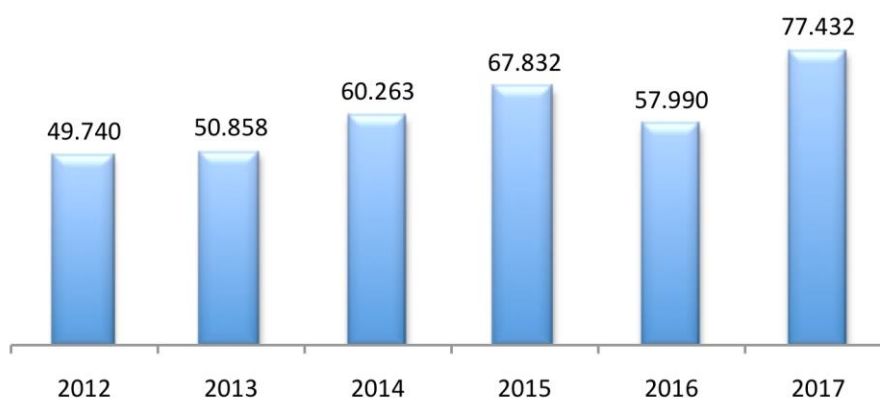
Com a redução do número de agências e o incremento em tecnologia, os clientes estão sendo transferidos das agências bancárias físicas tradicionais para as plataformas digitais⁶ – também conhecidas como agências digitais. O banco Itaú, por exemplo, abriu 154 plataformas digitais e fechou 391 agências físicas em todo o país desde 2014 (DIEESE, 2018). As plataformas digitais tiveram um salto em quantidade, passando de 101 no ano de 2016 para 373 em 2017 (FEBRABAN, 2018). Mesmo assim, encontram-se em menor número do que as agências físicas fechadas.

Segundo dados da Federação Brasileira de Bancos, mais de R\$ 80 bilhões já foram investidos em tecnologia desde 2013. Neste sentido, os bancos têm investido

⁶ As plataformas digitais são agências virtuais, nas quais os clientes recebem atendimento através de telefone, email, chat e até mesmo vídeo conferências. Tais agências se destinam, principalmente, àqueles clientes que raramente realizam suas transações financeiras nas agências bancárias físicas tradicionais.

em aportes tecnológicos que estão provocando mudanças na forma de trabalhar e o contínuo declínio do emprego tradicional neste setor (FEBRABAN, 2017; SILVA; NAVARRO, 2012) ainda que os lucros se apresentem, frequentemente, em ascensão, como demonstra o Gráfico 2 que apresenta a soma do lucro líquido dos cinco maiores bancos do Brasil (Banco do Brasil, CAIXA, Itaú, Santander e Bradesco) por ano – a partir de 2012 até 2017.

Gráfico 2 - Soma do lucro líquido dos cinco maiores bancos



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados de Desempenho dos Bancos disponibilizados pelo DIEESE (2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018).

Destaca-se que entre os anos de 2013 e 2014, nos cinco maiores bancos - Itaú, Bradesco, Banco do Brasil, Santander e CAIXA - foram eliminados 5.104 postos de trabalho e no período seguinte, entre os anos 2014 e 2015, mais 10.311 foram extintos. Verificou-se ainda que os cortes de postos de trabalho persistiram em 2016 e 2017, anos em que diversos Programas de Aposentadoria Incentivada e Programas de Desligamento Voluntário foram apresentados aos trabalhadores bancários (DIEESE, 2017, 2018).

Diante disso, percebe-se que a situação dos trabalhadores do setor bancário se agrava na reestruturação em curso – quase permanente –, pelo fechamento de agências e pelos, mais frequentes, Programas de Demissão Voluntária. Salienta-se que para Ghiorzi et al. (2005) o enxugamento do número de trabalhadores através de Programas de Demissão ou Aposentadoria Voluntária pode apresentar visões distintas entre os trabalhadores, normalmente é percebido como a compra do emprego por parte do empregador, mas ainda pode ser entendido como uma

oportunidade para começar uma nova carreira e/ou aposentar-se. Tais programas passaram a ser uma alternativa para as demissões por excesso de trabalhadores nos quadros funcionais e para os redimensionamentos das estruturas de bancos públicos, como foi o caso do Banco do Brasil no estudo de Leme e Mazzilli (2001). Além disso, com a mudança na lei trabalhista em relação à terceirização, as condições do mercado de trabalho podem se tornar ainda mais complicadas para este setor (DIEESE, 2018).

Terceirizações, redução de estruturas operacionais e redefinição de negócios marcam a fase mais recente de reestruturações no setor bancário, previamente moldada pela “modernização” organizacional, administrativa e tecnológica (SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2007). Os acontecimentos aparentemente modernizadores do setor na verdade possuem atributos predatórios para o trabalhador bancário, como, por exemplo, a forte diminuição e precarização dos salários e postos de trabalho, além do desaparecimento gradativo do setor bancário estatal (ANTUNES, 2012; CERCHIARO, 2014). As constantes reestruturações e aportes tecnológicos vêm caracterizando o trabalho neste setor como instável e incerto e fizeram com que o trabalho, antes tomado como aquele para a vida toda, adquirisse caráter de transitoriedade, especialmente nas instituições financeiras estatais (GRISCI; BESSI, 2004).

2.2 O TRABALHO IMATERIAL

Trabalhadores bancários, em outras épocas, eram associados a *status* em razão da natureza do seu trabalho, da sua escolaridade, da característica do emprego promissor e estável – garantido para a vida toda (GRISCI, BESSI, 2004; LAZZAROTTO, 2002). As atividades de trabalho no setor bancário consistiam na realização de procedimentos simples, rotineiros e burocráticos, levados a cabo pelos trabalhadores de forma semelhante às linhas de montagem das fábricas (CAMPELLO, 2002). Entretanto, o trabalho bancário adquiriu novas configurações – orientadas a maximizar recursos e aumentar a produtividade dos trabalhadores (GRISCI, 2002a).

No trabalho bancário, o antigo fluxo diário de informações, realizado unicamente através de papéis e documentos na forma física, foi substituído por dados informatizados com a utilização de computadores, celulares, aplicativos

bancários. Para fazer frente às novas exigências e ao ritmo de trabalho intensificado, foi demandado ao trabalhador a aquisição de novos conhecimentos e diferentes modos de ser e trabalhar (GRISCI, 2002a). Dessa forma, os procedimentos para a realização do trabalho foram se distanciando da previsibilidade que antes os definia. Sendo assim, a necessidade de qualificação passou a acompanhar o acelerado ritmo das mudanças e transformações do setor. “A valorização do saber, do conhecimento e das novas habilidades e atitudes” passaram a compor os novos trabalhadores do setor bancário. Da mesma forma que continuamente os bancos têm se renovado, “valorizam um contínuo processo de qualificação e de renovação de seus trabalhadores, independentemente do cargo que ocupam ou da idade” (OLTRAMARI; GRISCI, 2014, p. 20). Do bancário, passou a ser exigido produtividade com intensidade até então não vista, e a mobilização de características pessoais, como por exemplo, a “de afetos no sentido de fidelizar o cliente, de lhe criar necessidades, de antever seus desejos” (GRISCI; BESSI, 2004, p. 193).

Logo, o trabalho no setor bancário passou a ser mais intelectualizado e a demandar trabalhadores “com capacidades e qualificações distintas das anteriormente demandadas” (GRISCI, BESSI, 2004, p. 161). Ser flexível, adaptável, criativo, ter iniciativa, capacidade de decisão, demonstrar confiança, doar-se, gerir a si próprio, são algumas das capacidades que passaram a ser demandadas ao trabalhador bancário e a dizerem da mobilização de si. Esta mobilização, tornada produtiva e fator de competitividade para a empresa, associa-se à noção de trabalho imaterial (GRISCI, 2008), que para Lazzaratto e Negri (2001, p. 50):

[...] resulta de uma síntese de diferentes tipos de *savoir faire* (aquele das atividades intelectuais no que diz respeito ao conteúdo cultural-informativo, aquele das atividades manuais pela capacidade de unir criatividade, imaginação e trabalho técnico e manual, aquele das atividades empreendedoras pela capacidade de *management*, das relações sociais e de estruturação da cooperação social da qual faz parte).

O trabalhador bancário se vê, deste modo, mobilizado em prol do trabalho à medida que o trabalho imaterial se torna fonte de criação de valor. O contexto do setor bancário é tomado como de vanguarda e paradigmático nas transformações do processo de trabalho e de gestão devido à agilidade com que acompanha as inovações tecnológicas que, conseqüentemente, vem modelando mudanças organizacionais e desencadeando ondas de demissões ao longo do tempo (GRISCI

et al., 2006). As mudanças e transformações que vem ocorrendo no setor bancário expõe os trabalhadores a diferentes vivências entre elas de prazer e sofrimento, como se verá a seguir.

2.3 PRAZER, SOFRIMENTO E VIVÊNCIA DE DILEMAS NO TRABALHO BANCÁRIO

A redução do número de postos de trabalho no setor bancário vem provocando a intensificação do volume de trabalho aos que permanecem trabalhando nesse setor. Pressões cada vez mais extenuantes por metas também vêm se apresentando às rotinas dos bancários (NASCIMENTO, DAMASCENO, NEVES, 2016; SILVA, NAVARRO, 2012), dos quais espera-se rapidez e agilidade na realização de tarefas, e máxima disponibilidade ao banco (OLTRAMARI; GRISCI, 2014). Tais características dizem da elevada carga de trabalho e tensão psicológica que envolve o trabalho bancário e que pode se configurar em fonte de estresse e sofrimento (MANNOCCI *et. al.*, 2018; TAŃCZAK; MERECZ-KOT, 2014).

A organização, atual, do trabalho que se orienta por uma grande pressão por produtividade, individualização e concorrência propagada entre todos expõe os trabalhadores a vivências de sofrimento (DEJOURS, 2004). Diante disso, Silva e Navarro (2012) acrescentam que a grande exigência por qualificação, as inconstâncias que levam a inseguranças e a degradação do *status* da profissão também se mostram como elementos capazes de produzir sofrimento aos trabalhadores bancários. Além disso, as autoras constataram que, embora o novo perfil do trabalhador bancário demande que assumam tarefas variadas, tenham horários flexíveis e maior responsabilidade, observa-se também o empobrecimento da profissão. O trabalho no setor bancário se mostra “marcado pelo esvaziamento da identidade profissional, perda da capacidade de crescimento pessoal e fonte de sofrimentos e descontentamentos [...]” (SILVA; NAVARRO, 2012, p. 8).

Ressalta-se que, de acordo com Dejours (2015), não há trabalho sem sofrimento, “trabalhar é sempre, em primeiro lugar, fracassar. Logo, em segundo lugar, trabalhar é sempre sofrer” (DEJOURS, 2015, p. 7, *tradução nossa*). O trabalho constitui-se como fonte de sofrimento, porém também é possível tê-lo como fonte de prazer.

O sofrimento no trabalho começa quando, apesar de seu zelo, o trabalhador não consegue dar conta da tarefa. O prazer, ao contrário, começa quando, graças a seu zelo, o trabalhador consegue inventar soluções convenientes. Prazer e sofrimento no trabalho não são um suplemento de alma, eles são estritamente indissociáveis do trabalho (DEJOURS, 2012, p 364).

Trabalhar torna-se fonte de prazer por meio do reconhecimento advindo da realização do trabalho.

O reconhecimento, é importante salientar, não é relativo à pessoa do trabalhador. O que este espera é um julgamento sobre o produto de seu trabalho, mais especificamente sobre a qualidade desse trabalho. É apenas em um segundo momento que aquele que se beneficia dos julgamentos de reconhecimento proclamados pelos pares pode transferir este reconhecimento do registro do fazer para o registro do ser (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p.39).

Reconhecimento, não se trata apenas de “suplemento de espírito nem um simples tapinha carinhoso nas costas” (DEJOURS, 2009, p.139), na verdade é o que se espera em troca do esforço e sofrimento dispensado ao trabalho – refere-se especificamente ao trabalho realizado, a sua utilidade e qualidade – e é o que permite converter o sofrimento em prazer (DEJOURS, 2009).

Em relação ao sofrimento no trabalho bancário, o levantamento realizado por Marques e Giongo (2016) constatou que as vivências de sofrimento que acometem trabalhadores bancários no Brasil estão diretamente associadas à precarização do trabalho, às fortes pressões e elevado ritmo de trabalho, ao individualismo e consequente solidão em razão da elevada competitividade vigente. Dessa forma, diante do atual cenário de diminuição do emprego, mudanças, incertezas e instabilidades que permeiam o trabalho bancário, é importante ressaltar que:

Viver em condições de incerteza prolongada ou aparentemente incurável acarreta duas sensações do mesmo modo humilhantes: a ignorância (não saber o que se enfrentará no futuro) e a impotência (ser capaz de influir no próprio rumo). E não há dúvida de que ambas são aviltantes: em nossa sociedade sumamente individualizada, na qual se presume [...] que cada indivíduo deve arcar com a responsabilidade total sobre seu destino na vida [...] (BAUMAN; DESSAL, 2017, p.18).

Nesta perspectiva, onde cada indivíduo se torna responsável por seu sucesso ou fracasso, manter-se ativo e atrativo em um mercado de trabalho - que se apresenta em declínio – se converte em suas principais atribuições. Dessa forma, os trabalhadores bancários se vêem expostos aos “caprichos do mercado de mão-de-obra e mercadorias” que estimula a competitividade exacerbada (BAUMAN, 2007b,

p. 9) de tal modo que, como sugerem Grisci, Scalco e Kruter (2011), acabam, muitas vezes, diante de dilemas – situações difíceis que demandam escolhas cujas alternativas existentes não são totalmente satisfatórias podendo resultar em sofrimento. Logo, Bauman e Dessal (2017, p. 118) lembram que “nada pode ser construído sem certa renúncia, embora isso se transforme em fonte de sofrimento e dor”.

De acordo com Grisci, Scalco e Kruter (2011), dilemas relativos ao trabalho bancário coexistem, se entrecruzam, se intensificam mutuamente. Os dilemas relacionam-se ao medo da incompetência e ao estigma de perdedor, situação em que “ou o sujeito cumpre as solicitações para manter-se incluído no trabalho e perde a paz de espírito; ou preserva a paz de espírito e arrisca-se a ser excluído do trabalho” (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011, p. 571); ao nomadismo involuntário, quando são oferecidas “oportunidades” de ascensão, vinculadas à disposição do sujeito de mover-se e mudar de lugar a qualquer momento; à captura e dominação do tempo de vida, em que extinguem-se as fronteiras espaçotemporais entre trabalho e vida e o tempo do indivíduo passa a ser tomado em sua totalidade pelo trabalho, capturado pela pressão das metas e pelo excesso de atividades a serem desempenhadas (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011; OLTRAMARI; GRISCI, 2014).

Ademais, os dilemas também estão relacionados à corrida individualizada para o mérito, que expõe o sujeito ao interesse individual, as práticas de não cooperação, e pode fazê-los subjugar seus valores éticos frente a pressão das metas; ao medo da estagnação profissional, que “constrói um ideal de carreira em que cada um compreende a necessidade de manter-se na ‘vitrine’, mesmo que para isso seus próprios valores devam ser ‘revistos’” (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011, p. 571). Os dilemas também relacionam-se à saúde na precarização das relações de trabalho, em que o trabalhador, diante do aumento da pressão e exigência por velocidade, coloca a sua saúde em segundo plano a fim de atender as demandas do trabalho (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011).

À vista disso, salienta-se o que diz Bauman (2007b, p. 10):

Os riscos envolvidos em cada escolha podem ser produzidos por forças que transcendem a compreensão e a capacidade de ação do indivíduo, mas é destino e dever deste pagar o seu preço, pois não há receitas endossadas que, caso fossem adequadamente aprendidas e diligentemente seguidas, poderiam permitir que erros fossem evitados [...]. A virtude que se proclama servir melhor aos interesses do indivíduo não é a conformidade às regras

(as quais, em todo caso, são poucas e contraditórias), mas a flexibilidade: a prontidão em mudar repentinamente de táticas e de estilo, abandonar compromissos e lealdades sem arrependimento - e buscar oportunidades mais de acordo com sua disponibilidade atual do que com as próprias preferências.

Sendo assim, para os trabalhadores do setor bancário, inseridos no contexto da sociedade líquido-moderna – onde trabalho e vida remetem à fluidez das relações, e seus finais pretensamente indolores – a volatilidade e as incertezas tomam conta da arte de viver (BAUMAN, 2011). Os indivíduos nessa sociedade precisam estar atentos às mudanças e ser flexíveis em razão da constância com que estas se apresentam (BAUMAN, 2011; SENNETT, 2009). O durável tornou-se um risco, uma vez que “fixar-se muito fortemente, sobrecarregando os laços com compromissos mutuamente vinculantes, pode ser positivamente prejudicial, dadas as novas oportunidades que surgem em outros lugares” (BAUMAN, 2001, p. 22). Dessa forma, o caráter do trabalho também foi alterado, tornando-se, frequentemente, “um ato único [...] mais o resultado de agarrar a oportunidade [do] que o produto de planejamento e projeto (BAUMAN, 2001, p. 175).

Desligamentos – em números crescentes – têm sido utilizados nos últimos tempos no setor bancário muitas vezes para justificar a necessidade de readequação dos quadros funcionais, e também voltados à competitividade organizacional, face à concorrência (DIEESE, 2016a, 2017, 2018). Esse cenário contribui à formação de um contingente de bancários desligados que, independente do tipo de desligamento e da fase da vida em que se encontram, se vêem frente a necessidade de repensar o futuro. Vender-se, manter-se e rentabilizar-se como mercadoria de trabalho para atingir seu melhor valor de venda passa, possivelmente, a fazer parte de uma estratégia de vida. É nessa perspectiva que se apresenta, a seguir, a discussão relativa à estratégia de viver a vida na sociedade líquido-moderna.

3 ESTRATÉGIA DE VIVER A VIDA NA SOCIEDADE LÍQUIDO-MODERNA

3.1 A VIDA NA SOCIEDADE LÍQUIDO-MODERNA

Na sociedade atual, a vida se vê pautada por mudanças repentinas e constantes, por flexibilidade em um ambiente altamente competitivo e de incertezas, onde praticamente tudo se tornou mercadoria e o caráter de curto prazo ascende (GAULEJAC, 2007; GIDDENS, 2011; GORZ, 2005; HARVEY, 2017; SENNETT, 2009). Bauman (2007a) define esta forma de vida atual como líquida, cuja permanência em determinada forma ou curso não pode ser mantida por um longo tempo. A sociedade na qual esta vida é vivida é por ele denominada de sociedade líquido-moderna. Nela “[...] 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 liquidez da vida e a da sociedade se alimentam e se revigoram mutuamente” (BAUMAN, 2007a, p. 07).

