

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: PSICOLOGIA E SOCIEDADE
LINHA DE PESQUISA: AÇÃO HUMANA NAS ORGANIZAÇÕES

**O ESTILO DE VIDA E A INCIDÊNCIA E CONTROLE DO STRESS:
UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DE BANCÁRIOS.**

ALEXANDRO ANDRADE

FLORIANÓPOLIS

2001

**O ESTILO DE VIDA E A INCIDÊNCIA E CONTROLE DO STRESS:
UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DE BANCÁRIOS**

ALEXANDRO ANDRADE

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, sob a orientação do Prof. Dr. José Carlos Zanelli.

FLORIANÓPOLIS

2001

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado

O ESTILO DE VIDA E A INCIDÊNCIA E CONTROLE DO STRESS: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DE BANCÁRIOS

Alexandro Andrade

Dissertação defendida como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado, Linha de Pesquisa Organizações Humanas, Trabalho e o Fenômeno das Representações Sociais da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes professores:


Prof^a Dr^a Maria Juracy Tonelli Siqueira
Coordenadora do Curso

Banca Examinadora:

Prof. Dr. José Carlos Zanelli (UFSC)
Orientador


Prof. Dr. Olavo Guimarães Feijó (UCB - RJ)


Prof. Dr. José Baus (UFSC)

APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM, 1º/11/2001.

RESUMO

O ESTILO DE VIDA E A INCIDÊNCIA E CONTROLE DO STRESS: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DE BANCÁRIOS.

Autor: Alexandro Andrade

Orientador: Prof. Dr. José Carlos Zanelli

O objetivo desta pesquisa foi verificar como os bancários de uma agência de um banco estatal em Florianópolis, identificados como sedentários e ativos, percebem seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar, a incidência e o controle subjetivo do stress. A abordagem da pesquisa é qualitativa através da aplicação de uma entrevista semi – estruturada em 16 bancários, sendo 6 ativos e 10 sedentários. Foi utilizada a análise de conteúdo e a técnica do “espelho”, fazendo um paralelo entre os principais depoimentos, comparando semelhanças e diferenças entre os ativos e sedentários. Os resultados principais indicam que os bancários ativos praticam atividade física regular, têm um lazer ativo, consomem uma dieta equilibrada, evitando carne vermelha e frituras. Os sedentários não fazem atividade física, preferem um lazer parado e relaxante, consomem carne vermelha, frituras e doces, sem controle alimentar. Os ativos relatam boa saúde, enquanto os sedentários apresentam problemas de saúde associada ao colesterol, a pressão alta e usam medicação regularmente. Enquanto os ativos manifestam ter boa força, resistência muscular, flexibilidade e ótima capacidade neuromuscular para o trabalho, o grupo sedentário descreve fraqueza e comprometimento destas capacidades. O nível de ansiedade, tensão, competitividade e perfeccionismo dos bancários ativos e sedentários são alto, contraditoriamente ao baixo nível de ambição apresentado. O ambiente vivenciado diariamente é extremamente estressante, trabalhando até 3 horas extras por

dia sem remuneração, por medo e insegurança no emprego. As principais causas de stress são as mesmas para o grupo ativo e sedentário: a desvalorização humana no trabalho, a defasagem e o arrocho salarial. Enquanto os ativos manifestam stress quando falta tempo para fazerem atividade física, os sedentários se estressam pela rotina parada e sem variação de movimentos do trabalho. As principais reações psicossomáticas ao stress foram a depressão, dor de cabeça, agressividade e o mau humor. Os bancários ativos apresentam como principal estratégia de combate ao stress, a prática regular de atividade física. Ambos os grupos também utilizam a concentração e a busca de auto controle, explodir e resolver a situação na hora, evitar a situação estressante e não se endividar. Relatam que a atividade física regular produz: relaxamento acalma e diminui a tensão, a sensação de sentir-se melhor, equilíbrio do stress, disposição e vigor para trabalhar e combate à depressão.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: PSICOLOGIA E SOCIEDADE
LINHA DE PESQUISA: AÇÃO HUMANA NAS ORGANIZAÇÕES**

Autor: Alexandro Andrade

Título: O estilo de vida e a incidência e controle do stress: um estudo da percepção de bancários.

Dissertação de Mestrado em Psicologia.

Área de Psicologia e Sociedade.

Florianópolis, outubro de 2001.

ABSTRACT

THE LIFESTYLE AND THE INCIDENCE AND CONTROL OF THE STRESS: A STUDY OF PERCEPTION OF THE BANK CLERKS.

Author: Alexandro Andrade

Adviser: Prof. Dr. José Carlos Zanelli

The objective of this research was to verify how the bank clerks of an agency of a state bank in Florianópolis, identified as sedentary and active, they notice your lifestyle, your fitness and motor capacity, your work environment and family, the incidence and the subjective control of the stress. The approach of the research is qualitative and interpretative, being used of a questionnaire of subjects that constituted the interview semi-structured, applied individual. The "mirror" was used, through a theoretical main summary, making a parallel one among the principal depositions, comparing likeness and differences among the actives and sedentary. As a result of the comparative analysis, it can be verified important differences in the researched groups. The actives do they practice physical activity to regulate, they have an active leisure, and they consummate a balanced diet, avoiding red meat and fries. The sedentary ones don't make physical activity, they prefer a stopped and relaxing leisure, they consume red meat, fries and sweet, without alimentary control. The actives tell great health, while the sedentary ones present problems of health associated to the cholesterol, the high pressure and they use medication regularly. While the actives manifest to have good force, muscular resistance, flexibility and great capacity neuromuscular for the work, the sedentary group describes weakness and compromising of these capacities. Concerns with the children and the lack of time for the family provoke stress. The anxiety level, tension, competitiveness and perfectionism of the active and sedentary bank clerks are high, in contradiction with the low ambition level presented. The environment lived daily is

extremely stressful, working up to 3 overtimes a day without remuneration, for fear and insecurity in the employment. The principal stress causes are the same ones for the active and sedentary group: the human depreciation in the work, the low wages, the insecurity in the employment, a lot of pressure in the work, work excess and responsibilities, the politicking and the bad administration. While the actives manifest stress when it lacks time for then to make physical activity, the sedentary ones are stressed by the stopped routine and without variation of movements of the work. The psychosomatic reactions to the stress were: depression, headache, aggressiveness and bad mood, conformism, insomnia, fall in the yield of the work, flaws of memory, gastritis and ulcer and loss of the motor coordination. The active bankers, present as main combat strategy to the stress, the regular practice of physical activity. Separate this difference, the strategies more used by both groups are: concentration and self-control, to explode and to solve the situation in the hour, to avoid the stressful situation and not to get into debt. They tell that the regular physical activity produces: relaxation, calms and reduces the tension, produces the sensation of feeling better, balance of the stress, disposition and vigor to work and combats the depression. The negative factors that hinder the regular practice of physical activity are the lack of time, the lack of financial resources and the insecurity in the employment.

Dedico este trabalho à Fernanda Salete de Andrade.

In Memoriam.

*A minha filhinha Amanda Amaral de Andrade, minha melhor criação,
todo o amor dessa vida.*

*A Eloisa Amaral de Andrade, por me ajudar nestes momentos tão difíceis por que
passei. A meu Pai, Aurino Andrade e minha Mãe, Maria Martins de Andrade, por tudo!*

Que Deus nos abençoe a todos.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. José Carlos Zanelli por ser meu amigo, parceiro de pesquisa e parceiro de conversação.

Aos Professores que compõem a banca de avaliação desta dissertação, Professores Doutores Olavo Guimarães Feijó, mestre há muitos anos e exemplo profissional e humano; Prof. Dr. José Baús, por sua disposição em colaborar nesta pesquisa e avaliação; Professor Kleber Prado Filho, sempre receptivo e motivador.

Aos demais professores que colaboraram nesta pesquisa. A funcionária Janete Bromer. Seu trabalho não pode ficar anônimo, pois é um suporte importante para os mestrandos.

Aos bancários, participantes efetivos deste trabalho, que com sua contribuição, permitem que este conhecimento científico se construa.

A Universidade do Estado de Santa Catarina e a Universidade Federal de Santa Catarina por me permitirem realizar este curso.

SUMÁRIO

LISTA DE ANEXOS.....	xv
LISTA DE QUADROS.....	xvi
LISTA DE FIGURAS.....	xviii
LISTA DE TABELAS.....	xix
CAPÍTULO I - O PROBLEMA	01
1.1 - INTRODUÇÃO.....	01
1.2 - ESCOLHA DO TEMA.....	06
1.3 - DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	07
1.4 - OBJETIVOS DA PESQUISA.....	07
1.5 - JUSTIFICATIVA.....	08
1.6 - DEFINIÇÃO DE TERMOS.....	11
CAPÍTULO II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1 - O AMBIENTE DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES.....	16
2.1.1 - Qualidade de vida no ambiente de trabalho.....	25
2.1.2 - O stress no ambiente de trabalho.....	28
2.2 - ESTILO DE VIDA E SAÚDE.....	34
2.2.1 - Estilo de vida e diferenças socioeconômicas.....	37
2.2.2 - O Estilo de Vida Sedentário.....	43
2.2.3 - O Estilo de Vida ativo.....	49

2.3 - A IMPORTÂNCIA DA ATIVIDADE FÍSICA PARA A	
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR.....	54
2.3.1 – Aptidão Física Relacionada a Saúde.....	55
2.4 - STRESS PSICOLÓGICO E ESTILO DE VIDA.....	59
2.4.1 - O impacto do stress na saúde e no organismo.....	63
2.4.2 – Espiritualidade, controle do stress e agressividade.....	68
2.5 - ATIVIDADE FÍSICA E BEM ESTAR PSICOLÓGICO.....	72
2.5.1 – Ansiedade, atividade física e stress.....	74
2.5.2 – Atividade física e depressão.....	75
2.5.3 – Exercício físico, auto conceito e auto estima.....	77
2.5.4 – Atividade física, personalidade e ajustamento social.....	78
2.5.5 – Exercício físico e cognição.....	79
2.5.6 - Efeitos psicossociais negativos do exercício físico.....	79
2.5.7 - Atividade física e comportamento psicossocial.....	80
2.5.8 – A promoção e o aumento da saúde psicológica	
através da atividade física.....	82
2.5.8.1 - Saúde Psicológica e Vida Ativa.....	84
2.5.8.2 – Informação Positiva Para Induzir a Auto Eficácia	
na Participação em Programas de Atividade Física.....	85
CAPÍTULO III – PRESSUPOSTOS EPISTEMOLÓGICOS.....	87
CAPÍTULO IV – MÉTODO.....	96
4.1 - CARACTERIZAÇÃO DA AGÊNCIA BANCÁRIA.....	96
4.2 - ABORDAGEM E TIPO DE PESQUISA.....	100
4.3 - A ESCOLHA DOS PARTICIPANTES E A ABRANGÊNCIA DA	
PESQUISA.....	102

4.4 - INSTRUMENTO DO ESTUDO: A ENTREVISTA.....	104
4.5 - A APLICAÇÃO DA ENTREVISTA.....	105
4.6 - DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS....	110
4.7 - DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	116
CAPÍTULO V – DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	118
5.1 - Bancários Ativos.....	118
5.1.1 - Histórico e condição de saúde.....	119
5.1.2 – Hábitos de atividade física, lazer e repouso.....	120
5.1.3 – Auto avaliação da aptidão física e capacidade motora.....	122
5.1.4 – Hábitos alimentares e consumo de drogas.....	123
5.1.5 – Caracterização do ambiente de trabalho e familiar.....	124
5.1.6 – Incidência e controle subjetivo do stress.....	130
5.2 – Bancários Sedentários.....	137
5.2.1 - Histórico e condição de saúde.....	137
5.2.2 – Hábitos de atividade física, lazer e repouso.....	138
5.2.3 – Auto avaliação da aptidão física e capacidade motora.....	141
5.2.4 _ Hábitos alimentares e consumo de drogas.....	142
5.2.5 – Caracterização do ambiente de trabalho e familiar.....	144
5.2.6 – Incidência e controle subjetivo do stress.....	148
CAPÍTULO VI – DISCUSSÃO, CONCLUSÕES E SUGESTÕES.....	165
6.1 – DISCUSSÃO.....	165
6.2 – CONCLUSÕES.....	188
6.3 – SUGESTÕES.....	192
6.3.1 Sugestões do estudo.....	192
6.3.2 Sugestões para a pesquisa.....	194

6.3.3 Sugestões dos participantes da pesquisa.....	195
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	197
ANEXOS.....	210

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. Roteiro da entrevista semi – estruturada.....	211
ANEXO 2. Declaração pública garantindo sigilo de identidade, entregue a cada participante da pesquisa, quando do início das entrevistas.....	212
ANEXO 3. Diário de campo – Entrevista de n° 05 realizada com o participante bancário que exerce a função de caixa, fisicamente ativo (AC5).....	213
ANEXO 4. Matriz teórica individual do participante da pesquisa bancário ativo, entrevistado n. 4 (AC4).....	214
ANEXO 5. Caracterização dos grupos de bancários ativos e sedentários, com relação as unidades de análises, categorias e subcategorias investigadas.....	225

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Como o comportamento afeta a saúde.....	41
Quadro 2. Perfil do Brasileiro ativo e sedentário.....	47
Quadro 3. Sumário das condições de saúde e os possíveis mecanismos biológicos onde a atividade física pode influenciar a saúde.....	53
Quadro 4. Componentes da aptidão física.....	56
Quadro 5. Componentes da aptidão física relacionado a saúde.....	57
Quadro 6. Estratégias para fortalecer as expectativas de auto eficácia.....	86
Quadro 7. Histórico e condição de saúde dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	155
Quadro 8. Hábitos de atividade física, lazer e repouso dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	156
Quadro 9. Auto-avaliação da aptidão física e capacidade motora dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	157

Quadro 10. Hábitos alimentares e consumo de drogas dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	158
Quadro 11. Características do ambiente de trabalho e familiar dos bancários ativos e sedentários.....	159
Quadro 12. Causas do stress percebido e nível de ansiedade, tensão, competitividade, perfeccionismo e ambição nos grupos de bancários ativos e sedentários.....	160
Quadro 13. Reações psicossomáticas ao stress dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	161
Quadro 14. Estratégias pessoais para controlar o stress, utilizadas pelos grupos de bancários ativos e sedentários.....	162
Quadro 15. Influência do estilo de vida no controle do stress, na auto-avaliação dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	163
Quadro 16. Ação da empresa no combate ao stress, na avaliação dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	163
Quadro 17. Características do stress nas demais agências e sugestões para a Mudança positiva, na avaliação dos grupos de bancários ativos e sedentários.....	164

LISTA DE FIGURAS

Figura 01. Contínuo da saúde.....	35
Figura 02. Relacionamento entre participação em programas de atividade física, auto-eficácia, auto-estima e afetos positivos.....	85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Morbidade referida por tipo de problema de saúde.....32

Tabela 2. Relação entre a quantidade e atividade física, o estilo de vida e o risco
potencial de morte por Acidente Cardiovascular.....51

CAPÍTULO I

O PROBLEMA

1.1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem atravessado, nos últimos anos, mudanças significativas em sua concepção, organização, bem como em sua prática cotidiana. As transformações ocorrem cada vez mais rapidamente, impondo ao trabalhador adaptar-se a esta nova realidade, produzindo cada vez mais, com maior qualidade e eficiência. Entretanto, esta nova realidade, fruto do que tem sido chamado de “globalização”, tem colocado o ser humano numa posição secundária no processo de produção (RICHARD, 1997).