A vida, na sociedade líquido-moderna, se realiza de forma precária, permeada de incertezas e reinícios sucessivos e indolores. Assim, este tipo de vida pressupõe habilidades e disposição para livrar-se, desprender-se das coisas. “Ligações frouxas e compromissos revogáveis” tornam-se lema (BAUMAN, 2007a, p. 11). Neste contexto, ser flexível, adaptável e livre para reagir e mover-se diante de cenários variáveis são condições essenciais ao comportamento humano (BAUMAN, 2001; SENNETT, 2009). Diante disso, na sociedade atual, tem-se os caminhos orientados à uma vida melhor tomados pela individualidade, pela liberdade de poder agir de acordo com as próprias vontades e impulsos (BAUMAN, 1989; BAUMAN; DESSAL, 2017).

Para Bauman (2001, p. 23), “libertar-se’ significa literalmente libertar-se de algum tipo de grilhão que obstrui ou impede os movimentos; começar a sentir-se livre para se mover ou agir”. A liberdade é percebida como um privilégio em que “os indivíduos com desembaraço, esperteza e energia na medida exata, são convidados a juntarem-se às fileiras dos privilegiados ‘comprando simplesmente a sua saída’ do grupo sobrecarregado com limitações” (BAUMAN, 1989, p 156).

No entanto, tão essencial quanto liberdade são os limites determinados diante da necessidade de segurança. Como dizem Bauman e Dessal (2017, p. 17) “segurança sem liberdade equivaleria à escravidão, ao passo que liberdade sem

segurança desataria o caos, a desorientação e a perpétua incerteza, redundando em impotência para agir de forma resoluta. Mas ambas são e continuaram a ser para sempre inconciliáveis“.

Respostas e ajustes pessoais frente a mudanças que se multiplicam a todo o momento se configuram, atualmente, como modos de viver em uma sociedade na qual ficar parado não é opção (BAUMAN, 2007a; GIDDENS, 2011), de modo a se rotinizar, o que vem a configurar um estilo de vida tomado como um conjunto de “práticas rotinizadas, rotinas incorporadas em hábitos de vestir, comer, modos de agir e lugares preferidos de encontrar os outros” (GUIDDENS, 2002, p. 80), ou seja, modos de viver.

Sendo assim, como afirma Gaulejac (2007), parar é sinônimo de vazio e vazio é sinônimo de angústia. Portanto, é preciso manter-se em permanente movimento, o que atinge os trabalhadores desligados voluntariamente ou não.

Dessa forma, o foco recai sobre a não fixidez, ser livre e estar apto e disposto para novas experiências e oportunidades (BAUMAN, 2007a, 2008; BAUMAN; RAUD, 2017; SENNETT, 2009). Características que se alinham aos modos de vida pós-moderno – com caráter fragmentado, assistêmico e episódico. Sendo assim, conservar as possibilidades em aberto, não se fechar em compromissos duradouros e ser cuidadoso sobre o futuro, para não comprometê-lo antecipadamente, compõem as estratégias de vida pós-moderna. Estas estratégias têm no não se fixar a sua centralidade. O que importa é permanecer em contínuo movimento, por isso como metáfora para a estratégia de vida pós-moderna tem-se o andarilho, o errante, o turista e o jogador. Estes, conjuntamente, representam o estar livre para mover-se, independentemente de apresentarem ou não harmonia entre si (BAUMAN, 2011).

O andarilho é aquele que tem como vida o passeio, vida em que o caráter episódico se faz presente e os eventos tornam-se “sem passado e sem consequências” (BAUMAN, 2011, p.126). O errante é aquele “empurrado por trás pela força de esperanças, elas próprias já frustradas, e puxado pela frente por esperanças ainda não colocadas à prova” (BAUMAN, 2011, p. 130); ele vaga livremente, sem destino definido – onde cada parada é apenas uma parada, sem tempo determinado de permanência – e tem seus próximos rumos decididos frente as placas da estrada. O turista, também em movimento, se move propositalmente e em busca de novas experiências – ele tem medo de se tornar preso a um único algum lugar. Já o jogador tem a vida como um jogo. O mundo do jogador se

configura através de uma sucessão de partidas. Esse mundo é permeado por riscos – a intuição e a precaução se tornam elementos-chave. Para que nenhum jogo produza consequências permanentes, o jogador e seus oponentes devem ter consciência de que estão apenas imersos em um jogo (BAUMAN, 2011) .

A vida, na sociedade líquido-moderna, se apresenta pautada na experimentação do tempo da velocidade, como que se verá a seguir.

3.2 O TEMPO NA SOCIEDADE LÍQUIDO-MODERNA

Na sociedade líquido-moderna, o tempo é curto, acelerado, tomado pela urgência. O tempo é instantâneo. “Instantaneidade significa realização imediata, no ato – mas também exaustão e desaparecimento do interesse” (BAUMAN, 2001, p. 136). A instantaneidade traz para cada momento a sensação de capacidade infinita eliminando os limites do que pode ser extraído de cada momento, ainda que vividos de forma breve e fugaz (BAUMAN, 2001).

O longo prazo – habitualmente ainda mencionado – “é uma concha vazia sem significados; se o infinito, como o tempo, é instantâneo, para ser usado no ato e descartado imediatamente, então ‘mais tempo’ adiciona pouco ao que o momento já ofereceu. Não se ganha muito mais com considerações de longo prazo” (BAUMAN, 2011, p. 145) . Dessa forma, o longo prazo – algo não condizente com a atualidade – cede lugar ao curto prazo (BAUMAN, 2011). E quando o curto prazo vige em relação aos modos de trabalhar e viver, transformações no caráter poderão ser observadas (GIDDENS, 2011; SENNETT, 2009).

Neste contexto, Bauman (2001, p. 174) salienta que os “atos de trabalho se parecem mais com as estratégias de um jogador que se põe modestos objetivos de curto prazo” para que seus efeitos sejam capazes de serem consumidos de forma instantânea. Ou seja, “trabalhar não tanto em função de uma condição ideal distante, mas aproveitando ao máximo as oportunidades, endemicamente transitórias, do momento” (BAUMAN; RAUD, 2017, p. 80) ainda que o fato de aproveitar as oportunidades esteja permeado de insegurança (BAUMAN, 2001; 2011; BAUMAN; RAUD, 2017).

Frente as oportunidades que surgem e desaparecem a todo o momento, Bauman e Dessal (2017, p. 43) destacam que os indivíduos tendem a conduzir suas vidas de modo a:

[...] não gastar munição à toa e manter-se sempre alerta para as novas opções; tratar a todo o custo de que a munição e as opções continuem a ser suas; não jurar, a nada nem a ninguém, lealdade “até que a morte nos separe”; o mundo está cheio de oportunidades maravilhosas, promissoras, impossíveis de recusar; seria uma verdadeira loucura fomentar a possibilidade de perder essas oportunidades amarrando-se de pés e mãos a compromissos irrevogáveis.

Na sociedade atual, onde as expectativas em relação a todos os aspectos da vida se sustentam em bases instáveis, deve-se acelerar em busca do progresso, uma vez que este “evoca uma insônia repleta de pesadelos de ‘ser deixado para trás’, perder o trem ou cair da janela de um veículo em rápida aceleração” (BAUMAN, 2007a, p. 91). Em relação ao progresso, Gaulejac (2007) salienta que não se pode tomá-lo como algo necessariamente benéfico, assim como a mudança, pois evoluções e transformações também são portadoras de lados positivos e negativos, trazem consigo melhorias e criação e também problemas e destruição.

Sendo assim, em relação ao trabalho, é difícil imaginar-se seguro ou insubstituível, uma vez que as mudanças e transformações do mercado de trabalho não cessam e a busca por maior produtividade, competitividade e eficiência se fazem constantes (BAUMAN, 2001, 2011). Os indivíduos, no contexto da sociedade líquido-moderna, precisam ser excelentes jogadores da dança das cadeiras para não ficar sem lugar (BAUMAN, 2007) e perder a sua chance no jogo do mundo do trabalho. Jogo cuja velocidade e imprevisibilidade são marcas viscerais. Conforme e Dessal (2017, p. 43) salientam:

É preciso manter os olhos bem abertos e aguçar os ouvidos de forma constante para captar de imediato as visões e os sons do novo: o novo que sempre “já está vindo”, a uma velocidade só comparável à de um bólido que passa e se esfuma num instante. Não há um momento a perder. Desacelerar é desperdiçar.

Em uma sociedade que se vê pautada pela “instabilidade dos desejos e a insaciabilidade das necessidades” (BAUMAN, 2008, p. 45) vigora, ainda, a tendência do consumo imediato. Em razão disto, planejar, investir e armazenar a longo prazo cedem lugar aos impulsos de usos e de rápidas trocas e substituições, que fazem compreender a sociedade líquido-moderna também como a sociedade de consumo (BAUMAN, 2008).

3.3 A ESTRATÉGIA EXISTENCIAL CONSUMISTA

Na sociedade de consumo, onde a principal atração são os novos começos e ressurreições ofertados em abundância, a adoção de uma estratégia existencial consumista é promovida, encorajada e reforçada aos seus membros. A conversão dos consumidores em mercadorias vendáveis é a sua principal característica (BAUMAN, 2008). Por esta razão, “ninguém pode se tornar sujeito sem primeiro virar mercadoria, e ninguém pode manter segura sua subjetividade sem reanimar, ressuscitar e recarregar de maneira perpétua as capacidades esperadas e exigidas de uma mercadoria vendável” (BAUMAN, 2008, p. 20).

Nessa sociedade as relações humanas assemelham-se às relações de consumo. Os indivíduos, para atrair a atenção e se destacar entre os demais, precisam estar na vitrine e em evidência – ser visível e distinguível da massa que compõe o mercado de ofertas se torna a principal tarefa (BAUMAN, 2008). “A força propulsora das atividades de consumo” relaciona-se com a procura “individual do preço ótimo de venda, a promoção a uma divisão mais elevada, a obtenção de postos mais altos e de uma posição mais elevada [...]” (BAUMAN, 2008, p. 83). Para tanto, vislumbrando uma maior atratividade, são realizados autoinvestimentos com a aquisição de outras mercadorias. Neste sentido, conforme Bauman (2008, p. 75), consumir “significa investir na afiliação social de si próprio, o que, numa sociedade de consumidores, traduz-se em vendabilidade”, através da obtenção de novas qualidades ou da reciclagem das existentes – podendo aumentar o valor de mercado, a rentabilidade, o reconhecimento e a saída dos indivíduos do anonimato (BAUMAN, 2008; GAULEJAC, 2007; MANSANO, 2009).

Sendo assim, tornar-se mercadoria atrativa em uma sociedade orientada ao consumo pressupõe que as pessoas, principalmente os trabalhadores, passem a ser produtos em contínua produção realizada por eles próprios. Onde tudo se converte em mercadoria, as formas de medir se dão através do dinheiro e vender-se passa a abranger a vida em todos os seus aspectos (GORZ, 2005). Na atual configuração mundial, onde tudo é visto como business, cada indivíduo “é convidado a se vender para enriquecer.” O comércio “se torna a própria finalidade da vida humana, seu fim último, sua razão de ser” (GAULEJAC, 2007, p.183).

Neste sentido, se apresenta a estratégia existencial consumista que requer que os consumidores - que na verdade também são as mercadorias - façam o

máximo possível para tornar seu valor de mercado cada vez maior. Estes devem ser aptos a remodelar-se como produtos chamando a atenção e instigando o consumo por parte dos fregueses (BAUMAN, 2008). Garantir a vendabilidade e a atratividade de si mesmo, enquanto mercadoria de trabalho, é uma tarefa deixada para os próprios indivíduos que devem se tornar desejáveis e atraentes para serem consumidos. Se autoexplorar e comercializar passam a fazer parte de suas rotinas (BAUMAN, 2008; GORZ, 2005).

Ao trabalhador, a fim de provar a sua rentabilidade, compete descrever de forma precisa, através de um currículo, informações que propiciem aos futuros empregadores mensurar com exatidão o seu capital-competência. Afinal, “a vida humana deve ser produtiva” e a sociedade torna-se “uma vasta empresa que integra aqueles que lhe são úteis e rejeita os demais” (GAULEJAC, 2007, p.182).

Desse modo, as empresas esperam que seus funcionários tenham desempenhos excelentes a contar do primeiro dia de trabalho – não há tempo a perder (BAUMAN, 2008). Aqueles que não satisfazem instantaneamente as necessidades e desejos tendem a ser excluídos, pois “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”, direcionadas naturalmente à lata do lixo (BAUMAN, 2007, p. 19). O medo da exclusão, do descarte, de ser retirado do jogo tornam-se latentes em uma sociedade que promove e impulsiona a competição, a obsessão por uma *performance* invejável (BAUMAN, 2007a; GAULEJAC, 2007).

Nessa perspectiva, a lentidão pode significar a “morte”. Deve-se fazer sempre mais, melhor e da forma mais rápida possível (BAUMAN, 2001; 2008; GAULEJAC, 2007), caso contrário, como diz Sennett (2009, p. 103), “numa sociedade dinâmica, as pessoas passivas murçam.” Na sociedade líquido-moderna, de consumo exacerbado, nota-se uma busca por contínuo movimento; correr para ocupar o primeiro lugar (BAUMAN, 2008; GAULEJAC, 2007). Nesta corrida, o indivíduo se vê como o único responsável pelo resultado que alcança, precisa administrar o caminho a ser percorrido e atrair a atenção expondo suas qualidades com empenho – podendo, atualmente, se utilizar também das redes sociais para tal exposição (BAUMAN, 2008). Na lógica de um produto ou mercadoria – para se tornar o mais atrativo, aquele a ser desejado e consumido em meio a tantas outras ofertas – ele se

vê “pressionado a exibir todos os estratagemas e expedientes usuais da prática de marketing [...]” (BAUMAN, 2008, p.142).

Diante das circunstâncias atuais, no tocante aos empregos, Bauman (2011, p.123) diz:

Os empregos não são mais protegidos, sem dúvida não o são mais que os frágeis e precários locais em que são praticados. Onde quer que as palavras ‘racionalização’, ‘investimento’ ou ‘desenvolvimento técnico’ sejam pronunciadas, todo mundo sabe que o desaparecimento de mais postos e locais de trabalho está no horizonte.

Logo, na sociedade atual, nenhum trabalhador terá condições de sentir-se realmente seguro frente à fugacidade dos acontecimentos. Gaulejac (2007, p. 206) lembra que “é preciso estar pronto para se comprometer e se descomprometer a qualquer momento. Os empregados devem implicar-se totalmente e, brutalmente, serem capazes de ir embora, para outro lugar.” O curto prazo e a flexibilidade tornados lema prenunciam, quando justapostos ao trabalho, o fim do emprego tradicional. Como estratégia para permanecer no jogo, diante da imprevisibilidade de “regras que sempre mudam no decorrer da partida”, é preciso mantê-lo curto (BAUMAN, 2011, p. 122). Na perspectiva de Sennett (2009), o fato de não haver longo prazo se refere à aptidão para as mudanças, para não se comprometer e se sacrificar.

Além disso, é esperado que cada indivíduo se torne responsável por gerir e rentabilizar a si próprio para o trabalho e para a vida como um todo. Tornar-se atrativo e vendável, assemelhando-se a uma mercadoria, um produto, não obstante, para que seja de fato apreciado, deve, ainda, superar as expectativas (BAUMAN, 2008; GAULEJAC, 2007) próprias e de terceiros. Espera-se que sejam “batalhadores’, *winner*s que têm gosto pelo desempenho e pelo sucesso”, que estão prontos para se dedicar de corpo e alma” (GAULEJAC, 2007, p. 120).

Dadas as considerações relativas ao trabalho no setor bancário e à estratégia de viver a vida na sociedade líquido-moderna, apresenta-se, a seguir o procedimento metodológico tomado como pertinente ao estudo.

4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Com o intuito de atingir os objetivos propostos, julgou-se pertinente empreender um estudo exploratório. Segundo Gil (2008, p. 27), estudos com esse caráter são desenvolvidos “com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Em que pese o trabalho bancário se apresentar frequentemente como objeto de estudo em várias áreas do conhecimento, a carência de estudos voltados à especificidade relativa a pedidos de demissão no setor bancário justifica a realização de um estudo exploratório. Afinal, estudos exploratórios, em geral, são utilizados quando o tema de estudo ainda é pouco explorado (MINAYO et al, 2009).

Trata-se, portanto, de um estudo exploratório de natureza qualitativa uma vez que o mesmo se volta a captar as realidades dos participantes através da investigação de suas experiências, opiniões, perspectivas (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013) e oportuniza adentrar no mundo dos significados (MINAYO et al, 2009). As pesquisas qualitativas “contemplam a subjetividade, a descoberta, a valorização da visão de mundo do sujeito” (VERGARA, 2005, p. 257). Dessa forma, justifica-se a escolha metodológica, uma vez que o tema do presente estudo remete à vida contada e à vivida (BAUMAN, 2007a).

Para a especificidade do presente estudo considerou-se o cenário apresentado na introdução que apontou – tanto para bancos públicos como para bancos privados – os pedidos de demissão como o segundo principal motivo de desligamento. Diante disso, focou-se nos pedidos de demissão, justamente porque, à primeira vista, eles se mostram em um movimento inesperado, de risco, e contra-hegemônico frente às questões dos desligamentos no setor bancário. Assim, considerando como foco a estratégia de viver a vida, com suporte em Bauman (2001; 2007a; 2008; 2011) pensou-se que aqueles que pediram demissão já vislumbravam algo para o porvir. Considerou-se, também, a lacuna relativa aos pedidos de demissão na literatura que contempla as demissões no setor bancário.

4.1 PARTICIPANTES

O presente estudo contou com a participação de 27 homens e mulheres que pediram demissão provenientes de seis bancos – três públicos e três privados – que

concentraram as maiores quantidades de pedidos de demissão homologados pelo Sindbancários entre os anos de 2015 e 2017. Determinou-se o período de 2015 a 2017 no sentido de acessar indivíduos cuja apresentação de uma estratégia de viver a vida se mostrasse ainda temporalmente próxima da solicitação de demissão do setor bancário, de modo a preservar as memórias em torno da decisão de pedir demissão, do momento do pedido de demissão e do momento pós-pedido de demissão e já contemplar as vivências decorrentes da estratégia de viver a vida.