Muitas são as pesquisas que têm denunciado os problemas da globalização, apontando a grande pressão exercida nas organizações sobre os trabalhadores visando aumentar a produção a qualquer custo, automatizando tarefas, mudando tecnologias do dia para a noite, diminuindo salários e aumentando a carga do trabalho. Este, entre outros problemas, tem sido objeto de discussão e análise em vários congressos e encontros acadêmicos em todo o mundo, por exemplo, no 13TH TRIENNIAL CONGRESS OF THE INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (1997). Analisando esta questão, TASSARA (1996) aponta criticamente os problemas do neoliberalismo e cita Alain

Touraine quando diz que o que chamamos hoje de globalização era chamado, a um século atrás, de imperialismo. Por outro lado, não podemos desconsiderar que o processo de globalização é uma realidade que apresenta também, contraditoriamente, possibilidades de superação e desenvolvimento humano e social, exigindo uma visão de totalidade, mais humana por parte de administradores e trabalhadores, em oposição a uma visão de mundo reducionista e fragmentada (VERGARA E BRANCO, 1993).

O Brasil tem participado do processo de globalização abrindo a economia para novos investimentos externos. Esta abertura impõe a vinda de novas empresas nos diversos setores da economia, para competir no mercado interno, trazendo novas formas de gestão, novas exigências de trabalho e um novo perfil de trabalhador, mais flexível, aberto a novas aprendizagens e tarefas, ou seja, pronto para enfrentar uma maior competitividade no mercado, novas e maiores demandas de aprendizagem e desempenho (URURAHY, 1997). Neste aspecto é importante levar em consideração a história do Brasil, que esteve durante muito tempo fechado ao mercado e à economia externa e controlado por regimes políticos fechados e ditatoriais na maior parte de sua história.

Este ritmo acelerado de mudanças econômicas e organizacionais, fruto do processo de internacionalização da economia, trouxe consigo profundas mudanças culturais e sociais. A realidade atual se caracteriza por insegurança no emprego, baixos salários em processo contínuo de redução; necessidade permanente de melhorar e aumentar a produção, excessiva competitividade, atualização muito veloz do conhecimento e um quadro geral de instabilidade social (LIPP, 1996).

O trabalhador que é a base do sistema produtivo e seu direto responsável busca, a todo custo, enfrentar estas mudanças, apresentar maior capacidade de adaptação e assimilação do novo, criatividade e compreensão da realidade, ao mesmo tempo em que

convive com sua história, sua cultura e seus valores cristalizados ao longo da vida. Por outro lado, a própria organização tem dificuldade de se auto avaliar e mudar. Estão historicamente associadas a modelos mecânicos e burocráticos de gestão, distantes de uma concepção dialética e de um entendimento da organização como “fluxo e transformação” (MORGAN, 1986). Esta realidade fornece o contexto que envolve muitos trabalhadores de boa parcela das empresas e instituições no Brasil. Dentre os segmentos do trabalho afetados por este processo de mudança, se destaca o bancário, em especial o sistema bancário público estatal, que até poucos anos atrás era absoluto no mercado financeiro brasileiro, sem uma concorrência direta do sistema privado, na medida em que tinha garantido a gestão das contas e o dinheiro do governo, dos funcionários e de toda a máquina do estado. Com a necessidade do estado se modernizar e reduzir seu custo, isto mudou, impondo transformações radicais e muito rápidas (GONÇALVES, 1995).

O sistema bancário é tradicionalmente um foco de tensão financeira e social no Brasil, pois sempre esteve, e ainda se apresenta, intimamente ligado aos planos econômicos repentinos, às mudanças de política e às crises institucionais.

Para BRANDIMILLER (1994, p.33) *“o processo de trabalho nos bancos vem sofrendo profundas e rápidas modificações, decorrentes da progressiva informatização e paralelas modificações na organização do trabalho. As repercussões destas transformações nas condições de trabalho e na saúde dos empregados tem sido objeto de estudos e pesquisas em nível internacional e em nosso meio”*. Da mesma forma, as mudanças no sistema bancário nacional estão ocorrendo rapidamente, atreladas ao processo de globalização e privatização do sistema financeiro. Este processo tem levado a demissões em larga escala, promoção de programas de demissão “voluntária” e conseqüente

diminuição do quadro de funcionários, bem como a um aumento brutal da carga de trabalho, serviços e responsabilidades que cada profissional bancário absorve.

Como resultado disto, processos de stress ocorrem em diferentes profissionais, manifestando-se de diversas formas, como irritabilidade, queda na produtividade, absenteísmo e doenças psicossomáticas em diferentes contextos como, no trabalho, no lazer e na família (BONAMIN, 1994; ROSSI, 1994; JANISSEK, 1995).

O stress emocional é atualmente visto como um possível fator de risco a saúde e resumidamente pode ser entendido como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado em geral, às experiências de trabalho, podendo incluir vários distúrbios emocionais, tais como, depressão, angústia, sensação de fadiga, entre outros (WISNER, 1994).

Sabemos também que um estilo de vida mais saudável e ativo, associado a hábitos de atividade física e cuidados com a saúde, parecem estar relacionados a maior qualidade de vida geral, bem estar físico e mental e aumento da produtividade (PAFFENBARGER, 1990; HACKFORT, 1994; SAMULSKY E LUSTOSA, 1996). Diversos estudos têm sido publicados associando um estilo de vida ativo e a atividade física a um menor risco de desenvolvimento de doença coronariana, comparando populações ativas e sedentárias (POLLOCK E WILMORE, 1993).

De uma perspectiva psicológica, algumas evidências sugerem que a participação e programas de exercícios e atividade física podem contribuir para aumentar a auto estima e melhorar a percepção sobre as próprias capacidades pessoais e proporcionar um bem estar elevado (MCAULEY, 1994).

Embora esta seja uma situação desejável e cada vez mais presente nos debates acadêmicos e empresariais, as iniciativas visando promover a melhoria das condições

trabalho e de vida e um maior controle do stress são bastante tímidas, comumente desenvolvidas a partir de visões mecanicistas, baseadas em projetos estranhos à nossa realidade histórica, social e política. No sistema bancário público, esta realidade é bem marcante.

Porém, uma questão fundamental, vinculada à concepção de pesquisa que foi desenvolvida neste estudo está colocada. A pesquisa das áreas biológicas, que inspira os estudos em Saúde, Educação Física e Medicina, é historicamente baseada numa concepção positivista e reducionista de saúde e atividade física (CARVALHO, 2001; PALMA, 2001 a; PALMA, 2001b). As relações entre atividade física e saúde, bem como alguns estudos investigando o stress em trabalhadores, se reduzem a uma compreensão essencialmente biológica e orgânica do homem e do uso que este faz de seu corpo (CARVALHO, 2001), vendo este sujeito apenas reagindo ao ambiente, respondendo a estímulos externos, deixando em segundo plano os componentes históricos e psicossociais da pessoa. Analisando sob uma outra concepção, REY (1997) contrário à supervalorização do meio ambiente em detrimento do sujeito que é social e interativo, afirma que o processo de percepção e de avaliação de uma situação está constituído subjetivamente, ou seja, a percepção está ligada a seu sentido para o sujeito, dependendo mais dos fatores constituintes deste sujeito do que do caráter do estímulo. Desta forma, a percepção das pessoas, neste caso dos bancários, contém as informações relevantes à compreensão do problema investigado, pois estes sendo participantes da pesquisa – PP - (RUBIN E RUBIN, 1995), fornecem as informações realmente importantes para o estudo, através dos depoimentos carregados de história e significados.