O acesso aos participantes deu-se a partir do banco de dados disponibilizado pelo SindBancários. Procurou-se contatá-los a partir do número de telefone fornecido – visando agilidade na resposta frente ao convite para participar do estudo. Ressalta-se que, a fim de obter um conjunto de participantes o mais diverso possível, a partir dos contatos telefônicos disponibilizados pelo SindBancários, buscou-se, dentre aqueles que pediram demissão dos seis bancos – três públicos e três privados – que concentraram as maiores quantidades de desligamentos na abrangência do SindBancários, alcançá-los de forma variada em relação: (i) ao banco de origem – se público ou privado; (ii) ao sexo; (iii) ao ano de realização do pedido de demissão – 2015, 2016 e 2017; (iv) ao período do ano em que ocorreu o pedido de demissão.

Destaca-se que alguns números de telefones e dados de contatos cadastrados e fornecidos pelo SindBancários encontravam-se desatualizados à época do estudo. Ademais, nem todos aqueles que foram contatados se dispuseram a participar da entrevista.

Participaram do estudo 15 homens – dez que pediram demissão de bancos privados e cinco de bancos públicos – e 12 mulheres – sete que pediram demissão de bancos privados e cinco de bancos públicos. Os 27 participantes, apresentaram peculiaridades conforme os Quadros 1 e 2.

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados que pediram demissão de bancos públicos

Entrevistados	Idade	Escolaridade	Estado civil	Filhos	Último cargo	Tempo de serviço no banco à época do pedido de demissão	Idade à época do pedido de demissão	Situação de trabalho atual
Pu1M	31	Pós-Graduação	Casada	Sem filhos	Gerente de Produto	4	29	Servidora Pública
Pu2H	32	Superior Completo	Casado	Com filhos	Escriturário	5	30	Servidor Público
Pu3M	38	Pós-Graduação	Casada	Com filhos	Secretária	10	35	Trabalho Informal no Exterior
Pu4M	34	Superior Completo	Solteira	Sem filhos	Escriturária	3	31	Servidora Pública
Pu5H	33	Superior incompleto	Casado	Sem filhos	Escriturário	4	29	Trabalhador de Empresa Privada
Pu6M	41	Superior incompleto	Casada	Com filhos	Assistente Pessoa Física	16	38	Estudante
Pu7H	32	Pós-Graduação	Solteiro	Sem filhos	Gerente Pessoa Jurídica	7	28	Servidor Público
Pu8H	38	Superior Completo	Casado	Com filhos	Supervisor de Atendimento	9	37	Servidor Público
Pu9H	38	Pós-Graduação	Casado	Com filhos	Gerente Pessoa Jurídica	16	36	Trabalhador de Empresa Privada
Pu10M	32	Superior incompleto	Casada	Sem filhos	Gerente Pessoa Física	5	31	Servidora Pública

Legenda: Pu – refere-se ao vínculo de trabalho em banco público no momento do pedido de demissão; O número corresponde à ordem de apresentação dos participantes; H – refere-se a homem; M – refere-se à mulher.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As idades dos bancários que pediram demissão de bancos públicos variaram entre 31 e 41 anos à época das entrevistas. Destes, oito participantes eram casados e dois solteiros; cinco deles não possuíam filhos. Quanto à escolaridade, três apresentavam Pós-Graduação, três o ensino superior completo e quatro não haviam concluído o ensino superior. O tempo de serviço à época do pedido de demissão variou entre três e 16 anos.

Aqueles que pediram demissão e pertenciam a bancos públicos ocupavam diferentes cargos à época do pedido de demissão, com predomínio de atuação em agências bancárias em cargos de gerência de contas e como escriturários. Atualmente, seis entrevistados seguem trabalhando no setor público e dois foram para o setor privado. Duas participantes relataram não possuir vínculos empregatícios à época da entrevista – uma está cursando o ensino superior e a outra residindo no exterior e lá trabalhando de maneira informal. O participantes que

pediram demissão de bancos públicos encontram-se em sua totalidade realizando atividades que se distanciam do trabalho bancário.

Quadro 2 – Caracterização dos entrevistados que pediram demissão de bancos privados

Entrevistados	Idade	Escolaridade	Estado civil	Filhos	Último cargo	Tempo de serviço no banco à época do pedido de demissão	Idade à época do pedido de demissão	Situação de trabalho atual
Pr11M	30	Pós-Graduação	Casada	Sem filhos	Gerente Geral	11	28	Sócia em Empreendimento Familiar
Pr12H	34	Superior Completo	Casado	Sem filhos	Gerente Pessoa Física	8	32	Trabalhor de Cooperativa de Crédito
Pr13H	30	Pós-Graduação	Solteiro	Com filhos	Analista Banking	10	30	Trabalhador de Empresa de Investimentos
Pr14H	22	Superior incompleto	Solteiro	Sem filhos	Assistente Pessoa Física	1	19	Desempregado
Pr15H	34	Pós-Graduação	Casado	Com filhos	Gerente Geral	10	30	Trabalhador de Banco Privado
Pr16M	29	Pós-Graduação	Solteira	Sem filhos	Gerente Pessoa Física	2	28	Trabalhadora de Banco Privado
Pr17H	31	Superior Completo	Solteiro	Sem filhos	Caixa	3	28	Trabalhor de Cooperativa de Crédito
Pr18H	33	Superior Completo	Casado	Com filhos	Gerente Pessoa Jurídica	6	30	Trabalhador de Banco Privado
Pr19M	38	Superior Completo	Casada	Com filhos	Gerente Pessoa Física	1	35	Autônoma – Professora de Educação Física
Pr20H	29	Superior Completo	Solteiro	Sem filhos	Gerente Pessoa Jurídica	9	27	Trabalhador de Empresa de Seguros
Pr21M	28	Pós-Graduação	Solteira	Sem filhos	Gerente Pessoa Física	2	26	Trabalho Informal no Exterior
Pr22H	40	Pós-Graduação	Casado	Com filhos	Trader	8	39	Trabalhador de Banco Privado
Pr23H	30	Superior Completo	Casado	Sem filhos	Gerente Corporate	7	28	Estudante no Exterior
Pr24M	34	Pós-Graduação	Casada	Com filhos	Gerente Geral	3	33	Sócia em Empreendimento Familiar
Pr25M	38	Superior incompleto	Casado	Com filhos	Gerente Pessoa Jurídica	7	36	Trabalhadora de Banco Privado
Pr26H	34	Pós-Graduação	Casado	Com filhos	Gerente Pessoa Jurídica	7	33	Trabalhador de Banco Privado
Pr27M	28	Pós-Graduação	Solteira	Sem filhos	Analista de Gestão Operacional	8	27	Trabalhadora de Empresa Privada no Exterior

Legenda: Pr – refere-se ao vínculo de trabalho em banco privado no momento do pedido de demissão; O número corresponde à ordem de apresentação dos participantes; H – refere-se a homem; M – refere-se à mulher.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As idades dos bancários que pediram demissão de privados variaram entre 22 e 40 anos à época das entrevistas. Destes, 10 participantes eram casados e sete solteiros; nove deles não possuíam filhos. Quanto à escolaridade, nove apresentavam Pós-Graduação, seis o ensino superior completo e apenas dois não haviam concluído o ensino superior. O tempo de serviço à época do pedido de demissão variou entre um e 11 anos.

Aqueles que pediram demissão que pertenciam a bancos privados ocupavam diferentes cargos à época do pedido de demissão, com predomínio de atuação em agências bancárias em cargos de gerência de contas de pessoa física e jurídica. Atualmente, parte dos entrevistados segue trabalhando em outros bancos ou em segmentos cujo trabalho relaciona-se ao bancário, como por exemplo, em cooperativas de crédito e em empresas privadas de investimentos e seguros. Os que se distanciaram da atividade bancária ou áreas afins, tornaram-se sócios em empreendimentos familiares e trabalhador autônomo. Três participantes residem no exterior um cursa Pós-Graduação, uma trabalha em uma empresa privada e outra trabalha de maneira informal, como atende em restaurantes e com limpeza de residências. Apenas um dos participantes se encontrava desempregado à época da entrevista, estando em busca de recolocação profissional.

Limitou-se os participantes do estudo àqueles que, à época do pedido de demissão, atuavam em bancos na cidade de Porto Alegre/RS que apresentou a maior quantidade de pedidos de demissão, de acordo com os dados fornecidos pelo Sindbancários. O número de participantes foi definido por inclusão progressiva que foi “interrompida pelo critério de saturação, ou seja, quando as concepções, explicações e sentidos atribuídos pelos sujeitos” começaram a demonstrar “regularidade de apresentação” (MINAYO *et al.*, 2009, p. 48), sem que surgissem novos elementos que pudessem vir a contribuir às análises dos resultados do presente estudo.

4.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas por serem as mesmas “consideradas conversas com finalidade” (MINAYO *et al.*, 2009, p. 64), e servirem à produção de conhecimento sobre determinado assunto (VERGARA, 2009), no caso a lacuna percebida em relação a estratégia de viver a

vida pós-pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário. As entrevistas ocorreram entre os meses de julho e setembro de 2018 e foram norteadas por um roteiro básico que se encontra no apêndice A. O roteiro considerou, a priori, a trajetória no banco, a vivência do pedido de demissão, e o futuro vislumbrado na forma de estratégia de viver a vida.

Para o roteiro, levou-se em conta a “expectativa de que é mais provável que os pontos de vista dos sujeitos entrevistados sejam expressos em uma situação de entrevista com um planejamento relativamente aberto [...]” (FLICK, 2004, p. 89). Além disso, entrevistas são fontes de informações “diretamente construídas no diálogo com o indivíduo entrevistado e tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia” (MINAYO *et al.*, 2009, p. 65).

Conforme conveniência dos participantes, as entrevistas ocorreram de modo presencial ou por Skype. Aquelas presenciais totalizaram 17 e assim se distribuíram: oito (Pu4M, Pu6M, Pu8H, Pr12H, Pr14H, Pr17H, Pr19M, Pr26H) ocorreram em cafés da cidade de Porto Alegre; cinco (Pr15H, Pr18H, Pr20H, Pr22H, Pr25M) foram realizadas em salas de reuniões dos locais de trabalho dos próprios participantes; três (Pu7H, Pu9H, Pr13H) em restaurantes durante o horário de almoço dos participantes; uma (Pu1M) ocorreu na casa da participante.

As entrevistas por *Skype*, que totalizaram 10, foram assim concedidas, pois, haviam quatro (Pu3M, Pr21M, Pr23H, Pr27M) participantes residindo fora do Brasil e outros quatro (Pu2H, Pr11M, Pr16M, Pr24M) residindo em outras cidades e até mesmo outros estados. Outros dois (Pu5H, Pu10M) por uma incompatibilidade de horários que não permitiu o encontro pessoal com a pesquisadora.

Ressalta-se que para todas as entrevistas foi dado ao participante a liberdade para escolher o horário que fosse o mais adequado e propício para a conversa. Com isso, a maior parte das entrevistas realizadas de modo presencial aconteceu em horários comerciais e muitas durante os intervalos da jornada de trabalho dos participantes. Já as realizadas via *skype*, aconteceram fora do horário comercial, a grande maioria pós-jornada de trabalho, com os participantes falando a partir de suas casas.

Registrar de forma confiável a coleta de dado baseada na fala é fundamental (MINAYO *et al.*, 2009), o que levou a gravação das entrevistas que tiveram duração entre 40 minutos e 1 hora e 20 minutos, foram gravadas com o consentimento dos participantes e posteriormente transcritas para a análise de conteúdo.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise do conteúdo deu-se em material transcrito das entrevistas que totalizou 133 páginas digitadas em espaço simples. Seguiu-se os passos propostos por Minayo et al. (2009): (i) categorização, que foi a organização do material de forma analítica; (ii) inferência; e (iii) interpretação, momento em que, à luz da fundamentação teórica adotada, os resultados ganharam significado. Assim, como sugerem Minayo et al. (2009, p. 90), por meio “desse procedimento, procuramos atribuir um grau de significação mais ampla aos conteúdos analisados”, de modo a focar a estratégia de viver a vida que se fez presente àqueles trabalhadores bancários que pediram demissão e participaram desse estudo.

Sendo assim, as entrevistas, após transcritas, lidas e relidas inúmeras vezes, tiveram seu conteúdo organizado e agrupado em quatro grandes categorias: (i) Os trabalhadores bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados; (ii) O trabalho bancário na perspectiva de trabalhadores que pediram demissão de bancos públicos e privados; (iii) O pedido de demissão; (iiii) A estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário. Essas quatro categorias se apresentam em perspectiva que mostra o pedido de demissão em sua temporalidade: antes, durante e após o pedido de demissão. Essas quatro categorias, mostraram-se subdivididas conforme se verificará, a seguir, na apresentação e análise dos resultados.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 OS TRABALHADORES BANCÁRIOS QUE PEDIRAM DEMISSÃO DE BANCOS PÚBLICOS E PRIVADOS

Conforme o Quadro 3, os trabalhadores bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados participantes do estudo dividem-se entre 15 homens e 12 mulheres. Suas idades, à época do pedido de demissão, se situaram nas faixas etárias: até 20 anos (1); 21 a 30 anos (14); e 31 a 40 anos (12). Na segunda e terceira faixas etárias concentram-se quase a totalidade dos participantes do estudo.

Quadro 3 - Os trabalhadores bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados

Vínculo empregatício no momento do pedido de demissão	Sexo	Idade à época do pedido de demissão	Escolaridade	Estado civil	Filhos	Último cargo por grupo de cargos	Tempo de serviço à época do pedido de demissão
Banco Público (10)	Homem (5)	Até 20 anos (0)	Superior incompleto (4)	Solteiro(a) (2)	Sem filhos (5)	Operacional (6)	Até 5 anos (5)
	Mulher (5)	De 21 a 30 anos (4)	Superior completo (3)	Casado(a) (8)	Com Filhos (5)	Gerencial (4)	De 6 a 10 anos (3)
		De 31 a 40 anos (6)	Pós-Graduação (3)				De 11 a 15 anos (0)
						Acima de 15 anos (2)	
Banco Privado (17)	Homem (10)	Até 20 anos (1)	Superior incompleto (2)	Solteiro(a) (7)	Sem filhos (9)	Operacional (5)	Até 5 anos (6)
	Mulher (7)	De 21 a 30 anos (10)	Superior completo (6)	Casado(a) (10)	Com Filhos (8)	Gerencial (12)	De 6 a 10 anos (10)
		De 31 a 40 anos (6)	Pós-Graduação (9)				De 11 a 15 anos (1)
						Acima de 15 anos (0)	

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A maior parte dos participantes apresentava, à época das entrevistas, escolaridade condizente com Graduação e Pós-Graduação. Isso está em linha com os achados dos estudos de Segnini (1999), Gonçalves (2002) e Silva, Pinheiro e Sakurai (2007) ao demonstrarem que os trabalhadores do setor bancário costumam ter elevado nível de escolaridade.

Em relação ao estado civil, 18 participantes eram casados quando pediram demissão de bancos públicos e privados e nove eram solteiros. Observou-se, ainda, que 13 têm filhos e 14 não.

Os últimos cargos ocupados pelos participantes antes do pedido de demissão dos bancos foram agrupados em cargos que englobavam atividades gerenciais – gestão de equipe, gestão de carteira de clientes – ou atividades operacionais – administrativas, relacionadas à movimentação de numerário em espécie, e/ou de suporte às atividades gerenciais. Verificou-se que dos 17 participantes de bancos privados, 12 correspondiam a cargos gerenciais e cinco a cargos operacionais. Dos 10 participantes provenientes de bancos públicos, quatro correspondiam a cargos gerenciais e seis a cargos operacionais. Relaciona-se isso à forma de entrada nos bancos. Para os bancos públicos, todos os participantes ingressaram através de concurso público para o mesmo cargo – escriturário. Diferentemente do que se observou em relação aos participantes provenientes dos pedidos de demissão de bancos privados, pois muitos desses já iniciaram o trabalho em cargos gerenciais.

Sobre o tempo permanência nos bancos, os participantes, em sua maioria, distribuem-se nas faixas de tempo de até cinco anos (11) e de 6 a 10 anos (13) de serviço no banco à época do pedido de demissão. Tais períodos de tempo de serviço à época do pedido de demissão são os que comportam, segundo os dados dos desligamentos do setor bancário apresentados na introdução, as maiores quantidades de pedidos de demissão nos bancos públicos e privados.

5.2 O TRABALHO BANCÁRIO NA PERSPECTIVA DE TRABALHADORES QUE PEDIRAM DEMISSÃO DE BANCOS PÚBLICOS E PRIVADOS

O trabalho bancário na perspectiva de trabalhadores que pediram demissão constitui categoria de análise que se desdobra nas sub-categorias: vivências no trabalho e expectativas relativas ao trabalho.

Esclarece-se que no que diz respeito ao trabalho nos bancos públicos e privados, na visão dos participantes, não se verificou diferenças salientes relativas às vivências e expectativas que justificassem a apresentação dos resultados em separado. Ainda que o trabalho no banco público seja tido como “relativamente

estável” (Pu9H/Trabalhador de Empresa Privada)⁷, incertezas perante a relativa estabilidade no trabalho e o futuro se mostraram recorrentes na visão dos participantes oriundos de banco público, avizinha-se para os bancários desses bancos a insegurança quanto à manutenção do emprego percebida a partir do que acontece nos bancos privados. “[...] O preparo para privatização (dos bancos públicos) não parou em nenhum momento, nem mesmo diminuiu a marcha [...]”, diz (Pu6M/Estudante) de modo a aproximar dos bancos públicos cada vez mais características inerentes aos bancos privados.

As aproximações vistas pelos participantes relativas ao trabalho bancário nos bancos público e privado corroboram a ideia de "bradescalização" – que se refere à lógica da gestão do banco privado trazida para dentro do banco público – e do crescente individualismo, puxado pelo estímulo à competitividade (GRISCI, 2002a; 2002b; LEITE, 2006; MARTINS, 2012). Isso pode ser evidenciado na fala de uma das participantes que pediu demissão de um banco público:

[...] o banco é um monstro que não é nem público e nem privado. Quando deveria ser público ele pensa privado e onde ele deveria ser privado ele é público [...] o banco tem esse problema que as possibilidades de encarecimento trazem para dentro do Banco X o mesmo tipo de relação entre os colegas que tu tem no Itaú, no Bradesco, etc. e etc., que é aquela questão de corrida pelas metas, a corrida pelo encarecimento, pelos comissionamentos, pelas progressões nas carreiras – atropela todo mundo no meio do caminho, né [...] (Pu6M/Estudante).

A busca incessante pelo lucro, pelo máximo desempenho e produtividade, pelas metas, as cobranças, a intensidade de trabalho, entre tantos outros foram aspectos mencionados tanto para bancos públicos quanto para os bancos privados, sendo assim, justifica-se a opção de apresentar em conjunto os resultados e análises provenientes de bancários que pediram demissão (Quadro 4).

⁷ Pu – refere-se ao vínculo de trabalho em banco público momento do pedido de demissão; Pr – refere-se ao vínculo de trabalho em banco privado momento do pedido de demissão / o número corresponde a ordem de apresentação dos participantes/ H – refere-se a homem; M – refere-se à mulher / Situação de trabalho atual.

Quadro 4 – O trabalho bancário na perspectiva de trabalhadores que pediram demissão de bancos públicos e privados

Vínculo empregatício no momento do pedido de demissão	Vivências no trabalho		Expectativas relativas ao trabalho	
	Prazer	Sufrimento	Favoráveis	Desfavoráveis
Bancos Públicos e Privados	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabalho agradável • Possibilidade de cultivar amizades e laços afetivos • Satisfação com algumas das tarefas executadas • Reconhecimento profissional 	<ul style="list-style-type: none"> • Busca incessante pelo lucro • Carga de trabalho intensa • Trabalho conflitante com valores pessoais • Não identificação com o trabalho • Falta de autonomia – excesso de padronização, burocracia e controles • Exigência de velocidade e máxima produtividade • Metas exarcebadas • Trabalho sob pressão 	<ul style="list-style-type: none"> • Novas tecnologias a simplificarem e agilizarem os processos de trabalho • Salário e benefícios pagos em dia • Trabalho como fonte de aprendizado • Formação de rede de contatos profissionais e pessoais 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução das estruturas organizacionais e quadros funcionais no setor bancário • Introdução de novas tecnologias consideradas nocivas ao emprego • Insatisfação com algumas tarefas a serem executadas • Perda de status do trabalho bancário • Reconhecimento profissional insuficiente • Lentidão relativa ao crescimento profissional e salarial • Ser considerado apenas mais um número pelo banco • Falta de um trabalho considerado cognitivamente estimulante
Banco Público (somente)	-	-	<ul style="list-style-type: none"> • Relativa estabilidade no emprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de privatização
Banco Privado (somente)	-	<ul style="list-style-type: none"> • Insegurança relativa à manutenção do emprego 	-	-

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Uma das principais características dos bancos na percepção daqueles que pediram demissão é a busca incessante - e por vezes voraz – pelo lucro. Como pode ser observado no relato:

Ah, é que as instituições bancárias elas têm que apresentar cada vez mais resultados né, com menos capital, com menos pessoas, com menos custos. Então, isso é um desafio que vai se tornando cada vez mais impossível, praticamente, de fazer. Então, o banco ele pega, ele suga o máximo que ele pode do funcionário [...] (Pr17H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito).

O propósito do banco evidencia-se claramente como "uma questão de lucrar [...]" (Pu9H/Trabalhador de Empresa Privada) e para isso o banco tenta extrair o máximo dos recursos e potencialidades que cada trabalhador tem a oferecer. Dessa forma, os trabalhadores bancários são levados, muitas vezes, a empregar seus recursos mais íntimos, aguçar seus saberes, moldar e doar-se em prol do trabalho, tornando-se por inteiro produtivos (GRISCI, 2008). Produtividade que toma conta da vida na sua totalidade, o que é característico do trabalho imaterial (LAZZARATTO; NEGRI, 2001). "Um banco que vive de resultados, uma instituição tão grande assim tu não tem cinco minutos de sossego [...] é uma vida desesperada, sabe, é uma vida tensa [...]" (Pr12H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito). Tem-se para esses trabalhadores o ritmo da vida sendo moldado pelo ritmo do trabalho (GAULEJAC, 2007).

A pressão considerada cada vez maior foi uma característica destacada. "Pressão para vendas. Não interessa o bem-estar é pressão de vender produtos e bater a meta. O banco se resume a isso" (Pr21M/Trabalho Informal no Exterior). Além disso, em certos períodos pode existir um aumento da pressão exercida sobre o trabalhador, como percebe-se no seguinte relato: "[...] e tinha épocas de fechar o semestre que tinha que vender e aí precisava fazer isso e aquilo, e aí a pressão aumentava. Final de semestre aumentava muito a pressão" (Pu5H/Trabalhador de Empresa Privada).

Trabalhar sob pressão se mostra inerente ao trabalho bancário a ponto de, muitas vezes, se ver normalizada e naturalizada nas rotinas. Neste sentido, estar apto a suportar a pressão torna-se uma habilidade requerida a ser desenvolvida e até mesmo apreciada, como evidencia-se através da fala do participante Pr15H:

[...] trabalhar sob pressão constantemente, diariamente eu acho que é o ponto a ser desenvolvido todos os dias. Então, não é uma coisa que tu muda da noite para o dia, é uma coisa que tu vai trabalhando todos os dias [...] Então, eu acho que o grande desafio de quem trabalha em banco é suportar a pressão do dia a dia, né. E é uma pressão que às vezes está tudo certo, mas aí tu recebe uma ligação e tu precisa mudar a rota de tudo, fazer e entregar. E não tem não entregar, tem que entregar! Então, lidar com isso não é fácil é para poucos, não é para muitos (Pr15H/Trabalhador de Banco Privado).

Os trabalhadores bancários se viam pressionados pelas metas de vendas dos produtos e serviços oferecidos pelos bancos – habilmente estipuladas para serem "inalcançáveis" (Pr15H/Trabalhador de Banco Privado). Diante da dificuldade e das exigências os trabalhadores, frequentemente, eram forçados a buscar meios alternativos e/ou artifícios para atingi-las. "E era uma mentirada sabe, uma coisa de enfiar coisa nos outros [...]" (Pr21M/Trabalho Informal no Exterior); "[...] tem que ficar incomodando o cliente no caixa para vender um PIC, uma capitalização né, porque é um roubo e o cara com um monte de dinheiro ele sabe que aquilo ali é um absurdo de fazer" (Pr17H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito); "[...] muita importância davam a bater meta de qualquer jeito [...]" (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física). Tais relatos corroboram a ideia de que "as qualidades do bom trabalho não são as mesmas do bom caráter" (SENNETT, 2009, p.21) colocando esses trabalhadores frente a dilemas pessoais que emergem da realização do trabalho, como o fato de serem percebidos como incompetentes ou perdedores pela

não realização de tarefas conflitantes com seus valores éticos ou não serem percebidos como tal e abdicarem de seus valores éticos em prol do trabalho (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011).

Neste sentido, entre aqueles que pediram demissão agir – ainda que muitas vezes incomodados – de maneira contrária ao que acreditavam ser o correto fazia parte do cotidiano. "Não gostava muito, também, de vender produtos que eu não acreditava neles" (Pr27M/Trabalhadora de Empresa Privada no Exterior). Considerando o trabalho bancário como trabalho imaterial, tem-se, nessa perspectiva, a questão de si colocada em xeque. Dessa forma, jogava-se o jogo conforme era apresentado, a fim de não ser excluído. (BAUMAN, 2008). Diante das cobranças a que eram expostos, respeitar rigorosamente as regras os levaria à impotência (GAULEJAC, 2007), uma vez que "a tua vida é em torno de vender aqueles produtos – não o que o cliente precisa – que o banco precisa que tu venda, né. A tua vida é em torno disso aí" (Pu8H/Servidor Público). Confundem-se desse modo, trabalho e vida.

A necessidade e o apreço às vendas, em uma sociedade em que tudo pode ser visto como negócio, (GAULEJAC, 2007), alteram modos de trabalhar e de ser do trabalhador bancário.

Antigamente um gerente de banco era uma pessoa respeitada né, em determinados níveis da sociedade, [...] hoje o gerente de banco é um executor em qualquer nível tanto gerencial quanto o gerente de uma carteira. [...] Hoje, um gerente de banco, do meu ponto de vista, [...] é um vendedor [...] (Pr12H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito).

O bancário passou a perceber-se e a ser percebido como um vendedor de serviços e produtos que precisa se adaptar à agressividade crescente do mercado. Caso contrário correria o risco de ser considerado inadequado ou impróprio para o trabalho e acabaria removido, como diz Bauman (2007a, p.17), "[...] a fim de abrir caminho para outros objetos de consumo, ainda não utilizados". O trabalho bancário envolve o trabalhador na tentativa de obter todo o seu potencial de trabalho "até que ele não sirva mais. Aí vai buscar outra pessoa, com outra motivação e aí começa esse ciclo de novo e acaba refinando para ter pessoas mais afiadas, cada vez mais tipo uns tubarões assim nas agências [...]" (Pr17H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito). A utilização do animal tubarão como metáfora para se referir aos trabalhadores bancários almejados pelo bancos poderia traduzir-se em voracidade de, na de perspectiva de Gorz (2005, p.19), como

aqueles sujeitos capazes de internalizar a "pressão trazida pela lógica da obtenção do máximo proveito possível".

Para otimizar os recursos, aumentar a produtividade e reduzir os custos, tem-se que cada vez mais os bancos buscando o incremento de tecnologia aos processos e serviços bancários. O tempo e os insumos gastos em atividades outrora manuais cederam lugar a processos amplamente digitalizados. "[...] Eu lembro que a gente mandava por fax os contratos, tipo pelo amor de Deus sabe, muito arcaico o negócio. [...] a gente passava muito trabalho, muito trabalho, mas depois melhorou" (Pr11M/Sócia em Empreendimento Familiar). "Teve uma mudança muito forte, porque mudou o sistema. O banco digitalizou 100% das operações e dos processos [...] (Pr18H/Trabalhador de Banco Privado)". "Eu acho assim que o banco tomou um caminho dessa coisa do caminho digital. Daquela história dos canais de atendimento [...] tirou o cliente de dentro da agência [...]" (Pr24M/Sócia em Empreendimento Familiar).

Evoluções e transformações são portadoras de lados positivos e negativos, "de melhorias e de problemas, de criação e de destruição" (GAULEJAC, 2007, p.90). Dessa forma, a migração – voluntária ou não – dos clientes para as agências digitais tem ocasionado a obsolescência das agências bancárias tradicionais e por consequência, o fechamento de muitas delas. Isso tem colaborado para a diminuição do emprego no setor bancário. "É uma tendência que a gente vê nos últimos anos seja banco público ou privado fechando agências, tentando colocar para canal eletrônico. Tu ouve falar que no Itaú um cliente que tem cinco, dez milhões aplicados ele tem um *private* digital [...]" (Pr22H/Trabalhador de Banco Privado). "[...] agora mais do que nunca com a redução do número de agências e as agências digitais que eles chamam [...] o número de funcionários também reduzido" (Pu7H/Servidor Público). "Tecnologia e diminuição drástica do número de pessoas, colegas, as equipes cada vez menores" (Pr13H/Trabalhador de Empresa de Investimentos). Dal Rosso (2011) lembra, inclusive, que a preocupação das empresas, diante da constante (re)organização do trabalho, foca ações produtivas que visam aumentar ao máximo a intensidade do trabalho face a redução dos quadros funcionais. Desse modo, esperam que os trabalhadores sejam flexíveis, polivalentes, capazes de suportar as pressões advindas da intensificação do trabalho.

Como se observa através das falas de Pr11M e Pu5H, as reduções dos quadros funcionais não vêm diminuindo as demandas do trabalho, pelo contrário. "O quadro enxuto de funcionários nas agências. Assim a gente tinha muito trabalho, muito trabalho, muita coisa, muita burocracia assim que poderia ter sido facilitado pelo sistema" (Pr11M/Sócia em Empreendimento Familiar). "E teve épocas no banco, principalmente lá em Charqueadas, que a gente não dava conta, era pouco funcionário, ia acumulando, acumulando, acumulando e a gente tinha que dar desculpas para os clientes e isso me cortava o coração [...]" (Pu5H/Trabalhador de Empresa Privada). O sujeito, altamente demandado e atarefado, vê seu tempo amansado (BAUMAN, 2001), absorvido pelo trabalho e perde a noção dos seus afazeres. "[...] tu senta ali trabalha o dia inteiro, termina e tu não sabe o que tu fez de tanta coisa que tu fez" (Pu8H/Servidor Público). Investir na superocupação do tempo, segundo Gaulejac (2007, p. 179),

[...] Age definitivamente como uma droga que produz um derivativo imediato, adiando para mais tarde a interrogação sobre as finalidades da ação. Daí uma fórmula correntemente empregada nas empresas: "Temos o nariz no guidão, sabemos que caminhamos contra o muro e pedalamos cada vez mais rápido".

As empresas no contexto da sociedade e capitalismo atual impõem novos modos de controles, que muitas vezes, em razão de sua sutileza, são difíceis de compreender (SENNETT, 2009). São meios de controlar e vigiar que passam da forma física para a comunicacional (GAULEJAC, 2007), como exemplificado pela fala a seguir:

[...] no começo nós tínhamos muito controle, nós tínhamos uma exigência forte de controle e esse controle era manual, digamos né [...] Isso migrou, esse controle se diluiu, ele estava o tempo todo dentro do sistema, tipo um grande irmão ali dentro, mensagens de terror, tipo assim: você está acessando informação sigilosa. Isso pode ser avaliado sob o aspecto jurídico e administrativo, com implicações blábláblá (Pu6M/Estudante).

Ademais, outras formas de controle, explícitas, que burocratizam o trabalho, subtraem autonomia e padronizam o atendimento passaram a ser empregadas, pois "[...] o banco quer que todos atendam iguais de norte a sul; ficou muito burocrático o trabalho, tu tem muitos controles" (Pu9H/Trabalhador de Empresa Privada). Ao dizer "todos atendam IGUAIS", nota-se que o foco recai sobre um desejo do banco de padronização do sujeito no modo de atendimento. Há uma contradição exposta na

fala de Pu9H, uma vez que se trata de trabalho imaterial a dizer de um si. Além disso, a burocratização apontada reforça as contradições que são, por si, elementos desencadeadores da vivência de dilemas para um sujeito solicitado a ser, ao mesmo tempo, singular e igual.

Aqueles que pediram demissão, submetidos à tamanha quantidade de controles, compararam-se a robôs. “O banco, pelo que eu percebo, está transformando o funcionário numa espécie de robô, então ele controla tudo [...] zero de autonomia, tu tens as tuas tarefas e tu tens que cumprir (Pu9H/Trabalhador de Empresa Privada). Com isso, o trabalhador é mobilizado por meio de dispositivos de controle a fim de canalizar as suas potencialidades para o cumprimento dos objetivos da organização. Técnicas cada vez mais modernas passam a ser empregadas com intuito de que o trabalhador faça sempre mais (GAULEJAC, 2007).

À vista disso, os trabalhadores que pediram demissão de bancos públicos e privados percebiam-se apenas como um número, “uma matrícula entre 100 mil” (Pu7H/Servidor Público). “Aqui eu não sou nada. Eu sou só uma matrícula que dá resultado, só isso” (Pu10M/Servidora Pública). Percebe-se, neste contexto, a vida humana ganhando contornos instrumentais e unicamente produtivistas (GAULEJAC, 2007).

Dessa forma, tem-se uma “pressão, pelo tempo, pelos resultados, mas também pelo medo, que tem consequências terríveis. Ele gera comportamentos de adição, estresse cultural, sentimentos de invasão [...]” (GAULEJAC, 2007), e sofrimentos que o indivíduo esconde, sujeita-se ou tenta suavizar para manter-se trabalhando, para não se tornar ainda mais visado. Em relação a situações vividas no trabalho, Pr14H diz: [...] a gente sempre brincava que era o ódio em cadeia: o regional em cima dela, o gerente em cima da gente, assim. E é um em cima do outro, o gerente pessoa física em cima de mim e assim ia indo. [...]” (Pr14H/Desempregado). Algo que faz lembrar a metáfora do tubarão.

Os participantes relataram vivências condizentes com sofrimento no trabalho bancário. “Ninguém tem saúde mental para trabalhar na área comercial de um banco a vida toda [...]”(Pu10M/Servidora Pública), anunciando uma perspectiva de longo prazo. “Eu tinha certeza que não queria mais trabalhar nisso, porque o estresse é muito grande” (Pr24M/Sócia em Empreendimento Familiar). “Eu estava muito infeliz lá dentro. É bem isso, não era o que eu queria para mim, eu não queria aquele estresse na minha vida [...]” (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física).

Segundo Dejours (2009), o sofrimento no trabalho é capaz de fazer o sujeito se movimentar com intuito de se libertar do sofrer que o afeta. Vivências de sofrimento no trabalho bancário se mostraram presentes entre os motivos que orientaram os pedidos de demissão de trabalhadores bancários de bancos públicos e privados de modo evidente, como se verá no próximo item que diz respeito ao pedido de demissão.

5.3 O PEDIDO DE DEMISSÃO

5.3.1 Motivos do pedido de demissão

Motivos do pedido de demissão denomina a categoria que se desdobra nas sub-categorias: condição profissional e/ou salarial; sofrimento no trabalho; insatisfação no trabalho; e vida pessoal.

5.3.1.1 Condição profissional e/ou salarial

Condição profissional e/ou salarial é subcategoria que contempla a estagnação que se refere às situações em que o trabalhador se encontrava sem a possibilidade de progredir dentro do banco em que trabalhava; e possibilidade de ascensão fora do banco que se refere às situações em que o trabalhador percebeu a possibilidade de se promover, principalmente financeiramente, fora do banco.

As falas de Pr12H e Pr20H contribuem para visibilizar o receio daqueles que pediram demissão de bancos públicos e privados em relação à falta de perspectivas frente ao seu momento de carreira e ao seu desenvolvimento pessoal. Elas dizem, também, da (i)mobilidade do sujeito.

Eu queria mudar. Eu já tava com essa visão que o gerente de banco não ia a lugar nenhum, que o futuro é incerto para um gerente de banco. No meu ponto de vista, se eu deixasse para sair do banco daqui a 10 anos os meus 20 anos de experiência eu acho que agregaria pouco em alguma outra atividade no mercado. [...] Eu precisava mudar. E eu tinha medo de quanto mais tempo eu ficasse ali mais alienado eu ficasse. Eu ia ficando, eu tava me alienando (Pr12H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito).