1.2 ESCOLHA DO TEMA

O interesse em desenvolver esta pesquisa sobre como os bancários ativos e sedentários percebem seu estilo de vida e o controle do stress surgiu em março de 1997, quando do início do curso de doutorado em Ergonomia, no Depto de Eng. de Produção da UFSC. Procurei o curso para desenvolver potencialidades, técnicas e metodologias de pesquisa visando realizar investigações aplicadas em adultos em idade produtiva, pois meu histórico de pesquisa estava mais associado à aprendizagem motora de crianças e ao desenvolvimento humano em geral. A Psicologia, enquanto base teórica de pesquisa, sempre esteve presente neste trabalho. Em função disto, logo em 1998, no início do programa, ocorreu a necessidade de realizar disciplinas no Mestrado em Psicologia, ainda como aluno especial, o que culminou com o desenvolvimento desta dissertação. As discussões em aula e em congressos, bem como o acompanhamento das publicações sobre o problema do stress e a qualidade de vida contribuiu para a decisão. Um aspecto relevante na escolha do tema se refere também a abordagem que se busca desenvolver neste estudo, privilegiando a subjetividade dos participantes da pesquisa, analisando o discurso produzido por eles. A idéia de dar uma contribuição para a área da psicologia aplicada à atividade física e saúde e às relações entre estilo de vida e controle do stress motivaram o estudo.

1.3 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A partir das considerações feitas, este estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa:

Como os bancários de uma agência de um banco estatal em Florianópolis, identificados como ativos e sedentários, percebem seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar, a incidência de stress e o controle subjetivo do stress?

1.4 OBJETIVOS DA PESQUISA

Com base na pergunta de pesquisa, o objetivo geral é:

Analisar como os bancários de uma agência de um banco estatal em Florianópolis, identificados como ativos e sedentários, percebem seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar, a incidência de stress e o controle subjetivo do stress.

Visando melhor atingir o objetivo geral e facilitar a resposta ao problema de pesquisa, definimos como objetivos específicos:

- Identificar junto à agência investigada, bancários do sexo masculino, com idade entre 39 e 52 anos, caracterizados como ativos ou sedentários, com relação ao estilo de vida e aos hábitos de atividade física;
- Selecionar na agência estudada, os bancários identificados como ativos e sedentários, procurando formar dois grupos semelhantes, com características funcionais equivalentes (tipo de trabalho e função);
- Analisar as percepções dos bancários ativos e sedentários, quanto às características de seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar, a incidência de stress e o controle subjetivo do stress;
- Comparar as percepções dos bancários, ativos e sedentários, quanto às características de seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar, a incidência de stress e o controle subjetivo do stress.

1.5 JUSTIFICATIVA

O estilo de vida das pessoas em geral e dos profissionais dos diversos ramos do mundo do trabalho tem sido estudado e despertado o interesse crescente dos pesquisadores. O estudo do stress organizacional e suas implicações na vida do trabalhador também (ROSSI, 1994; LIPP, 1996; URURAHY, 1997). Entretanto os estudos tanto do estilo de vida como do stress organizacional tem historicamente privilegiado aspectos mais quantificáveis ou abordam pontos mais particulares do problema, impedindo uma visão mais ampla da questão, não estabelecendo um paralelo razoável entre o estilo de vida e o

controle do stress. Este fato ajuda a compreender a razão de muitas das tentativas para melhorar a qualidade de vida no trabalho, o estilo de vida e o controle de stress não produzirem os resultados desejados.

CAVALCANTI (1996) refletindo sobre o fenômeno da longevidade e da qualidade de vida, destaca o potencial biológico e psicossocial do homem para prolongar sua expectativa de vida com saúde, onde as influências genéticas e biológicas sobre a longevidade dependem altamente do estilo de vida que o indivíduo leva no transcorrer de sua vida.

Este estudo pretende contribuir para somar informações, buscando melhor compreender a questão do estilo de vida e do controle subjetivo do stress, proporcionando conhecimento e sugestões aos profissionais envolvidos diretamente na realidade do trabalho das instituições bancárias. Muitos trabalhadores são prejudicados diariamente em sua saúde, qualidade de vida e produtividade, em função de desconhecimento sobre o assunto e dos poucos dados disponíveis sobre este problema.

Na prática buscamos analisar e comparar as percepções dos bancários sedentários e ativos, quanto às características de seu estilo de vida, do ambiente de trabalho e familiar, à incidência de stress e do controle subjetivo do stress e verificar como um estilo de vida mais ativo pode auxiliar o trabalhador no desenvolvimento de processos mais eficazes de controle do stress. Esta questão tem estreita relação com o desenvolvimento organizacional como um todo, com a qualidade no atendimento e no relacionamento em geral e finalmente com a melhoria da qualidade de vida do funcionário. Os resultados poderão contribuir para sensibilizar as empresas a investirem em programas de estímulo a mudança no estilo de vida de funcionários, de um estilo de vida mais sedentário para uma vida mais ativa e saudável, com mais aptidão física e com melhores possibilidades de combater o stress.

Convém ressaltar que esta concepção de que é possível melhorar o estilo de vida dos trabalhadores e seu controle do stress é absolutamente vinculada e dependente da melhoria das condições de trabalho, envolvendo a quantidade de horas trabalhadas, a questão salarial e a implementação de uma política real de estímulo à mudança. É impossível pensar de maneira concreta nestas questões sem considerar variáveis sociais, econômicas e históricas (CARVALHO, 2001; PALMA, 2001b).

A idéia é que este conhecimento acumulado possa fornecer subsídios para conscientizar a comunidade participante da pesquisa quanto aos resultados e a importância de programas permanentes de promoção de uma vida mais ativa e saudável no trabalho e de controle do stress, particularmente no sistema bancário.

Esta dissertação, realizada em uma agência bancária, irá se unir a outra pesquisa, uma tese de doutorado em elaboração, com uma abrangência maior, acrescentando também dados quantitativos, através da aplicação de um questionário com base numa escala de atitudes de Likert, em aproximadamente 200 bancários de Florianópolis e região.

1.6 DEFINIÇÃO DE TERMOS

Ambiente de trabalho: É a totalidade do contexto que envolve as relações e atividades que o trabalhador mantém e realiza em seu trabalho na empresa. Envolve o tipo, a quantidade e a qualidade nas tarefas desempenhadas, nos relacionamentos com colegas, chefia e clientes, influenciado pela estrutura hierárquica e política da empresa, pelas mudanças e conflitos inerentes ao trabalho.

Aptidão Física: “É um estado dinâmico de energia e vitalidade que permite não apenas a realização das tarefas do cotidiano, as ocupações ativas das horas de lazer e enfrentar emergências imprevistas sem fadiga excessiva, mas também evitar o aparecimento das disfunções hipocinéticas, enquanto funcionando no pico da capacidade intelectual e sentindo alegria de viver” (BOUCHARD et al. apud GUEDES E GUEDES, 1995 p 22). Incluem a força, a resistência, a flexibilidade e a potência muscular, a aptidão cardiorespiratória e a coordenação neuromuscular. Neste estudo, é uma qualidade física humana expressa por uma auto avaliação verbalizada pelos bancários.

Capacidade motora: É uma qualidade geral do ser humano relacionada à execução de uma variedade de habilidades ou tarefas motoras (MAGILL, 1984). A capacidade motora neste trabalho está intimamente relacionada com a coordenação neuromuscular, com a capacidade de acionar o corpo ou suas partes com níveis de facilidade e eficiência. Neste estudo, é uma qualidade do comportamento humano que é expressa por uma auto avaliação verbalizada.