[...] essa questão de ficar ali na zona de conforto tava me incomodando, porque eu não via um crescimento. Daqui a 5 anos, o que eu vou estar fazendo? Eu vou tá aqui ainda. Então, não era isso que eu queria, né (Pr20H/Trabalhador de Empresa de Seguros).

A percepção de que as oportunidades existentes não condiziam com o almejado em termos de crescimento pessoal e profissional também se fizeram presentes sendo motivos para o pedido de demissão. “Eu via o teto muito próximo que era virar gerente operacional e porque eu não queria virar gerente de agência essas coisas, porque eu não gosto de vendas [...]” (Pr17H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito).

O fato de se sentirem imobilizados, de não conseguirem pensar em progredir na vida e na carreira face ao trabalho bancário, alude ao receio de deixar passar “uma oportunidade maravilhosa quando ainda há tempo (fugaz) para aproveitá-la” (BAUMAN; DESSAL, 2017, p. 38), e serviu, também, de motivo para o pedido de demissão remetendo à necessidade de fuga de uma possível estagnação.

[...] Com o tempo que foi passando eu fui percebendo que eu não queria mais ficar 30 anos fazendo aquilo ali, porque aquilo ali tava me consumindo me deixando muito mal, assim me prejudicando. Eu não tinha mais vontade de vim trabalhar, de ficar... porque tu não conseguia mais pensar, evoluir na tua vida, carreira, essas coisas. Tu só conseguia sentar ali pensar naquela... em bater a tua meta do dia. E aí, isso aí me fez pensar que não era isso que imaginei que fosse o banco quando eu entrei (Pu8H/Servidor Público).

Nota-se que a perspectiva temporal apresentada por Pu8H remete à ideia de longo prazo como elemento problemático.

A possibilidade de ascensão profissional e financeira fora do banco se apresentou entre os motivos para o pedido de demissão para diversos participantes do estudo oriundos tanto de bancos públicos quanto privados. O participante Pr12H relata que o seu salário não se alterava, mesmo diante do aumento do custo de vida, e da inflação. Pu2H diz que: “[...] eu sabia que eu não tinha muito o que crescer ali. Eu iria ganhar umas letrinhas, aumentar um pouco, mas eu não ia... eu iria ter que fazer outro concurso [...]” (Pr2H/Servidor Público). Novamente depara-se com a questão da (i)mobilidade. No caso, Pu2H não se vê saindo do lugar, algo impensável e reprimível diante do modo de vida almejado na sociedade atual – que propõe a não-fixidez, o movimento, a liberdade de agir e reagir (BAUMAN, 2001; 2007a; 2007b; 2011; SENNETT, 2009). Segundo relato de Pr18H, diante da morosidade para que houvesse aumentos salariais seria possível “ficar 10 anos lá” e permanecer “com o mesmo salário, não aumentam [...]” (Pr18H/Trabalhador de Banco Privado). Tais fatores contribuíram para que os bancários pedissem demissão de bancos

públicos e privados como forma de se rentabilizar financeiramente enquanto produtos inseridos no mercado de trabalho na lógica da sociedade de consumo – aos moldes da estratégia existencial consumista, visando maximizar o valor de mercado do indivíduo, atingir o seu melhor preço de venda e galgar postos mais elevados (BAUMAN, 2008).

A questão salarial foi fortemente citada entre os participantes do estudo como impulsionadora para o pedido de demissão, configurando a perspectiva da rentabilização de si (GORZ, 2005). Como pode ser visto através da fala da participante Pr25M: “[...] o meu salário nunca se equiparou aos meus colegas que faziam a mesma coisa que eu, e isso era uma coisa que me chateava. Poxa sou tão boa quanto. Por que eu não ganho a mesma coisa?” (Pr25M/Trabalhador de Banco Privado). Salienta-se a fala feminina entre as falas masculinas que vão em mesma direção.

Sobre a ascensão financeira e as questões salariais Pu7H e Pr18H relatam que pedido de demissão do banco associou-se a salário.

[...] eu ter tido uma oportunidade profissional melhor, que foi eu ser nomeado no concurso [...] e porque a oportunidade salarial no curto prazo era melhor no Tribunal de Contas, né. Então eu saí com aumento de salário [...] (Pu7H/Servidor Público).

[...] eu tava nessa função de promoção e tal... e o banco não queria, não queria me dar 15% de aumento [...] e tu ia exercer um cargo muito pesado, muitas responsabilidades, seria gerente geral, né. E bah, não estavam me pagando corretamente, né. Não aceitei. E daí recebi uma proposta do banco X com valor 30% maior, 40% maior do que o meu salário [...] E aí eu vim, mas foi remuneração mesmo (Pr18H/Trabalhador de Banco Privado).

Além da ascensão financeira, a ascensão profissional foi citada. Sobre esse aspecto, Pr26H mencionou que, do seu ponto de vista, “[...] a carreira ou encarreiramento lá (no banco em que trabalhava) ocorre no longo prazo. Para crescer dentro do banco as oportunidades são a longo prazo e com mobilidade [...]” (Pr26H/Trabalhador de Banco Privado). À vista disso, a fim de garantir o progresso em sua carreira, Pr26H se via desejoso de explorar e experimentar as oportunidades que se apresentavam fora do banco. Agia como um *zappeur*, no sentido de considerar todas as oportunidades que se apresentavam fora do banco na perspectiva do curto prazo. Oportunidades, que na sociedade atual, que surgem e desaparecem com a mesma velocidade (BAUMAN, 2001, 2008, 2011).

Explicações dos outros participantes (Pu9H, Pr13H, Pr15H e Pr20H) colaboram para elucidar tal ponto de vista. “A proposta de emprego. Isso é definitivo, mas eu já sabia, eu já tinha certeza que eu ia sair. Eu já sabia que eu ia sair mais cedo ou mais tarde, eu já tinha feito movimento para isso, só que eu não tinha conseguido financeiramente me equilibrar” (Pr9H/Trabalhador de Empresa Privada). “[...] a minha saída do banco mesmo foi por conta das perspectivas, porque eu acho que as perspectivas são importantes para nos motivar – para me motivar né [...]” (Pr13H/Trabalhador de Empresa de Investimentos). “[...] a única coisa que amarra é que quando tu chega no ponto máximo tu não consegue mais subir. E aí tu tem que dar uma mudança e sair da empresa por uma questão de crescimento profissional [...]” (Pr15H/Trabalhador de Banco Privado). “[...] dependendo da tua atuação tu vai chegar em gerente de agência. Ok? E depois? Quanto tempo vai demorar para virar um regional? E aí?” (Pr20H/Trabalhador de Empresa de Seguros). O fato de se depararem diante da impossibilidade de ascensão, questionarem-se e buscarem meios para contorná-la denota a angústia advinda do vazio de permanecer “parado” em uma sociedade que preza pelo movimento – preferencialmente ascendente – (BAUMAN, 2007a; GIDDENS, 2011; GAULEJAC, 2007).

Na perspectiva do curto prazo, mostrar-se *à la zappeur* é, também, colocar-se frente a diversas alternativas do mesmo. Isso se verá adiante quanto ficará evidente a substituição de um banco privado por outro.

5.3.1.2 Sofrimento no trabalho

Sofrimento no trabalho é subcategoria que contempla a mitigação do sofrimento que se refere ao alívio e/ou moderação das situações de sofrimento relativas ao trabalho; e à exaustão emocional que se refere ao afastamento e escape, face ao esgotamento do trabalhador.

Destaca-se que o motivo sofrimento no trabalho no tocante à exaustão emocional não foi evidenciado entre os participantes que pediram demissão dos bancos públicos.

A busca pela mitigação do sofrimento é um dos motivos que orientou o pedido de demissão entre os participantes do estudo oriundos de bancos públicos e privados.

Sobre as vivências de sofrimento, tem-se que:

[...] não nasci para trabalhar no banco. E é verdade eu não nasci para trabalhar no banco, quando eu cheguei na agência eu pensei: eu preciso do salário, eu vou fazer o melhor de mim. Só que eu não esperava encontrar humilhação [...] então isso vai te minando, vai-te cansando (Pr3M/Trabalho Informal no Exterior).

Em decorrência do sofrimento no trabalho bancário, a necessidade de aliviá-lo e moderá-lo se apresentou como um dos motivos para o pedido demissão. “Eu estava indo numa espiral de coisas ruins no banco – de encontro a um muro, assim eu ia acabar – não estava legal. Eu estava muito infeliz, estava muito infeliz mesmo” (Pr12H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito). “Eu sabia já que eu não queria mais aquilo, eu não queria mais o banco. Aquilo para mim estava sendo torturante, sabe” (Pr24M/Sócia em Empreendimento Familiar). “Eu estava muito infeliz lá dentro. E bem isso, não era o que eu queria para mim, eu não queria aquele estresse na minha vida [...] Foi por isso, para não adoecer naquele lugar, porque eu estava morrendo um pouco a cada dia” (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física).

“Ninguém tem saúde mental para trabalhar na área comercial de um banco a vida toda [...]” (Pu10M/Servidora Pública). Diante das exigências e pressões que se encontram submetidos, por vezes, optavam por soluções como uso de medicamentos. “Tu olhas os teus colegas começando, cada vez mais, a tomar remedinhas e quanto mais tomam remedinhas... parece que mais eles gostam do banco. E aí eu olho para aquilo e digo: não, né!” (Pu6M/Estudante). Tais falas condizem com as de bancários participantes de outros estudos (GRISCI et al., 2006; (GRISCI, SCALCO, KRUTER, 2011; SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2007).

Na especificidade do motivo denominado sofrimento no trabalho aqueles que pediram demissão de bancos privados se mostraram sem alternativas frente a situações desgastantes e de elevada carga de sofrimento no trabalho, revelando exaustão emocional. Isso não foi constatado dessa maneira entre os participantes oriundos dos bancos públicos.

As falas a seguir elucidam a exaustão emocional.

[...] daí num dia desses rompantes que eu tive eu pedi demissão. [...] não soube entender a pressão que ela estava sendo submetida, né. Porque a gente sempre brincava que era o ódio em cadeia [...] (Pr14H/Desempregado).

[...] eu já estava fazendo terapia, tomando remédio para dormir [...] Então, eu me vi num momento da minha vida que eu disse: cara, eu não consigo mais viver desse jeito. É hora de tomar uma decisão, ou eu procuro alguma

outra coisa ou eu peço para sair. Do jeito que está eu não estou aguentando mais (Pr16M/Trabalhadora de Banco Privado).

[...] Eu chorava, eu tinha dor de barriga para ir trabalhar. Eu comecei a ter milhares de sintomas da doença aquela que tu não quer mais trabalhar [...] aí comecei a fazer acompanhamento com psicólogo [...] e aí eu pensava: gente tem alguma coisa errada, não consigo mais levantar para ir trabalhar [...] (Pr21M/Trabalho Informal no Exterior).

Trabalho e sofrimento são indissociáveis (DEJOURS, 2015). O sofrimento proveniente do trabalho bancário, percebido através dos relatos dos participantes do estudo, se alinha, na perspectiva de Dejours (2004), aos fatores e situações que originam o sofrimento no trabalho de um modo geral – a atual forma de organização do trabalho orientada pela pressão por produtividade, a individualização e concorrência disseminada entre os colegas. Fatores e situações que também expõem os trabalhadores à vivência de dilemas.

5.3.1.3 Insatisfação no trabalho

Insatisfação no trabalho é subcategoria que contempla a insatisfação no trabalho no tocante à realização do trabalho que se refere ao descontentamento do trabalhador em relação ao trabalho exercido e às atividades advindas do mesmo; e insatisfação trabalho no tocante à gestão que se refere, principalmente, ao descontentamento do trabalhador em relação à atuação do seu gestor direto.

No tocante à realização do trabalho, destaca-se que “era bastante pressão, cobrança, a questão da meta mensal, sempre querendo pressão por operações” (Pr23H/Estudante no Exterior). A pressão vivenciada no trabalho bancário expõe os trabalhadores a situações de tensão constante. Proclamados como “*free-choosers*”, esperam ser capazes de tolerar os efeitos de suas escolhas (BAUMAN, 2007b). Diante das pressões e cobranças exacerbadas, a fim de obter a chance de ganhos salariais maiores, a participante Pu6M revelou que era exigida a adoção de comportamentos que ela não estava disposta a adotar. Nessa direção, Pr19M e Pr23M assim se pronunciavam:

[...] muita importância davam a bater meta de qualquer jeito [...] e aquilo ia contra aos meus princípios, sabe. Eu nunca fui... eu não podia fazer aquilo, sabe... era muito, muito errado para mim, sabe [...] Não era assim que era para ser, eu não vou enganar as pessoas, não vou obrigar ninguém a comprar um seguro que a pessoa não quer [...] (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física).

[...] eu sinto que eu comecei a não achar mais sentido em mentir, porque a gente tem que mentir trabalhando no banco. Então, eu me senti muito mal, principalmente quando eu fui para o Pará, porque eu atendia muita gente idosa [...] E era uma mentirada sabe, uma coisa de enfiar coisa nos outros e aquilo não estava mais fazendo sentido para mim (Pr21M/Trabalho Informal no Exterior).

Pu9H lembra que “o propósito do banco é claro. Que é uma questão de lucrar [...]”. De modo que, por vezes, para alcançar os objetivos “regras, das quais se diz que devem ser escrupulosamente respeitadas” acabam “desviadas” perante “um universo prescritivo que lhe impõe aquilo que ele deve fazer (GAULEJAC, 2007, p. 161). Em decorrência disso, frequentemente, o trabalhador bancário se vê frente a dilemas que colocam à prova seus princípios e valores, e o forçam a escolher aquilo que julga ser o correto a fazer de acordo com os interesses do banco em detrimento do que julga ser o correto a fazer de acordo com os interesses do cliente. O receio de ser visto como incompetente frente às exigências do trabalho constitui dilemas. A incompetência, como sugerem Bauman e Dossal (2017, p. 19) indica “inferioridade, e ser inferior ante o olhar dos demais é um doloroso golpe assestado contra a autoestima, a dignidade pessoal e o valor da autoafirmação.”

[...] tu não tem como ajudar uma empresa cobrando as taxas que se cobra hoje e as metas. Tu coloca uma taxa e cobra um percentual de capitalização ou de seguro em troca. Então, tu acaba prejudicando a empresa de certa maneira. Mesmo tu vendo e que a empresa está indo para o buraco tu tem que vender. E aí acontecia de tu te violentar nos teus princípios para poder cumprir meta. E isso para mim não fazia parte da minha vida, eu não gostava disso. E fora que eu sentia que estava emburrecendo (Pu9H/Trabalhador de Empresa Privada).

Tais achados corroboram os estudos de Grisci, Scalco e Kruter (2011) a respeito de dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. A percepção de que o trabalho estava de alguma forma contribuindo para “emburrecer” foi mencionado, por aqueles que pediram demissão de bancos públicos e privados, como ponto relativo à insatisfação pessoal no tocante à realização do trabalho. Pr22H refere-se à sua atividade de trabalho como “[...] um trabalho que teoricamente ia me emburrecendo, porque eu só fazia fechar câmbio pronto. E, hoje em dia, é meio que uma *commodity*, entendeu? E aí tu ficava ali o dia inteiro, atendendo telefone, fechando câmbio [...]” (E22-H/Pr/8/Trabalhador de Banco Privado). Algo que se vê compartilhado por Pu9H, oriundo de banco público, ao relatar:

Eu não tinha mais o que evoluir no banco intelectualmente, isso para mim era muito frustrante. E desde que eu saí eu percebi como eu perdi tempo da

minha vida fazendo coisas inúteis. Não que eu não tivesse feito bons negócios, bons projetos... Fiz bastante coisa, ajudei bastante empresas, mas no dia a dia eram poucos casos que tu realmente fazia um diferencial para a sociedade, alguma coisa assim [...] (Pu9H16/Trabalhador de Empresa Privada).

Além disso, normalmente, ao ingressar no banco, como relata Pu5H, contavam com “[...] toda aquela motivação e tal. E eles mostram as possibilidades de crescimento dentro do banco” de modo que pensava “[...] oh, até que não é uma má ideia e tal” (Pu5H/Trabalhador de Empresa Privada). O passar do tempo, contudo, fazia cristalizar a sensação de que não seria possível aguentar aquele trabalho durante toda a vida. Um trabalho em que “tu não tem autonomia, tu não consegue se desenvolver intelectualmente [...] eu acho que depois que o cara é funcionário bancário ele dificilmente sabe fazer outra coisa da vida. Ele se fecha muito num tipo de negócio e não se abre muito [...]” (Pu9-H/Trabalhador de Empresa Privada). À vista de tais exposições sobre o trabalho, lembra-se que,

Cada indivíduo – seja quais forem as condições de trabalho, seja qual for o grau de instrumentalização de que é objeto – tem necessidade de dar valor àquilo que produz, de colocar coerência diante do caos, regulação diante da desordem, racionalidade diante das contradições, criatividade diante da uniformidade. Isso lhe permite realizar-se ao realizar a tarefa (GAULEJAC, 2007, p. 157).

Nesta mesma perspectiva, aqueles que estavam “naquele meio ali na inércia, vendendo, fazendo meta, vendendo seguro. Eu era um corretor de seguros [...]”. Mesmo descontente com o trabalho e função que exerciam o salário alto mostrou-se dificultador da tomada de decisão no sentido do pedido de demissão. “[...] E aí aquela história: minha bunda estava ficando maior que a cadeira. E aí como teve a oportunidade, daí aquela história juntou a fome com a vontade de comer” (Pr22-H/Trabalhador de Banco Privado). Como se vê, o anúncio da decisão pelo pedido de demissão assume várias formas.

A insatisfação no trabalho no tocante à gestão em alguns casos, foi associada pelos participantes à gestão direta nas agências que teria tornado a permanência no banco insustentável. “A gente começou a ter muitas brigas, muito conflito, ela (a gerente geral) começou a me controlar muito, era muita briga, muita briga, muita briga. Um batendo de frente com o outro e aí eu já estava... não tinha mais aquela questão de respeito [...]” (Pr14H/Desempregado); “eu não consegui mais trabalhar para ele (o gerente geral). [...] e aquilo só me fez mal, dali para frente eu pensei: eu

não quero mais, não é isso que eu quero para minha vida, não vou viver uma vida infeliz” (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física).