Controle Subjetivo do Stress: É o auto controle do stress que o indivíduo apresenta nas diversas situações que o mesmo pode enfrentar, principalmente no trabalho. É variável de situação para situação, embora apresente um padrão e é relacionado a estratégias cognitivas de tomada de decisão. Neste estudo, é um comportamento humano expresso por uma auto avaliação verbalizada.

Estilo de Vida: É caracterizado pelas escolhas que o indivíduo faz no dia a dia, em sua vida, bem como as oportunidades sociais resultantes de sua condição sócio – econômica, associados ao hábito alimentar, ao consumo de drogas ou não, ao nível de prática de atividade física regular, do tipo de trabalho e lazer. O estilo de vida é descrito na literatura como estilo de vida “ativo” ou “sedentário”. É o conjunto de ações habituais que concretizam as atitudes, a cultura e as oportunidades na vida dos indivíduos (NAHAS, 2001). Neste estudo, é um comportamento humano expresso por uma auto avaliação verbalizada.

Estilo de Vida Ativo: É o estilo de vida no qual o indivíduo realiza alguma prática de atividade física regular, pelo menos, três vezes por semana com duração não inferior a uma hora cada sessão. A intensidade das sessões pode ser leve, como numa caminhada moderada ou com forte intensidade, como no caso das lutas marciais ou de uma partida disputada de basquetebol. Pessoas com este estilo de vida comumente preocupam-se com a qualidade de sua alimentação, com a postura, buscam manter regularidade nas atividades físicas para manter uma boa aptidão física (FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE, 1997).

Estilo de Vida Sedentário: É o estilo de vida no qual o indivíduo não realiza nenhuma prática de atividade física regular, com uma intensidade mínima para resultar numa melhora de sua aptidão física relacionada à saúde. Pessoas com este estilo de vida comumente preocupam-se apenas com compromissos relativos ao trabalho e seu lazer não envolve prática de exercícios ou esportes. Está relacionado ao sedentarismo, à inatividade física crônica, doenças hipocinéticas e o desenvolvimento de doenças crônico - degenerativas como a arteriosclerose, hipertensão ou diabetes. Pessoas sedentárias comumente não tem disposição para jogos esportivos ou atividades mais intensas de lazer. É considerado sedentário o indivíduo que não faz atividade física e que gaste menos de 500 kcal. semanais no trabalho, lazer, locomoção e nas atividades domésticas (FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE, 1998). É um estilo de vida altamente influenciado por variáveis sócio-econômicas.

Qualidade de Vida: A qualidade de vida reflete a satisfação harmoniosa dos objetivos e desejos de alguém. Estão associados à qualidade de vida fatores sociais, biológicos e psicológicos, com forte influência da percepção subjetiva, da história e do contexto na qual a pessoa está inserida. Abrange a qualidade da vida social, familiar e também no trabalho. A atividade física regular e adequada aos interesses e necessidades da pessoa pode ser um fator importante no desenvolvimento da qualidade de vida.

Qualidade de Vida no Trabalho: Reflete a percepção satisfatória do trabalho realizado, a existência de valorização e potencial de evolução no trabalho. É associada também a qualidade das tarefas, do ambiente e das exigências do trabalho, de acordo com

necessidades humanas. Os fatores mais associados a qualidade de vida no trabalho são: a compensação justa e adequada do trabalho, as condições de trabalho, o desenvolvimento das capacidades humanas, as chances de crescimento e a segurança no trabalho, a integração social na empresa, as liberdades e o respeito às leis trabalhistas, o equilíbrio entre trabalho e o espaço total de vida e a relevância social da vida no trabalho (WALTON, 1975).

Stress no trabalho: É um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado, em geral, às experiências de trabalho, podendo incluir ansiedade, depressão, angústia, sensação de fadiga e/ou tristeza crônica, hipersensibilidade a acontecimentos em geral, agressividade e/ ou irritabilidade aumentadas (DEJOURS, 1992). É uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada por alterações psicofisiológicas resultantes de situações que causem irritação, medo, excitação ou confusão (LIPP, 1996). Está associado ao desenvolvimento de doenças e ao comprometimento da qualidade de vida. Neste estudo, é um problema expresso por uma auto avaliação verbalizada.

Saúde: Muito além de significar apenas a ausência de doença ou ainda um completo estado de bem estar físico, mental e social (Organização Mundial da Saúde – OMS), saúde é compreendida como uma resultante de várias condições, como alimentação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, lazer, liberdade e acesso aos serviços de saúde, sendo antes de tudo o resultado das formas de organização social da produção, que em muitos casos tem gerado desigualdades nos níveis de vida (MINAYO, 1992).

Trabalhadores Bancários: São os profissionais que trabalham em agências bancárias, em funções de execução de tarefas como cobranças, atendimento ao público, negociações e planejamento, execução e acompanhamento de processos dentro de agências ou fora delas. As funções abrangidas neste estudo são as de gerentes auxiliares ou de expediente e os caixas (GONÇALVES, 1995).

CAPÍTULO II

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A revisão de literatura desenvolvida apresenta um marco teórico de suporte para as interpretações e relações estabelecidas entre as informações fornecidas pelos participantes da pesquisa e analisadas neste trabalho, com as contidas nos estudos correlatos.

2.1 - O AMBIENTE DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

O ambiente de trabalho nas empresas pode ser compreendido sob diversas óticas e perspectivas, entre elas a do ambiente físico, acústico ou térmico, o conforto ambiental com relação aos móveis e instrumentos de apoio ao trabalho, entre outros. A perspectiva para tratar sobre o ambiente de trabalho é considerar a visão dos trabalhadores e a realidade do ambiente de trabalho que afeta a percepção de quem realiza o trabalho.

As organizações são complexos que estão em processo constante de transformação, embora em geral, as pessoas tenham resistência a mudanças. Frequentemente ocorrem resistências em função da tradição burocrática ou de práticas administrativas sedimentadas que colocam a organização numa postura reativa a qualquer mudança profunda. Muitas vezes a resistência à mudança ocorre em função dos processos de mudança serem decididos sem a participação dos trabalhadores ou através de uma participação não crítica que leve ao desinteresse, a insegurança quanto ao futuro ou a uma atitude de combate, quando possível.

A realidade vivida por muitas empresas, nas duas últimas décadas, é de perplexidade frente às exigências radicais do mercado, quanto ao aprofundamento da competitividade, obsessiva diminuição de gastos, rápida automação e informatização dos processos e serviços, gerando grande instabilidade (MENEGASSO, 1998). A própria noção do emprego, na década passada, estava ainda ligada à tranquilidade, estabilidade e certeza (SCHON apud MENEGASSO, 1998). Com as inovações tecnológicas e a abertura das economias, o mercado mudou, fazendo com que, inclusive as empresas públicas e o estado, redefiniram seu papel e buscassem uma mudança completa do perfil do serviço público. Entretanto, não se pode falar em organização sem considerar que esta é formada por pessoas, tendo estas uma história e uma cultura. Estas pessoas, os trabalhadores, constituem a base da empresa e dão a ela identidade, fazendo com que ela caminhe num sentido ou outro. Segundo VERGARA E BRANCO (1993, p.20) “*existe a necessidade de uma visão de totalidade por parte dos administradores em oposição a uma visão de mundo reducionista e fragmentada*”.

Uma questão fundamental a ser analisada, com relação às organizações, é que existem conflitos resultantes de tensões que são geradas por estas rápidas mudanças em contrapartida a um trabalhador adaptado à outra realidade, mais equilibrada e previsível. As próprias empresas também apresentam sérias dificuldades de se identificar e posicionar frente a estas mudanças. A mudança organizacional depende de uma preparação da organização como um todo, mas fundamentalmente necessita preparar o trabalhador para esta nova realidade, dando-lhe condições de compreender as novas tarefas e se situar frente aos novos desafios (VERGARA E BRANCO, 1993).

Para MARTIN BARÓ (1985, p.185), a socialização representa um importante papel nos processos de aprendizagem individuais e coletivos. Este processo de socialização se dá

em vários âmbitos e arenas da vida do indivíduo, sendo significativamente influenciado por esquemas valorativos, associados a uma moral e cultura, historicamente construídos e socialmente reproduzidos e propagados nas instituições sociais como a família, escola, igreja, trabalho, entre outras. Isto ocorre através da mediação dos grupos de pessoas envolvidas, orientando as aprendizagens. Para este autor *“a pessoa humana é produto de sua própria história, o que inclui tanto os determinantes biológicos como os determinantes sociais, o impacto das forças que confluem no indivíduo e as ações que o indivíduo realiza em contrapartida a estas forças”*. Um jogo de forças estabelece uma dialética, onde uma batalha de forças opostas se trava na mente, na totalidade do sujeito social, envolvendo suas preferências, atitudes e posicionamentos frente às conveniências e padrões socialmente aceitos e exigidos. Esta dinâmica leva a conflitos ou ao reforço de comportamentos. Embora se possa colocar esta questão como, até certo ponto, variável e imprevisível, o que se observa é o grupo e a sociedade exercendo uma forte pressão, quase determinante no comportamento humano, principalmente no mundo dos meios de comunicação, da família, da religião e do trabalho (ZANELLI, 1998).

Na visão de MARTIN BARÓ (1985), o contexto onde ocorre a percepção, o interesse específico da pessoa orientando a categoria mais apropriada de percepção, bem como a experiência anterior, são fatores importantes neste processo. Ainda assim, o papel do outro e do grupo, bem como das regras, valores e padrões sociais são marcantes e tem sido indicadas como grandes responsáveis pelas dificuldades de mudança nas organizações.

Um dos fatores mais importantes e que mais prejudica a mudança organizacional é a cultura que ainda prevalece, sedimentada na burocracia, na hierarquia e no autoritarismo. Estamos marcados nos últimos dois séculos por um conjunto de pressupostos de vida que passaram a submeter os desejos, benefícios e interesses humanos ao prisma econômico, ao

paradigma do mercado, governado pelo interesse, misturando egoísmo e racionalidade subjacente. Dentro deste paradigma, emergiu a burocracia predominante no meio organizacional até os dias atuais (FALLGATTER, 1996).

FALLGATTER (1996) realiza um importante estudo sobre desenvolvimento humano e aprendizagem organizacional, cita WEBER, por este considerar a burocracia um tipo de organização muito racional, mas superior a qualquer outro em precisão, estabilidade, rigor disciplinar e confiança. Weber crítica a burocracia, embora afirme que ela atinge, nesta perspectiva técnica, um alto grau de eficiência, possibilitando aos gerentes, um grau elevado de calculabilidade de resultados. Weber aponta 8 aspectos que compõe a estrutura hierárquica: padronização por regras e normas legais, divisão do trabalho, organização dos cargos segundo o princípio da hierarquia, conduta regulada por regras ou normas técnicas, separação entre os membros do corpo administrativo e a propriedade dos meios de produção e administração, recursos organizacionais livres de controle externo, formalização de regras e decisões administrativas e o exercício da autoridade legal. Subjacente a todos eles está uma busca contínua de estabilidade e previsibilidade, realizadas através de operações calculadas racionalmente, num caráter estritamente impessoal. Infelizmente a burocracia tem gerado, segundo Weber, implicações indesejáveis sobre as organizações, produzindo como reflexos o conservadorismo e a resistência à mudança, baseado no comportamento padronizado e previsível das pessoas e a alienação, baseado no cumprimento das normas, sem questionamento. São várias as implicações daí decorrentes sobre o comportamento e o desempenho humano nas organizações, especialmente sobre a questão do compromisso. A medida em que a organização burocrática impede que a pessoa realize julgamento de valores, não permitindo que ela encontre legitimidade em suas ações no trabalho, boicota também o caminho para a auto

realização, prejudicando a força motivacional, reduzindo a possibilidade de um compromisso genuíno das pessoas com os objetivos organizacionais. GUERREIRO RAMOS (1983) chama a atenção para o perigo do conformismo que influi negativamente na capacidade de adaptação e mudança das pessoas e, conseqüentemente, da organização, com relação ao ambiente externo, onde o funcionário se comporta como “yes men”, refletindo apenas os desejos dos executivos ao invés dos desejos dos clientes e do mundo exterior.

Aliado a esta situação de conformismo, o medo e a ansiedade são sentimentos presentes no dia a dia dos trabalhadores, especialmente quando ocorrem problemas difíceis de solucionar. Quanto maior é o sentimento de incapacidade ou impotência frente a uma situação adversa, maior tende a ser o desenvolvimento de sentimentos negativos como o conformismo, o medo, a insegurança e a ansiedade. Exemplos de situações que se encaixam neste caso são os conflitos de poder, problemas financeiros ou mudanças organizacionais significativas. Estes sentimentos tendem a se agravar na medida em que a insegurança se mantém ou cresce (DEJOURS, 1992).

O medo aumenta com a ignorância. Quanto mais a relação do homem se baseia na ignorância, no desconhecimento dos significados de seu trabalho e da totalidade que envolve os processos ao qual ele está inserido, mais o trabalhador pode desenvolver o medo, a angústia e o sofrimento. Segundo DEJOURS (1992), se referindo a pesquisa desenvolvida numa indústria química, são mais susceptíveis a estes problemas os trabalhadores mais jovens, pelo desconhecimento natural dos processos internos da organização, e também os trabalhadores que mudam de função, em face das novas aprendizagens e das incertezas decorrentes das novas atividades a desenvolver. Por outro lado, aponta este autor em suas pesquisas que, aparentemente paradoxal é a afirmação de

alguns trabalhadores, de que a polivalência aumenta a tensão nervosa e que há funcionários que “se acabam” quando se tornam polivalentes no trabalho. Poder-se-ia esperar que um trabalhador polivalente dominasse com mais tranquilidade e habilidade seu próprio instrumento de trabalho. De fato, segundo Dejours, acontece o contrário. O trabalhador polivalente, embora descubra que as outras funções de trabalho são como as suas, que as incertezas e dificuldades são compartilhadas pelos colegas e descubra mais “macetes” para agir, acumula também “zonas de ignorância” e um aumento brutal de responsabilidade. Este aumento de “não saber” gera descompensação, conduzindo a licença médica e a repouso forçado por depressão. Dependendo do tipo de trabalho e profissão, esta polivalência e aumento de responsabilidade podem gerar uma tensão, pressão e em consequência um stress muito grande. Em seus estudos, em diversos ramos do trabalho, muitos são os trabalhadores que descompensam e se afastam do trabalho. Normalmente, os trabalhadores associam o trabalho à doença e a depressão; entretanto, nunca invocam o medo, a insegurança e o sofrimento. Para o médico, normalmente externo à realidade do trabalho e da organização, a tese geral da cristalização dos problemas afetivos, sociais, financeiros e familiares confere ao problema uma caracterização mais pessoal do que profissional.

É importante levar em conta que estes estudos citados por DEJOURS (1992) foram realizados em sua maioria na década de 70. Naquele momento, ainda não se discutia com vigor as idéias sobre polivalência e aumento das funções de cada trabalhador nas organizações. Prevalencia a noção da especialização. É necessário compreender a forma hegemônica do pensamento reinante como base para algumas críticas à polivalência. Por outro lado, a idéia de uma polivalência de funções acarreta um aumento de processos a serem realizados pelo trabalhador e de suas responsabilidades, aumento este que

comumente não é acompanhado do respectivo e compensatório aumento de suporte e estrutura para a realização das novas tarefas. O medo, baseado na ignorância e no desconhecimento gera ansiedade e é utilizado pela direção como verdadeira alavanca para fazer trabalhar (DEJOURS, 1992, p. 103). Para este autor, *“o sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho. O trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho”*.