No tocante à gestão, os participantes citaram que muitas das cobranças eram, na sua percepção, realizadas de forma “errada”. A possível falta de maturidade de alguns gestores foi apontada como expositora dos funcionários. A respeito de seu gestor, Pr16M guarda recordações. “Eu achava que ele não tinha discernimento para fazer... e acabava fazendo a exposição de várias pessoas umas na frente das outras, isso me incomodava bastante” (Pr1M/Trabalhadora de Banco Privado). Pr10M, recordou ter participado de diversas reuniões em que “[...] entre os colegas, assim, os gerentes apontavam o dedo, falavam o nome do colega, sabe. É muito constrangedor [...] é muito triste tu ver alguém assim quase que sendo humilhado” (Pu10M/Servidora Pública).

Participantes do estudo indicaram a insatisfação no trabalho no tocante à gestão entre os motivos para o pedido de demissão, conferindo à gestão (direta nas agências) significativa importância na forma como percebem o trabalho. Isso se alinha ao estudo de Nascimento, Damasceno e Neves (2016) que observaram trabalhadores bancários apontando seus gestores como diferencial em relação ao modo como percebem o trabalho e consequente (in)satisfação.

5.3.1.4 Vida Pessoal

Entre os bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados também foi mencionado como motivo para o pedido de demissão fatores relacionados à vida pessoal que contemplou mudança do cônjuge de cidade ou país, separação conjugal e a necessidade de acompanhar o crescimento dos filhos. Motivo relacionado à vida pessoal foi assim relatado por participantes do estudo:

[...] eu tinha muito aquela programação de que [...] eu preciso garantir o futuro dos meus filhos, aquela coisa blábláblá. Só que aí começou a me pesar essas coisas entende, em pensar que daqui a pouco eu estou pensando no futuro dos meus filhos, mas não estou vivendo o presente dos meus filhos [...] (E6-M/Pu/16/Estudante).

O meu namorado, na época, foi demitido da empresa que ele estava [...] e eu dei graças a Deus e aí eu voltei para Porto Alegre. Só que para eu voltar para Porto Alegre aquele mala do chefe não me fez o favor de me demitir [...] Então, esse foi o marco para eu ter que pedir a demissão do banco, porque eu não tinha mais o que fazer. Eu não podia mais morar no Pará e ele não quis entender a minha situação, porque ele queria me ferrar mesmo

[...] E aí foi isso eu terminei com tudo, com o relacionamento de 6 anos, voltei para casa da minha mãe, foi um monte de perdas, na época, e terminei com a minha vida profissional de banco, né (E21-M/Pr/2/Trabalho Informal no Exterior).

A minha mulher foi transferida pela empresa, então tudo isso ajudou muito – ela veio transferida para cá para Austin. (E23-H/Pr/7/Estudante no Exterior)

Vida pessoal não se mostrou motivo exclusivo de pedido de demissão para nenhum dos participantes do estudo, fazendo-se acompanhar de sofrimento no trabalho e de insatisfação no trabalho. Tal constatação poderá ser observada na síntese e interpretação dos motivos do pedido de demissão, que se apresenta a seguir.

5.4.1.3 Síntese e interpretação dos motivos do pedido de demissão

O Quadro 5 sintetiza os motivos do pedido de demissão.

Quadro 5 - Pedido de demissão - Motivos

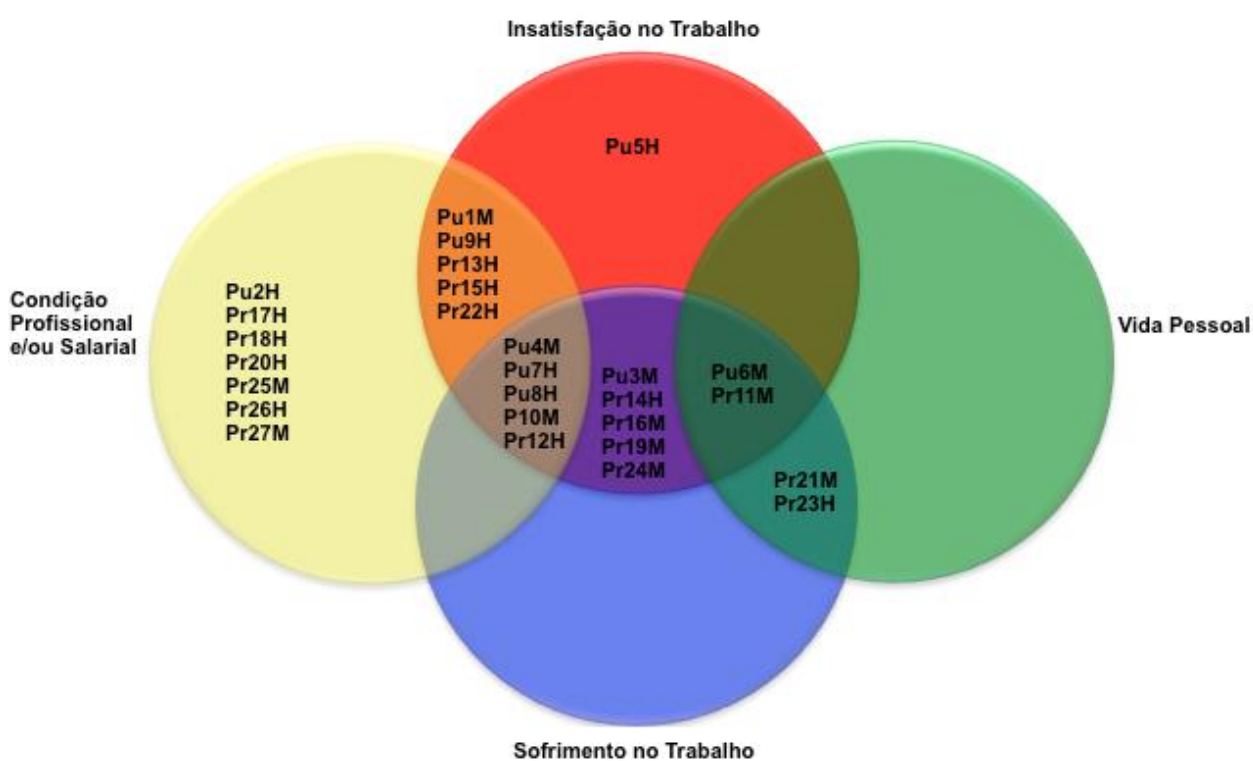
Vínculo empregatício no momento do pedido de demissão	Condição profissional e/ou salarial	Sofrimento no trabalho	Insatisfação no Trabalho	Vida Pessoal
Banco Público	Estagnação Pu8H "[...] eu não queria mais ficar 30 anos fazendo aquilo ali [...] porque tu não conseguia mais pensar em evoluir na tua vida, na carreira, essas coisas. Tu só conseguia sentar ali e pensar naquela meta [...] a minha vida ia ser ficar ali e vender o produto [...]" Pu8H	Mitigação do sofrimento Pu3M Pu4M Pu6M Pu7H Pu8H Pu10M "[...] eu não me aposentaria no banco, porque não acho compatível com a sanidade mental de uma pessoa se aposentar trabalhando no banco [...]" Pu10M	No tocante à realização do trabalho Pu1M Pu3M Pu4M Pu5H Pu7H Pu6M Pu8H Pu9H "[...] as chances de comissionamento exigiam que eu começasse a adotar comportamentos que eu não estava disposta [...]" Pu6M	Acompanhamento dos Filhos Pu6M "[...] As crianças tiveram um peso muito grande na minha saída do banco, não tem culpa, mas tem um peso muito grande no questionamento né. Do que eu estava fazendo ali, que vida era aquela, se eu me identificava com aquele grupo, etc, etc." Pu6M
	Possibilidade de ascensão fora do banco Pu1M Pu2H Pu4M Pu7H Pu8H Pu9H Pu10M "[...] a oportunidade salarial no curto prazo era melhor no Tribunal de Contas, né. Então, eu saí com aumento de salário." Pu7H		No tocante à gestão Pu10M "[...] eu fui em muitas reuniões semanais [...] entre os colegas, assim os gerentes apontavam o dedo, falavam o nome do colega, sabe. É muito constrangedor [...] é muito triste tu ver alguém assim quase que sendo humilhado."	
Banco Privado	Estagnação Pr12H Pr17H Pr20H Pr27M "Eu estava meio que assim num estado de dormência, meio abafado, estava naquilo ali fazendo o que tinha que fazer. Eu não estava vivendo a minha vida, estava deixando ela me levar [...]" Pr12H	Exaustão emocional Pr14H Pr16M Pr21M "Eu chorava, eu tinha dor de barriga para ir trabalhar, eu comecei a ter milhares de sintomas da doença aquela que tu não quer mais trabalhar [...]" Pr21M	No tocante à realização do trabalho Pr11M Pr12H Pr15M Pr16M Pr19M Pr21M Pr22H Pr23H Pr24M "[...] a minha última função era muito chata, eu tava muito insatisfeito com que eu fazia [...]" Pr22H	Mudança de cidade do cônjuge Pr11M Pr21M Pr23M "Ele (marido) veio para cá (cidade de Gramado) em junho de 2015. E aí em 2016, eu falei assim para eles (banco): o meu prazo é até março, Se vocês não conseguirem me transferir eu vou pedir demissão." Pr11M
	Possibilidade de ascensão fora do banco Pr13H Pr12H Pr15H Pr18H Pr20H Pr22H Pr25M Pr26H "[...] eu recebi uma proposta do banco X com valor 30% maior, 40% maior do que o meu salário [...] E aí eu vim, mas foi remuneração mesmo." Pr18H		Mitigação do sofrimento Pr12H Pr19M Pr23H Pr24M "[...] um banco que vive de resultados, uma instituição tão grande assim tu não tem cinco minutos de sossego [...] é uma vida desesperada, sabe. É uma vida tensa [...]" Pr24M	No tocante à gestão Pr12H Pr13H Pr14H Pr16M Pr19M Pr21M "[...] como não era mais possível conviver com aquela pessoa – e ele era o meu chefe direto –, pela minha saúde, o meu bem-estar, pela minha qualidade de vida eu pedi demissão." Pr19M

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Participantes oriundos de bancos públicos e privados compartilham mesmos motivos de pedido de demissão, à exceção do sofrimento no trabalho relativo à exaustão emocional que se apresentou como motivo para aqueles oriundos dos bancos privados.

A maior parte dos pedidos de demissão se constituiu de mais de um motivo, de maneira combinada. A Figura 2 permite perceber-se que eles se entrecruzam e potencializam a decisão pelo pedido de demissão.

Figura 2- Pedidos de demissão - intersecções entre os motivos



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como se observa na Figura 2, para 19 dos 27 participantes os motivos para o pedido de demissão se entrecruzaram. Condição Profissional e/ou Salarial foi o motivo que, isoladamente, mostrou-se suficiente por si só como motivo para pedido de demissão. Assinalado por apenas um participante, Insatisfação no Trabalho foi o outro motivo que, isoladamente, mostrou-se suficiente por si só como motivo para pedido de demissão. Sofrimento no Trabalho e Vida Pessoal foram assinalados como motivos de pedido de demissão quando combinados entre si e com outros motivos. Desse modo, Sofrimento no Trabalho foi motivo combinado a Vida Pessoal,

Insatisfação no Trabalho e Condição Profissional e/ou Salarial; Vida Pessoal foi motivo combinado a Sofrimento no Trabalho e Insatisfação no Trabalho. Nota-se que Sofrimento no Trabalho e Insatisfação no Trabalho foram os motivos associados a todos os demais.

Tendo em vista o que foi apresentado relativo aos motivos do pedido de demissão o próximo item abordará a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário.

5.4 A ESTRATÉGIA DE VIVER A VIDA PÓS-PEDIDO DE DEMISSÃO DO TRABALHO BANCÁRIO

Da aproximação das falas dos participantes aos pressupostos teóricos propostos por Bauman (2001, 2007a, 2008, 2011), a categoria denominada a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário desdobra-se nas sub-categorias: perspectiva temporal, que contempla curto prazo e longo prazo; e estilo de vida, que contempla liberdade e segurança.

5.4.1 Perspectiva Temporal

5.4.1.1 Curto Prazo

A sociedade atual preza pelo curto prazo, em claro indicativo de que não há tempo para perder (BAUMAN, 2007a; GAULEJAC, 2007). Face a isso Pr25M diz: “Eu nunca fui muito de planejar a longo prazo, sabe. Eu sempre fui de um dia de cada vez” (Pr25M/Trabalhadora de Banco Privado). O tempo se apresenta para Pr25M tomado pela instantaneidade, pelo aqui e agora, que emerge de uma cultura “agorista”, em que “querer que o tempo pare é sintoma de estupidez, preguiça ou inépcia. Também é crime passível de punição” (BAUMAN, 2008, p. 51).

A perspectiva do curto prazo também foi verbalizada, entre outros, por Pr13H. “Para as coisas acontecerem não depende de mim, depende da instituição. Por mais que eu acelere – eu acelerava as coisas, buscava assim o meu crescimento – eu dependia do institucional, né. Isso me incomodava muito” (Pr13H/Trabalhador de Empresa de Investimentos). Nesta lógica, como diz Bauman (2008, p. 50) “qualquer

pessoa que deseja agarrar uma chance sem perder tempo, nenhuma velocidade é alta demais”.

Entre as preocupações que assolam a vida dos indivíduos atualmente estão “os temores de ser pego tirando uma soneca, não conseguir acompanhar a rapidez dos eventos, ficar para trás [...] (BAUMAN, 2007a, p. 8). Nesse sentido Pr15H comenta: “Eu não estava planejando a minha saída, não era nada premeditado, nada planejado, mas sempre escutei o que o mercado está falando. Então, sempre fiquei meio atento e sempre tentei fazer algumas alianças fora do banco que é importante (Pr15H/Trabalhador de Banco Privado). Pr15H pode ser tomado como alinhado à lógica do *zappeur* empreendida por Pr26H.

Manter-se alerta e capaz de agarrar as oportunidades que se anunciam a todo o momento condiz com as expectativas relativas ao tempo tido como de curto prazo na sociedade atual (BAUMAN, 2011). Dessa forma, tendo em vista que, muitas vezes, “para crescer dentro do banco as oportunidades são a longo prazo” (Pr27H/Trabalhador de Banco Privado) os trabalhadores se vêem em conflito diante da lentidão por eles percebida em relação ao seu progresso, frente a um tempo demorado e longo percebido como um assassino em série das oportunidades (BAUMAN, 2008).

5.4.1.2 Longo Prazo

A perspectiva de longo prazo também mostrou-se entre os participantes de forma que para alguns, em especial os que pediram demissão de bancos públicos, o modo de pensar a vida distancia-se da lógica do aqui e agora, sendo a vida vislumbrada como um todo, pensada à frente. “Quando entrei no banco, eu já sabia que um dia eu iria fazer outro concurso. Na verdade até a minha faculdade eu escolhi já pensando que eu iria fazer um concurso” (Pu2H/Servidor Público). “Sair, passar em um concurso melhor, né. Isso eu já comecei a pensar antes, um bom tempo antes” (Pu8H/Servidor Público). “A longo prazo eu nunca me vi me aposentando no banco assim, mas também não sei te dizer aonde eu estaria” (Pr27M/Trabalhadora de Empresa Privada no Exterior). Embora não projete uma vida futura no banco, em seu pensar Pr27M contempla a ideia de longo prazo, assim como Pu5H considera o trabalho frente à “vida toda”.

Na verdade já foi meio que planejado desde o início ali assim. Logo quando eu entrei no treinamento do banco, a minha ideia já era fixa de ser piloto. Aí no treinamento, ali quando a gente começa no banco, tem toda aquela motivação e tal e eles mostram as possibilidades de crescimento dentro do banco, aí eu pensei: oh! Até que não é uma má ideia e tal. Aí depois que eu comecei a trabalhar no banco eu percebi que eu não iria aguentar isso a minha vida toda (Pu5H/Trabalhador de Empresa Privada).

A perspectiva temporal – tomada como de curto e longo prazo – considerou-se categoria diretamente associada à vivência de dilemas no trabalho bancário. “Só visão curto prazo, curto prazo” (Pu5H/Trabalhador de Empresa Privada), ressaltou Pu5H ao contrapor sua perspectiva temporal à do banco.

5.4.2 Estilo de Vida

A sub-categoria estilo de vida contempla a vida pautada na liberdade e na segurança (BAUMAN, 2008; BAUMAN; DESSAL, 2017), e a partir do conceito de estilo de vida como um conjunto de “práticas rotinizadas, rotinas incorporadas em hábitos de vestir, comer, modos de agir e lugares preferidos de encontrar os outros” (GUIDDENS, 2002, p. 80), ou seja, modos de viver. Considera, à partida, o que discorrem Bauman e Dessal (2017, p. 17):

Nos tempos de Freud e de seus escritos, a queixa mais comum era o déficit de liberdade; os contemporâneos dele se dispunham a renunciar a uma fração considerável de sua segurança desde que se eliminassem as restrições impostas às suas liberdades. E finalmente conseguiram. Agora, porém, multiplicam-se os indícios de que cada vez mais gente cederia de bom grado parte de sua liberdade em troca de emancipar-se do aterrador espectro da insegurança existencial.

5.4.2.1 Estilo de vida pautado na liberdade

A liberdade “tende a ser vista como um ato estimulante de emancipação – seja das obrigações angustiantes e proibições irritantes, ou das rotinas monótonas e maçantes” (BAUMAN, 2008, p. 113). É nesta perspectiva que a vida se apresenta entre alguns participantes do estudo, como pode ser visto pelas falas a seguir:

Tem que ser dinâmico. Eu acho que fazer sempre a mesma coisa, movimento repetitivo é coisa de máquina [...] a gente precisa fazer novas coisas, aprender novas coisas, para a gente se desenvolver [...] Sair do banco me apresentou o universo. A gente fica muito limitado àquele mundo do banco, àquele instituição. E querendo ou não eles têm essa política de

valorizar muito o que o banco oferece como sendo tudo o melhor, né [...] Praticamente uma lavagem cerebral. E quando a gente sai do banco, que a gente se depara com o mercado, a gente vê que o mercado é muito mais do que aquilo. Isso me abriu bastante os horizontes, me trouxe uma certa luz assim com relação às possibilidades que têm no mercado (Pr13H/Trabalhador de Empresa de Investimentos).