DEJOURS (1992, p. 103) afirma ainda que:

“Para aumentar a produção, basta puxar a rédea do sofrimento psíquico, mas respeitando-se, também, os limites e as capacidades de cada um, senão arrisca-se fazer descompensar uma ou outra, através, por exemplo, de uma crise de nervos”.

FALLGATTER (1996) diz que as organizações se adequam às necessidades e características de cada momento e que se a burocracia foi apropriada para a ascensão do capitalismo, não é necessariamente para os dias atuais.

As organizações são, em tese, processos que buscam manter e reproduzir normas, ações e resultados. Quando se fala em mudança organizacional, estamos entrando numa arena complexa e difícil de pesquisa e desenvolvimento. Uma abordagem alternativa neste contexto, surgida nos últimos anos, é a da “aprendizagem organizacional” ou “organizações de aprendizagem” (FALLGATTER, 1996). Esta autora afirma que é um fato conhecido que as empresas, tanto públicas como privadas, se comportem ainda como organizações fechadas, burocráticas, extremamente hierarquizadas e avessas a mudanças que ponham em cheque as relações de poder e o status quo estabelecido. Atualmente, no entanto, paralelamente a esta realidade e associados à ruptura deste modelo tradicional, estão surgindo movimentos que promovem a ética, a democracia, a justiça social, a tecnologia a serviço do homem e o poder baseado na informação, no conhecimento e na sabedoria.

Dentre estes fatores estão a miséria e a fome crônicas, os problemas sociais relacionados ao desemprego, o avanço rápido e contínuo da tecnologia e a instabilidade e complexidade da economia. FALLGATTER (1996), citando FERGUSON descreve a mudança paradigmática que está ocorrendo nas organizações, visando aprimorar a capacidade de atender a necessidades humanas autênticas, em vez do consumismo anterior, promover a cooperação, no lugar da competição anterior, a possibilidade de adaptar o trabalho às pessoas e não o contrário, incluindo questões como autonomia, auto-realização, participação, democratização e consenso, na gestão organizacional. No lugar da especialização e da estabilidade do antigo paradigma, enfatiza a mudança contínua e enfatiza a fertilidade que emana das trocas, utilizando as tecnologias como instrumento de promoção do homem. Para este autor, *“A todos estes pontos está subjacente a incorporação de valores espirituais, que passam a ocupar o espaço que tradicionalmente pertencia apenas a valores materiais e econômicos (p. 9)”*. MITTROFF (apud FALLGATTER, 1996) afirmam que as organizações tradicionais ignoram as necessidades humanas e não consideram que as empresas têm responsabilidade moral e ética em relação às necessidades mais amplas do homem e desconsideram a complexidade emocional das pessoas que nela trabalham. Afirma que *“um dos alvos de preocupação para Mittruff é o bem estar emocional das pessoas. Para ele... as organizações são responsáveis por identificar e tratar os processos disfuncionais no contexto de trabalho, uma vez que elas não são constituídas apenas de cérebros, mas também de sentimentos (p. 10)”*.

De acordo com SENGE (1994), as organizações que aprendem são aquelas que permitem a seus integrantes ampliarem continuamente suas capacidades de criar novas formas de pensamento, aprendendo a trabalharem juntas, em equipe. A organização de aprendizagem é um lugar onde as pessoas aprendem a criar sua própria realidade, onde

estas se sentem mais conscientes e responsáveis pela organização. GARVIN (1993) reconhece que uma organização que aprende não apenas cria novos modos de pensar por aquilo que incorpora, mas se constitui numa organização habilidosa na criação, aquisição e transferência de conhecimento, refletindo sobre o mesmo. Estas atividades de aprendizagem resultam em organizações inteligentes. NOKARA (1988) completa que numa economia em que a única certeza é a incerteza, a única fonte segura de vantagem competitiva duradoura é o conhecimento. Isto envolve o abandono da crença do estado estável e a incorporação de aptidões para lidar com a incerteza e a instabilidade.

Na dinâmica entre as possibilidades e dificuldades para a mudança organizacional, SENGE (1994) apresenta quatro níveis hierárquicos de dificuldade para a mudança em função do tempo, do mais subjetivo para o mais coletivo. Primeiramente o nível cognitivo: onde ocorre a percepção e as informações recentes são agregadas aos conhecimentos anteriores, sendo as dificuldades e o tempo pequenos; as atitudes, onde o sujeito pode ser envolvido emocionalmente e pode iniciar o convencimento; o comportamento individual, que é a ação concreta subjetiva individual que pode resultar da mudança de atitude do trabalhador dentro da organização. Até aqui, o tempo requerido tende a ser maior e as dificuldades maiores, pois muitas vezes as atitudes são modificadas mas o comportamento não, em função da cultura organizacional. Finalmente o comportamento grupal, sendo tanto mais difícil a mudança quantos forem o número de pessoas envolvidas na organização. Neste nível ocorreria a soma das subjetividades e é a arena onde todas as contradições, conflitos e possibilidades estariam agindo simultaneamente. Neste nível, o tempo requerido é maior e as dificuldades a serem superadas também. Para este autor, é impossível pensar numa mudança, numa organização que aprenda, sem que os objetivos sejam comuns, ou seja, clara e amplamente assumidos pelos membros do grupo. Sem haver este compromisso

entre as pessoas, as forças que atuam objetivando preservar o status quo podem se tornar insuperáveis. Objetivando superar este problema, SENGE (1994) sugere a “disciplina do diálogo” como uma forma de praticar uma visão compartilhada dos problemas, ajudando a identificar padrões de interação que prejudicam o aprendizado do grupo e o desenvolvimento da organização. Neste sentido, CAPRA (1982) defende que a mudança para um novo paradigma envolve uma mudança de valores da sociedade, que deve deixar a cultura baseada na dominação para incorporar uma cultura baseada no companheirismo.

2.1.1 - Qualidade de vida no ambiente de trabalho

A qualidade de vida no trabalho, ou ainda, a vivência e realização de uma existência prazerosa e produtiva no trabalho é uma meta teoricamente muito difundida e bastante discutida nos dias de hoje, mas ainda uma realidade distante na maioria das organizações. Isto se deve a muitos fatores e limitações, entre os quais os valores e padrões de conduta e interação social que as pessoas reproduzem em seu ambiente de trabalho, e também, a cultura organizacional como um resultado das intersubjetividades ou, como no dizer de REY (1997, p. 7), de manifestações particulares de uma subjetividade social. Para este autor, *“a configuração subjetiva individual aparece constituída por formas diversas da subjetividade social, sem a qual os indivíduos não poderiam ser protagonistas dos acontecimentos sociais”*. Desta forma, a cultura e as formas de comportamento de um grupo social, organização ou comunidade, estabelecem parâmetros fortes de conduta para os sujeitos que as integram. Estes, por sua vez, reproduzem e algumas vezes, transformam estas regras numa dinâmica complexa e contraditória. Exemplificando, numa organização onde a cultura de lazer está associada ao ócio e sedentarismo, dietas hipercalóricas e bebida

alcóolica ao final do expediente (JANISSEK, 1994), pode significar um aumento importante do risco de desenvolver problemas de saúde, como as doenças crônicas degenerativas do tipo diabetes, hipertensão arterial, doenças cardíacas em geral (NAHAS, 1989 ; LIPP E ROCHA, 1996), e também uma diminuição do potencial de participação em programas de esportes, atividade física e melhoria do estilo de vida. A possibilidade de mudança existe, entretanto é comum verificar em empresas que dispõem de espaços de lazer e esportes, trabalhadores praticando algum esporte, por uma hora por exemplo, e ficando igual tempo bebendo e se alimentando muito mal, após a prática, isto sem considerar quando a disputa esportiva não reproduz problemas do dia a dia como a violência e o stress em busca de resultados (ALFIERI, 1996; FEDÉRATION INTERNATIONALE DE MEDECINE SPORTIVE, 1998).