Então eu saí de lá bem de boa, pensando: eu vou viver, eu tenho dinheiro para viver uns meses, não tem problema e vou ver o que eu vou fazer, não vai me faltar. Eu sempre tive essa certeza de que não iriam me faltar oportunidades sabe, porque se tiver que trabalhar vendendo café eu vendo, sabe [...]. O fato de não ter dívidas eu acho que me dá essa... eu sempre tive isso de não ter grandes dívidas assim para poder ser livre [...] (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física).

Estar apto para apanhar o que o mundo tem a oferecer, ser livre e flexível, mover-se em busca de novas experiências e oportunidades como sugere a metáfora do turista (BAUMAN, 2011), se constituem, entre os participantes, como resultado da ação de zapear e como modo de pensar a vida. “Eu já tinha visto que o mundo tinha outras possibilidades, que tinha outras coisas no mundo para fazer e disse: “ah! Quer saber!? Muito obrigada por tudo [...]” (Pu3M/Trabalho Informal no Exterior). “[...] o mercado financeiro não é só o banco X, tem vida depois do banco X. Então, têm outros bancos e foi isso que me levou a mudar. [...] aí tu já começa e começa a ver que o mercado está contratando, que o mundo não é só aquele mundinho que está ali [...] (Pr26H/Trabalhador de Banco Privado). “Eu acho que por uma questão de vida, de crescimento de vida, de tu entender mais como funciona fora da tua caixinha (Pr27M/Trabalhadora de Empresa Privada no Exterior). “Hoje eu não tenho mais aquele apego, aquele medo de trocar de empresa como eu tinha no banco X (Pr12H/Trabalhador de Cooperativa de Crédito).

Percebe-se que a disposição para agir ao mesmo tempo livrando-se e conservando possibilidades em aberto ao buscar novos reinícios se apresenta entre os participantes. Entretanto, ressalta-se que o desejo e a busca por liberdade anunciado por alguns participantes, que diz de um estilo de vida pautado na liberdade, também, de alguma forma, se sustentou em segurança – família, cônjuge. “Eu sou casada com F., que também trabalha no banco. A gente sentou para conversar e chegou à conclusão de que a gente segura as pontas, né” (Pu6M/Estudante). “O que mantém o meu padrão de vida que eu posso ter um carro, posso pagar a minha faculdade, posso sair de vez em quando, comprar uma roupa e outra é que eu tenho a minha avó, ainda, né [...]” (Pr14H/Desempregado). “O meu marido tem um trabalho que a gente não tem medo que ele seja mandado embora.

Então, assim, isso me ajuda. Se eu fosse sozinha talvez eu não tivesse toda essa tranquilidade que eu tenho hoje [...]” (Pr19M/Autônoma – Professora de Educação Física). “Ele (o namorado) disse: então, vamos fazer o seguinte: eu vou depositar na tua conta um ano do teu salário, segunda-feira, se tu pedir as contas [...] Daí eu pensei [...] Eu vou ter que arriscar, né. É o risco mais seguro que eu poderia correr [...]” (Pr24M/Sócia em Empreendimento Familiar). Observa-se, desse modo, a tensão entre liberdade e segurança – forças entendidas como opostas, de não-conciliação, mas que não podem se dissociar uma da outra na forma do desejo (BAUMAN; DESSAL, 2017).

5.4.2.1 Estilo de vida pautado na segurança

O desejo de se manter sobre bases que garantissem algumas certezas quanto a atividade a ser exercida, a estabilidade do emprego e a garantia de pedir demissão já possuindo algo “amarrado” para o momento seguinte demonstra que o estilo de vida de alguns participantes do estudo se mostrou pautado na segurança.

Eu sabia que eu iria sair ali do banco em algum momento. E eu sempre queria sair como empreendedor, que era o meu objetivo, e aí eu aceitei o convite. Claro, negocieei com ele, fiz alguns acordos para poder ... por causa do risco. Eu já tinha filha, nessa época, [...] e estava para nascer o meu filho – a minha esposa estava grávida de oito meses. Então assim, foi uma decisão bem complicada, né, porque tu imagina sair do banco público, que de certa maneira tem uma estabilidade [...] (Pu9H/Trabalhador de Empresa Privada).

[...] eu não pedi demissão para buscar algo. Eu só pedi demissão porque eu já tinha algo garantido. Eu não iria pedir demissão se eu não tivesse a nomeação na mão ali (Pu1M/Servidora Pública).

A fim de evitar deparar-se com o imprevisto, com o inesperado resultante do pedido de demissão, alguns participantes permanecem agarrando-se em bases já conhecidas. Afinal, como relata Pr15H, “indiretamente a gente é mais conservador na tomada de decisão né, [...] bom, a gente vai trocar o certo pelo duvidoso, pode ser que eu não me adapte, e aí como é que vai ser” (Pr15H/Trabalhador de Banco Privado), remetendo à vivência de dilemas.

Elementos relativos ao salário – valor e número anual de salários recebidos, bônus – foram considerados como incrementos à complexidade relativa à tomada de decisão. “A partir do momento em que o sustento próprio e de outros é o principal

fator que prende o sujeito ao trabalho [...] estratégias de enfrentamento são criadas no sentido de tornar a rotina mais suportável” (GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011, p.568). Racionalizações surgem na esteira do que diz Pr22H. “Eu sempre disse que o que se leva da vida é a vida que se leva. Não adianta nada também ficar escravo do trabalho e não fazer mais nada. Mas, vira e mexe a gente chega cansado. Fica preguiçoso. Mas faz parte do nosso dia-a-dia”. Além disso, Pr22H reflete:

A gente muitas vezes tem um desejo de largar isso, de ir fazer uma outra coisa, mas eu te confesso que não sei... Para mim ainda como [...] Por mais que seja estressante, seja corrido, a gente ganha bem – quando eu falo a gente ganha bem, eu ganho bem – a maioria dos bancos pagam bem. São 15 salários (referência ao número anual de salários recebidos), tem bônus. Se eu vou botar tudo isso no papel [...] tu vai trabalhar numa empresa e... meu... você não ganha o que você ganha aqui, entendeu?!

(Pr22H/Trabalhador de Banco Privado).

Desse modo, mostram-se atraídos pelo desejo de mudar, de ir adiante, de estar à frente. Isso ocorre, entretanto, de modo distinto da perspectiva temporal de curto prazo — o “‘estar à frente’ indica uma chance de segurança, certeza e de certeza da segurança” (BAUMAN, 2008, p. 108).

Tendo em vista o exposto relativo à categoria denominada a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário, o próximo item traz um esforço de síntese e interpretação.

4.4.2.3 Síntese e interpretação da estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário

Um olhar transversal sobre o Quadro 6, a seguir, permite constatar a dinâmica dos elementos constituintes da estratégia de viver a vida de bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados: a estratégia de contemplação assíncrona com vistas a uma vida suportável.

Quadro 6 - Elementos constituintes da estratégia de viver a vida de bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados

Vínculo empregatício no momento do pedido de demissão	Perspectiva Temporal		Estilo de vida		
	Curto prazo	Longo prazo	Pautado na liberdade	Pautado na segurança	
Banco Público	<p>"Eu achava que eu ia fazer o doutorado. Eu fiz o mestrado aqui e eu pensei que eu ia continuar na universidade, iria fazer o doutorado, mas teve certas pessoas (se referindo ao filho)... Os planos não são exatamente como a gente imagina, mas não me arrependo. Deu uma volta meio louca. [...] (Pu12H)</p> <p>"Não sei se eu sou muito descansada, mas eu acho assim que, hoje em dia, as pessoas esperam que todo mundo tenha um projeto de vida – tipo assim desenhado: vou fazer isso, depois eu vou lá, e vou para isso [...]. Tipo, menos, menos!" (Pu6M)</p>	<p>"[...] o meu plano de vida sempre foi... E eu tracei o meu plano de vida para que fosse para área acadêmica né, o banco foi um desvio assim na minha trajetória [...]" (Pu1M)</p> <p>"[...] depois que eu comecei a trabalhar no banco eu percebi que eu não iria aguentar isso a minha vida toda". (Pu5H)</p> <p>"Na verdade, eu pensei meu futuro há muitos anos fora do banco. Eu não pensava no futuro dentro do banco, isso para mim era claro. Não era no banco que eu iria me aposentar., não era no banco que eu iria continuar a minha vida." (Pu9H)</p>	<p>"[...] aí sabe eu estou de saco cheio. Eu preciso ter a minha liberdade, me mover. [...] (Pu3H)</p> <p>"Sair do banco também representou para mim sair de um caixote, entende. Sair dessa ideia do trilho [...] hoje, eu vejo mais rumos e possibilidades na minha vida do que eu via no banco. [...]" (Pu6H)</p> <p>"E era uma decisão difícil ali teria que largar a estabilidade para ir para uma das áreas mais instáveis que tem que é aviação. Então, mas era o que eu sempre gostei né, então eu tive que arriscar." (Pu5H)</p>	<p>"[...] eu jamais pediria demissão de um banco, que eu era concursada, enfim celetista, mas concursada, sem ter uma coisa garantida." (Pu10H)</p> <p>"Eu entrei no banco e eu já sabia que uma hora ou outra eu iria estudar para outro (concurso público) e eu iria sair." (Pu2H)</p> <p>"[...] eu não pedi demissão para buscar algo. Eu só pedi demissão porque eu já tinha algo garantido. Eu não iria pedir demissão se eu não tivesse a nomeação na mão ali." (Pu1M)</p>	<p>Pu3M Pu6M Pu1M Pu2H Pu4M Pu5H Pu7H Pu8H Pu9H Pu10M</p> <p>Pu3M Pu5H Pu6M</p> <p>Pu1M Pu2H Pu4M Pu5H Pu7H Pu8H Pu9H Pu10M</p>
Banco Privado	<p>"O tempo que as coisas acontecem no banco ele é um tempo devagar perto do meu tempo. [...]" (Pr13H)</p> <p>"[...] eu tinha pensado no meu dia de amanhã apenas. [...] Eu fiz uma projeção no sentido do que eu vou ganhar mais." (Pr25M)</p> <p>"[...] a questão de não pagar variável, o salário é mais baixo e sobretudo a carreira ou encarecimento lá ocorre no longo prazo. Para crescer dentro do banco as oportunidades são a longo prazo [...] Então, isso aí que me fez pensar [...]" (Pr26H)</p>	<p>"[...] eu queria morar fora do Brasil e eu tentei de várias formas por muito tempo." (Pr27M)</p>	<p>"[...] eu fico meio entediado de fazer muitos anos a mesma coisa, quero fazer coisas diferentes". (Pr23H)</p> <p>"[...] eu sou uma pessoa super dinâmica, gosto de aprender coisas novas, diferentes. Então era uma oportunidade de eu estar me renovando como profissional [...]" (Pr11M)</p> <p>"[...] a vida também está tranquila. Eu tenho os meus planos, decido que eu quero fazer e me sinto livre, sabe. Sinto que eu realmente posso tudo e eu vivo em constante auto-desenvolvimento [...]" (Pr21M)</p>	<p>"Então eu estou muito feliz aqui, tenho um plano de carreira muito bem desenhado para mim pela minha idade, pela minha experiência." (Pr15H)</p> <p>"[...] eu pedi demissão sabendo que já tava empregado, também né é diferente [...] já sai amarrado, já sai sabendo que uma semana depois eu estaria no outro banco." (Pr22H)</p>	<p>Pr11M Pr12H Pr13H Pr14H Pr15H Pr16M Pr17H Pr18H Pr19M Pr20H Pr21M Pr23H Pr24M Pr25M Pr26H Pr27M</p> <p>Pr27M</p> <p>Pr11M Pr12H Pr13H Pr14H Pr16M Pr17H Pr18H Pr19M Pr20H Pr21M Pr23H Pr24M Pr25M Pr26H Pr27M</p> <p>Pr15H Pr22H</p>
ESTRATÉGIA DE VIVER A VIDA: CONTEMPLAÇÃO ASSÍNCRONA					
ESTRATÉGIA EXISTENCIAL CONSUMISTA					

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As fronteiras entre uma e outra categoria elencada e seus desdobramentos não são plenamente distinguíveis de modo a lembrar a vivência de dilemas. Se há clareza de posicionamento quando, por exemplo, Pr13H alude à primazia do curto prazo ao considerar que “o tempo que as coisas acontecem no banco ele é um tempo devagar perto do meu tempo” (Pr13H/Empresa de Investimentos Financeiros); por outro lado, há indícios de vivência de dilemas quando Pr22H pensa que “trabalhar em banco há 15, 16 anos um dia eu sei que vou sair de banco, mas tipo assim... não penso nisso. Hoje não me preocupo... Obviamente ganhar um pouco mais, pouco mais de salário...” (PR22H/Banco Privado).

O Quadro 6 permite dizer que, de modo geral, os participantes oriundos de bancos públicos vinculam-se a uma perspectiva temporal condizente com a ideia de longo prazo, e a um estilo de vida pautado na segurança. Ao contrário, os participantes de bancos privados vinculam-se a uma perspectiva temporal condizente com a ideia de curto prazo, e a um estilo de vida pautado na liberdade.

O vínculo empregatício no momento do pedido de demissão diz das peculiaridades relativas à perspectiva temporal e ao estilo de vida que se mostraram elementos constituintes da estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário. Em seus desdobramentos – curto e longo prazo; liberdade e segurança – as subcategorias perspectiva temporal e estilo de vida predizem a situação de trabalho atual dos participantes (QUADRO 7), e sugerem a vivência de dilemas relativos ao alcance de uma “vida satisfatória – ou suportável, vivível [...]” (BAUMAN; DESSAL, 2017, p. 17), no que diz respeito à entrega de liberdade em nome da segurança e à entrega de parcelas de segurança em nome da liberdade.

Ainda que impossíveis de conciliar, liberdade e segurança carecem uma da outra, pois segurança sem liberdade se assemelharia a viver na escravidão, ao mesmo tempo que liberdade sem segurança possibilitaria desordem, desorientação e um permanente estado de incerteza. Sem a possibilidade de conviver em paz – ainda que não sobrevivam uma sem a outra –, liberdade e segurança provavelmente encontrarão um ponto de equilíbrio que satisfaça a busca por ambas. Dessa forma, essa busca jamais terá um fim resultando em um movimento pendular que oscila ora em busca de liberdade e ora em busca de segurança (BAUMAN; DESSAL, 2017).

O Quadro 7 apresenta a situação de trabalho atual, considerando-a com e sem vínculo empregatício e seus desdobramentos – setor público e privado; com e sem relação com o trabalho bancário.

Quadro 7 - Situação de Trabalho Atual

Vínculo empregatício no momento do pedido de demissão	Com vínculo empregatício				Sem vínculo empregatício
	Setor Público		Setor Privado		
	Com relação com o trabalho bancário	Sem relação com o trabalho bancário	Com relação com o trabalho bancário	Sem relação com o trabalho bancário	
Banco Público (10)	-	Servidor Público: • Secretaria da Fazenda do Estado (2) Pu2H; Pu8M • Tribunal de Contas do Estado (1) Pu7H • Tribunal Regional do Trabalho (1) Pu10M • Ministério da Fazenda (1) Pu4M • Instituto Federal de Educação (1) Pu1M	-	Empregado Empresa Privada: • Aviação cível (1) Pu5H • Empresa de hospedagem de sites (1) Pu9H	• Formação continuada (1) Pu6M • Trabalho informal no exterior (1) Pu3M
Banco Privado (17)	-	-	Empregado Empresa Privada: • Banco (6) Pr15H; Pr16M; Pr18H; Pr22H; Pr25M; Pr26H • Cooperativa de crédito (2) Pr12H; Pr17H • Corretora de Seguros (1) Pr20H • Empresa de Investimentos Financeiros (1) Pr13H	Empregado Empresa Privada: • Empresa soluções tecnológicas (exterior) (1) Pr27M	• Formação continuada (1) Pr23H • Trabalho informal no exterior (1) Pr21M • Empreendimento familiar (2) Pr11M; Pr24M • Autônoma (1) Pr19M • Desempregado (1) Pr14H

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quadro 7 permite ver que: Em relação aos 10 participantes oriundos de bancos públicos, (i) daqueles que mantêm vínculo empregatício, seis continuam vinculados ao setor público, e dois encontram-se vinculados ao setor privado; (ii) e

dois encontram-se em atividades sem vínculo empregatício. Destaca-se que nenhum dos participantes oriundos de bancos públicos mantêm qualquer relação com o trabalho bancário em sua situação de trabalho atual.

Já em relação aos 17 participantes oriundos de bancos privados, vê-se que: (i) os 11 que mantêm vínculo empregatício encontram-se no setor privado; (ii) e seis encontram-se em atividades sem vínculo empregatício. Destaca-se que nenhum dos participantes oriundos de bancos privados encontra-se vinculado ao setor público. Dez dos 17 participantes oriundos de bancos privados 10 mantêm relação com o trabalho bancário em sua situação de trabalho atual.

A situação atual de trabalho apresenta relação com mobilidade geográfica apenas para quatro dos 27 participantes do estudo. Eles se encontram, respectivamente, no Panamá (Pr27M/Trabalhadora de Empresa Privada), na Espanha (Pu3M/Trabalho Informal), na Holanda (Pr21M/Trabalho Informal) e nos Estados Unidos (Pr23H/Estudante).

À luz da perspectiva temporal correspondente a curto prazo e do estilo de vida pautado na liberdade, resultam situações de trabalho atual, em geral, sem vínculo empregatício ou com vínculo associado ao setor privado. Na perspectiva temporal correspondente a longo prazo e estilo de vida pautado na segurança, resultam situações de trabalho atual com vínculo empregatício, em geral, no setor público.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face aos índices crescentes relativos ao enxugamento das estruturas organizacionais e de postos de trabalho no setor bancário e à constatação de que pedidos de demissão foram o segundo principal tipo de desligamento tanto em bancos públicos quanto em bancos privados sob área de abrangência do SindBancários, o suporte teórico adotado – trabalho bancário como trabalho imaterial (GRISCI, 2002; 2006; 2008; GRISCI, BESSI, 2004); sociedade líquido-moderna (BAUMAN, 2001, 2007a; 2007b; 2011; BAUMAN; DESSAL, 2017); estratégia existencial consumista (BAUMAN, 2008; 2011; 2017) e rentabilização de si (GAULEJAC, 2007; GORZ, 2005) – mostrou-se relevante à discussão da estratégia de viver a vida.

A fim de responder que estratégia de viver a vida se anuncia relativa ao pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário, o presente estudo teve como objetivo geral analisar estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário e desdobrou-se nos objetivos específicos: (i) apresentar e caracterizar o trabalho bancário na perspectiva dos trabalhadores que se desligaram do banco por pedido de demissão; (ii) identificar e apresentar elementos condizentes à(s) estratégia(s) de viver a vida pós-pedido de demissão.

Em relação ao objetivo específico (i) apresentar e caracterizar o trabalho bancário na perspectiva dos trabalhadores que se desligaram do banco por pedido de demissão, observou-se que o trabalho bancário, na visão dos participantes, apresentou semelhanças quanto às vivências e expectativas relativas ao trabalho em bancos públicos e privados. Foram citadas três diferenças – para bancos públicos, a relativa estabilidade no trabalho e o risco de privatização (características que de certa forma se contrapõe); para bancos privados, a insegurança relativa à manutenção do emprego. Demais características apontadas repetem-se para bancos públicos e privados, como por exemplo, busca incessante pelo lucro, pressão, intensidade de trabalho, metas e cobranças exacerbadas, insatisfação com algumas tarefas, ser considerado apenas um número. Isso atesta a ideia de “Bradescalização”, de modo que se percebe os bancos públicos tomados pelas práticas de gestão dos bancos privados, como já anunciavam os estudos de Grisci (2002a; 2002b), Leite (2006) e Martins (2012).

Evidenciou-se que a forma como o trabalho bancário é percebido pelos participantes que pediram demissão de bancos públicos e privados contribuiu para os motivos elencados por esses para o pedido de demissão, principalmente, no tocante à Condição Profissional e/ou Salarial, ao Sofrimento no Trabalho e a Insatisfação no Trabalho. Os motivos para o pedido são compartilhados entre os participantes oriundos de bancos públicos e privados, exceto na especificidade do Sofrimento no Trabalho relativo à exaustão emocional, que se relacionou apenas àqueles que pediram demissão de banco privado. Destaca-se que a maior parte dos pedidos de demissão foi constituída por combinações de diferentes motivos de modo a potencializar a ação para pedido de demissão.

Num primeiro momento, o pedido de demissão se vê como afastamento da ideia de rentabilização de si para o trabalho e aproximação da ideia de rentabilização de si para si. Um olhar mais aguçado permite ver, contudo, que na lógica do trabalho imaterial a rentabilização de si é rentabilização para o trabalho explorado pelo capital (GORZ, 2005; LAZZARATTO; NEGRI, 2001).

Salienta-se, ainda, que, entre os motivos para o pedido de demissão, a condição profissional e/ou salarial fora do banco se constituiu de forma isolada como motivo para o pedido de demissão. Tal motivo para a saída do banco indicou relação com a busca pela rentabilização de si (GAULEJAC, 2007; GORZ, 2005). Afinal, os participantes pediram demissão com o propósito de ascender profissionalmente, aumentar seus salários, gratificações. Essa movimentação associa-se à lógica da estratégia existencial consumista, que se orienta a tornar os indivíduos/mercadorias mais valiosos e elevar o seu valor de mercado (BAUMAN, 2008).

Em relação ao objetivo específico (ii) identificar e apresentar elementos condizentes à estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão, observou-se que a estratégia de viver a vida que se anunciou pós-pedido de demissão de trabalhadores do setor bancário constituiu-se a partir de elementos relativos à perspectiva temporal – curto e longo prazo – e ao estilo de vida – pautado na segurança ou liberdade – de modo a refletir a situação de trabalho atual.

Curto prazo e longo prazo; liberdade e segurança convivem em tensão. Entre os indivíduos, essa tensão constante ora atende ao curto prazo, ora atende ao longo prazo; ora diz do apreço e da busca pela liberdade renunciando à segurança, ora diz do apreço e busca pela segurança renunciando à liberdade (BAUMAN;DESSAL

2017). Desse modo remete à estratégia de contemplação assíncrona enquanto achado relativo à especificidade do campo em questão.

Por fim, ressalta-se que as categorias que orientaram o estudo – os trabalhadores bancários que pediram demissão de bancos públicos e privados; o trabalho bancário na perspectiva de trabalhadores que pediram demissão de bancos públicos e privados; o pedido de demissão; a estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão do trabalho bancário – se mostraram relevantes em termos de seus desdobramentos *a posteriori*.

O estudo possibilitou perceber relações diretas entre banco público e privado; perspectiva temporal – curto e longo prazo; estilo de vida – pautado na liberdade e na segurança; e situação de trabalho atual. Da tensão existente entre esses elementos resultou a estratégia de viver a vida que mostra um e outro elemento contemplado, mas não de modo concomitante. Denominada estratégia de contemplação assíncrona, se mostra em meio à renúncia de algo em detrimento de outro com vistas a uma vida suportável.

Ao se considerar curto e longo prazo, liberdade e segurança, se vê ressaltada a imagem do movimento pendular, conforme a apresentam Bauman e Dossal (2017) para discorrer sobre a considerável entrega de segurança em prol de liberdade e vice-versa. Uma vez que essa foi a ação empreendida pelos bancários que pediram demissão, para futuros estudos sugere-se considerar que contemplação assíncrona é uma estratégia de viver a vida que traz em si a necessária problematização da inconciliável relação entre liberdade e segurança.

REFERÊNCIAS

- ABOUBAKER, N.; EDWARD, M.; PRAMATHA, K. P. Work-family Conflict, Family-work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in Índia. **GLOBAL BUSINESS REVIEW**. v. 18, n. 2, p. 524-536, Abr 2017.
- ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho no Brasil: Reestruturação e precariedade. **Nueva Sociedad**, 1, 2012.
- ANTUNES, L. R.; CERCHIARO, I. B. Reestruturação Produtiva do Sistema Bancário: Uma Visão Histórica. **Rev. GeCont**, v. 1, n. 2, p. 155-175, Jul-Dez 2014.
- BARBOSA FILHO, F. de H. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 51-60, Abr. 2017.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2001.
- BAUMAN, Z. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2007(a).
- BAUMAN, Z. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2007(b).
- BAUMAN, Z. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2008.
- BAUMAN, Z. **Vida em fragmentos**: sobre a ética pós-moderna. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2011.
- BAUMAN, Z.; DESSAL, G. **O retorno do pêndulo**: sobre a psicanálise e o futuro do mundo líquido. 1ª ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2017.
- BAUMAN Z.; RAUD, R. **A individualidade numa época de incertezas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2017.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm> Acesso em: 5 nov. 2018.
- CAMPELLO, J. C. O trabalho bancário e seus reflexos sobre a saúde. *In*: FONSECA (Org.). **Modos de trabalhar, modos de subjetivar**: tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso. Porto Alegre: UFRGS, 2002, p. 203-222.
- CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. **RAE - eletrônica**, v. 9, n. 1, Jan-Jun, 2010.
- CESAR, A. M. R. A morte simbólica em mudanças organizacionais: o caso do Banco do Brasil. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 172-188, Fev. 2010.

CORDEIRO, L. L. Desligamento e Outplacement. *In*: BOOG, G.; BOOG, M. (Orgs.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002, p. 33-49.

DAL ROSSO, S. Ondas de intensificação do labor e crises. **Perspectivas**, São Paulo, v. 39, p. 133-154, jan./jun. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/4755/4057>>. Acesso em 11 dez. 2018.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod. [online]**. v.14, n.3, pp.27-34, 2004.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista CULT**, São Paulo, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, Sept. 2012.

DEJOURS, C. **El sufrimiento em el trabajo**. 1 ed, Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Topia Editorial, 2015.

DEJOURS C, BÈGUE F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Sobradinho (DF): Paralelo 15; 2010.

DIEESE. **Desempenho dos bancos 2013**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 22 set. 2017.

DIEESE. **Desempenho dos bancos 2014**. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 22 set. 2017.

DIEESE. **Desempenho dos Bancos 2015**. São Paulo, 2016a. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 22 set. 2017.

DIEESE. **Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro**: 2002 a 2014. São Paulo, 2016b. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 22 fev. 2018.

DIEESE. **Trabalhadoras no setor bancário do Rio Grande do Sul**: análise da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego. São Paulo, 2016c. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

DIEESE. **Desempenho dos Bancos 2016**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 22 dec. 2017.

DIEESE. **Desempenho dos Bancos 2017**. São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

FEBRABAN. **Painel econômico e financeiro**. São Paulo; 2016. Disponível em: <<https://portal.febraban.org.br/pagina/3120/21/pt-br/painel-2016>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

FEBRABAN. **Relatório anual: 2016**. São Paulo; 2017. Disponível em: <<https://portal.febraban.org.br/pagina/3048/19/pt-br/relatorio-anual>>. Acesso em: 05 dez. 2017.

FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de tecnologia bancária 2018**. São Paulo; 2018. Disponível em: <<https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Pesquisa%20de%20Tecnologia%20Banc%C3%A1ria%20FEBRABAN%202018.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.

GIDDENS, A. **Sociologia**. 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2011.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GHIORZI, S. B.; MORAES, M. C. B.; ALPERSTEDT, G. D; FIATES, G. G. S. Empregados, ex-empregados e quase ex-empregados: consequências da adoção de um Plano de Demissão Incentivada em uma Agência Bancária. *In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*, 29, 2005, Brasília/DF. **Anais...** Brasília: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2005.

GONÇALVES, I. L. Qualificação profissional e reinserção no mercado de trabalho dos ex-bancários. **Revista da ABET**. v 2, n 1, 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15431/8804>>. Acesso em: 07 out. 2018.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GRISCI, C. L. I. Reestruturação do trabalho bancário: Velocidade e sofrimento psíquico. **Instituto Superior de Economia e Gestão – SOCIUS Working papers**, n 4, 2002a. Disponível em: <<https://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp402.pdf>>. Acesso em: 07 jan. 2018.

GRISCI, C. L. I. TEMPOS MODERNOS, TEMPOS MUTANTES: Produção de subjetividade na reestruturação do trabalho bancário". **Instituto Superior de Economia e Gestão – SOCIUS Working papers**, n. 3, 2002b. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2045/1/wp302.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2018.

GRISCI, C. L. I. Dos corpos em rede às máquinas em rede: reestruturação do trabalho bancário e constituição do sujeito. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 1, p. 9-35, 2003.

GRISCI, C. L. I.; BESSI, V. G. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, n. 12, p. 160-200, Jul-Dez 2004.

GRISCI, C. L. I. Trabalho Imaterial, Controle Rizomático e Subjetividade no Novo Paradigma Tecnológico. **RAE - eletrônica**, v. 7, n. 1, Jan-Jun, 2008.

GRISCI, C. L. I.; CIGERZA, G. C.; HOFMEISTER, P. M.; BECKER, J. L. Nomadismo involuntário na reestruturação produtiva do trabalho bancário. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n.1, v. 46, Jan-Mar 2006.

GRISCI, C. L. I.; SCALCO, P. D.; KRUTER, G. E. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 564-573, Dec. 2011. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000300014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em:

23 Nov. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000300014>

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2017.

IBGE. **Indicadores IBGE**: pesquisa mensal de emprego. [DEZ. 2013]. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em: <

ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2013/pme_201312pubCompleta.pdf>. Acesso em: 08 set. 2017.

IBGE. **Indicadores IBGE**: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. [OUT.-DEZ. 2017]. Rio de Janeiro: 2018. Disponível em: <

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2017_dez.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2018.

IDRIS, A.; MANSOR, M. Employee retention in the Malaysian banking industry : do flexible. **South African Journal of Business Management**. v. 46, n. 1, p. 1-9, mar 2015

ZEYTIÑOGLU, I U., KESER, A., YILMAZ, G., INELMEN, K., ÖZSOY, A., UYGUR, D. Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey, **The International Journal of Human Resource Management**, 23(13), 2012.

LAZZARATTO, M.; NEGRI, A. **Trabalho Imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LAZZAROTTO, G. D. R. Modos de experimentar o não-trabalho: desemprego no contexto da reestruturação bancária. *In*: FONSECA (Org.). **Modos de trabalhar, modos de subjetivar**: tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso. Porto Alegre: UFRGS, 2002, p. 150-201.

LEME, P. R. S. P.; MAZZILLI, C. P. Análise do Programa de Demissões Voluntárias no Banco do Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 25, 2001, Campinas. **Anais...** Campinas: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2001.

MANSANO, S. R. V. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. **Estudos e Pesquisa em Psicologia**. v. 9, n. 2, p. 512-524, 2009.

MARQUES, G. da S.; GIONGO, C. R. Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v.16, n. 3, p. 220-247, set. 2016. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em:

06 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/20>

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. 28ª ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **PAINEL DE MONITORAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO: DESLIGAMENTOS**. 2018. DISPONÍVEL EM: <HTTP://MERCADODETRABALHO.MTE.GOV.BR/PENTAHO/API/REPOS/:PUBLIC:SPPE:EIXO_DESLIGAMENTOS:PAINEL:SPPE_DR1.XACTION/GENERATEDCONTENT>. ACESSO EM: 05 ABR. 2018.

NASCIMENTO, Z. M. A. A relação entre qualificação profissional e a reinserção produtiva: o caso dos bancários do Banestado. **Educar em Revista**, n.27, p.259-276, 2006.

NASCIMENTO, R. P.; DAMASCENO, L. C. M.; NEVES, D. R. Between reward and suffering: the bank workers' view of the flexibility discourse. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 15-38, Ago. 2016 .

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I. Carreira e família na sociedade líquido-moderna. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 15-48, Fev. 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 183-209, Ago. 1999.

SENNETT, R. **A Corrosão do caráter: consequências pessoais do novo capitalismo**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L.. Work organization and the health of bank employees. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 2, p. 226-234, Abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-

11692012000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 out. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692012000200003>

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 23, n. 12, p. 2949-2958, Dez. 2007.

SOARES, D. H. P.; SESTREN, G. Projeto profissional: o redimensionamento da carreira em tempos de privatização. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 66-74, 2007.

STAŃCZAK, A.; MERECZ-KOT, D. The Characteristics of psychosocial risks in the banking sector: a brief report. **Medycyna Pracy**, V.65, n. 3, p. 399-405, Jun. 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Plenário: empresa pública tem de justificar dispensa de empregado**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=233987&tip=UN>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, S. C. **Métodos de coletas de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

ONJI, K.; VERA, D.; CORBETT, J. Capital injection, restructuring targets and personnel management: The case of Japanese regional Banks. **JOURNAL OF THE JAPANESE AND INTERNATIONAL ECONOMIES** Volume: 26 Ed. 4 p. 495-517, Dez 2012.

APÊNDICE A – ROTEIRO BÁSICO DA ENTREVISTA

Identificação pessoal

Nome:

Sexo:

Estado civil:

Possui filhos ou dependentes:

Formação:

Idade atual:

Idade à época do desligamento:

Tempo de serviço à época do desligamento:

Funções exercidas:

Banco público ou privado:

Situação de trabalho atual:

1. Conte sobre a tua trajetória profissional.
2. Por que buscou trabalho no banco?
3. Como era o teu trabalho no banco? (aspectos positivos e negativos)
4. Como o trabalho mudou no período que estava no banco?
5. O que te levou a pedir demissão?
6. Como fizeste o pedido de demissão propriamente dito?
7. Como te sentiste em teu último dia de trabalho?
8. Como foi o desligamento propriamente dito?
9. O que outras pessoas disseram quando te desligaste?
10. Como te despediste das pessoas e do banco?
11. Quando da tua demissão tu já tinhas feito alguma projeção em relação ao futuro fora do banco?
12. Como se sentiu em seu primeiro dia fora do trabalho?
13. O que esperavas acontecer após te desligar?
14. O que de fato aconteceu?
15. Hoje, como percebes a tua vida em relação ao desligamento?
16. O que imaginas para tua vida daqui em diante?
17. Defina em uma palavra os seguintes momentos: a entrada no banco, durante, o pedido de demissão, o momento atual.
18. O que me dizes sobre o teu currículo antes do desligamento do banco? E agora?
19. O que me dizes sobre a tua apresentação pessoal nas redes sociais antes do desligamento do banco? E agora?
20. Como está o seu trabalho e a vida atualmente?

APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA ATIVIDADE DE PESQUISA

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

**CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA ATIVIDADE DE PESQUISA**

Porto Alegre, RS, Brasil, 07 de julho de 2017.

Prezado Sr. Érico – responsável pelo setor Arquivo Histórico,

Por meio desta carta apresento a aluna Jenifer da Rosa Arruda, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que está realizando o **levantamento de dados sobre os desligamentos bancários dos últimos 30 anos, sob minha orientação, para o desenvolvimento da sua dissertação de mestrado. A obtenção das informações é de suma importância para o** entendimento do cenário dos desligamentos ocorridos nas últimas 3 décadas em Porto Alegre e Região Metropolitana de forma aprofundada.

Para tal, solicito vossa autorização para a realização da pesquisa por meio do acesso aos dados das homologações dos desligamentos realizados pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre. Cabe destacar que o caráter ético desta pesquisa assegura a preservação da identidade das pessoas e da organização participante.

Agradeço vossa compreensão e colaboração no processo de desenvolvimento desta pesquisa científica. Estou à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas pelo e-mail: carmem.grisci@ufrgs.br.

Atenciosamente,

Profa. Dra. Carmem Ligia lochins Grisci
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO DE PESQUISA



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



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar de um estudo sobre o estratégia de viver a vida pós-desligamento de trabalhadores bancários desligados por pedido de demissão. A sua participação será através de entrevista em que as falas serão gravadas. Ratifico que para garantir o sigilo das informações e identidades o registro em áudio será destruído após a transcrição da entrevista,. Todas as informações coletadas serão utilizadas apenas para fins científicos.

A sua participação é voluntária. Você poderá não aceitar ou interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Cabe ressaltar que a sua participação contribuirá para a produção de conhecimento científico a respeito do trabalho bancário, dos modos de trabalhar e viver na sociedade líquido-moderna e estratégia de viver a vida pós-pedido de demissão.

Eu _____ aceito participar da presente pesquisa. Informo que todas as minhas dúvidas foram respondidas com clareza e sei que, a qualquer momento, poderei solicitar novos esclarecimentos, bem como pedir meu afastamento da pesquisa através de contato com a pesquisadora responsável Jenifer Rosa Arruda, pelo e-mail jeniferarruda@yahoo.com.br ou telefone (51) 996930778.

Assinatura do(a) Participante

____/____/____

Assinatura da Pesquisadora

____/____/____

*Documento em duas vias, uma para o pesquisador e outra para o participante.