Segundo CHANLAT (1991), os vínculos do indivíduo com a organização onde ele trabalha, sua lealdade, participação e preocupação com o trabalho bem feito, serão tanto mais fortes, se a empresa se interessar efetivamente pelas pessoas. Desta forma, as empresas têm-se preocupado com as condições de trabalho, as quais englobam tudo o que influencia o trabalhador dentro de uma organização, isto é, o posto de trabalho, o ambiente, os meios, a tarefa, a jornada, a organização temporal, e a remuneração.

REJESKY, BRAWLEY e SHUMAKER (1996), ao tratar da atividade física e saúde relacionada a qualidade de vida, concordam que muitas variáveis estão influenciando no engajamento das pessoas, dos trabalhadores, em programas de melhoria da saúde e qualidade de vida, entre eles, os biológicos, psicológicos, sociais e ambientais.

O planejamento para a mudança organizacional visando a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador deverá obrigatoriamente levar em consideração os hábitos e padrões de conduta, envolvendo alimentação, atividade física, nível de stress, as relações

no trabalho e lazer, entre outras, e que são formadas, vividas, reproduzidas e cristalizadas ao longo do tempo, envolvendo complexas redes de relações sociais e culturais, em geral difíceis de serem modificadas sem que haja o envolvimento consciente do sujeito, da organização e de todo o seu ecossistema.

A questão da saúde e qualidade de vida no trabalho (QVT) é atualmente um tema em evidência e que desperta interesse e preocupação em várias áreas da ciência, entre as quais, a Educação Física, a Psicologia e a Ergonomia. As preocupações e estudos têm se justificado na busca de uma melhor compreensão do fenômeno do stress emocional e das tensões no trabalho, do ambiente físico, de como o trabalhador se coloca diante de suas tarefas e do ambiente de trabalho e da conseqüente promoção de melhores condições de trabalho, aumentando sua qualidade de vida. A saúde e a qualidade de vida no trabalho envolvem muitas variáveis e condições para ocorrerem em níveis ótimos e facilitadores do desenvolvimento humano nas organizações (ALVAREZ, 1996). Sem dúvida que, se destaca neste contexto, a atividade física como um elemento equilibrador, canalizador de tensões, promotor de sociabilização, entre outras possibilidades (NOVAES, 1995; ; FEDÉRATION INTERNATIONALE DE MEDECINE SPORTIVE, 1997). É de se considerar também que a saúde e a QVT estão associadas aos valores e padrões de interação que se instalam nas organizações, direcionando e orientando investimentos, a cultura organizacional e novas possibilidades de desenvolvimento da QVT. A qualidade de vida no trabalho tem como um de seus maiores problemas e desafios, o stress que afeta os trabalhadores, compromete a saúde, diminui a produtividade, a motivação , sendo um foco de grande quantidade de pesquisas.

2.1.2 – O stress no ambiente de trabalho

Atualmente é significativamente presente nas reportagens de jornal, televisão e nas conversas do dia a dia, referências ao stress como um problema crônico, com participação normalmente prejudicial na vida das pessoas, especialmente dos trabalhadores. Há alguns anos atrás, uma reportagem de capa da revista Time descreveu o stress como “a epidemia dos anos 80” (LIPP, 1996).

De acordo com o Dr. Paul Rosch, Prof. de Medicina e Psiquiatria do New York Medical College, em New York, vários estudos têm indicado um aumento significativo e progressivo dos níveis de stress nos Estados Unidos, sendo que em outros países é ainda maior. “*A maior fonte de stress para os adultos é o stress profissional*”, descrito pela OMS como uma “epidemia global” (LIPP, 1996). Segundo esta autora, uma das formas de stress mais freqüentes e problemáticas é o “stress ocupacional” ou stress no ambiente de trabalho. Este stress é freqüente quando há uma percepção por parte do profissional, de que existem muitas responsabilidades, mas poucas possibilidades de controle e tomada de decisão. COX (1987) enfatiza que o stress ocupacional reside na percepção que o trabalhador tem das demandas exigências do trabalho a ser realizado e suas possibilidades de responder a estas exigências. Salienta que neste caso o importante é a discrepância entre a percepção destas exigências de trabalho e sua capacidade para enfrentá-las, definindo stress através das emoções negativas, mal estar e desconforto geral vivido. Embora os problemas venham mais da falta de adaptação da pessoa ao ambiente, do que do próprio trabalho, algumas ocupações podem ser mais associadas a maiores taxas de doença cardiovascular e hipertensão.

Num estudo publicado com outros pesquisadores americanos, no *Jornal of Social Behavior and Personality*, ROSSI (1994, p. 40), identificou “ *cinco causas principais de estresse organizacional: pressão para satisfazer a outras pessoas, horas irregulares de trabalho, condições de trabalho insatisfatórias, barulho e falta de interesse pela atividade*”.

Sobre este problema, URURAHY (1997, p. 11), afirma que :

“recentemente, várias corporações em todo o mundo passaram por processos de reengenharia, downsizing, etc. Internacionalmente vivemos a era da globalização. Busca-se aumento da produtividade, competitividade, qualidade total, clientes contentes e acionistas satisfeitos. Tudo isso tem um custo importante ... o capital humano se desgasta e sofre mais e mais!”.

A maioria dos povos de países desenvolvidos recente-se de uma sobrecarga de informação de todo o tipo (econômicas, familiar e principalmente profissionais) e origem (TV, rádio, jornal, Internet), mas não percebe claramente isto, e se “enterram até o pescoço” em relatos mórbidos e angustiantes de crimes, desastres, problemas políticos e tensão internacional, o qual chama-se notícia. O Brasil, embora não seja um país desenvolvido, sem dúvida possui segmentos da sociedade e do mercado que se encaixam perfeitamente nesta realidade (LIPP, 1996; URURAHY, 1997).

De acordo com PARAGUAY (1990), o stress ocupacional pode ser avaliado utilizando uma ou todas as categorias, quais sejam as fisiológicas, bioquímicas ou psicológicas e comportamentais. Podem ser utilizados para esta avaliação questionários, escalas de avaliação ou check list, questionários de avaliação de satisfação no trabalho, entre outros instrumentos. Existe um conjunto mais amplo de medidas utilizadas para identificar e avaliar o stress no ambiente de trabalho, entre elas: a observação do comportamento desviante com base em padrões conhecidos, investigação do

comportamento de “enfrentamento” ou “coping”, nível de consumo de tabaco ou álcool, e a avaliação da produtividade no trabalho (quantidade de erros ou falhas). Este campo tem sido chamado de análise comportamental aplicada (SMITH apud PARAGUAY, 1990).

LAVILLE E TEIGER (apud PARAGUAY, 1990) utilizando resultados de pesquisas experimentais, ligadas aos aspectos mentais de cada trabalho, investigaram as manifestações psicopatológicas sistemáticas no trabalho, com trabalhadores da linha de montagem de eletrodomésticos, confecção de luvas de segurança e trabalhadores do serviço de informações telefônicas. A análise de mais de 100 entrevistas permitiu indicar dois tipos principais de manifestações: expressas e agudas, incluindo “crises de nervos” e desmaios; expressas e crônicas, envolvendo distúrbios do sono, digestivos, sensibilidade perceptiva exagerada ao ruído e à luz; distúrbios ou modificações do comportamento, expressos massivamente pelos entrevistados, sensibilidade excessiva e ansiedade.

No contexto do estudo dos problemas psicoemocionais no trabalho, se destaca a “Psicopatologia do Trabalho”, lidando com as conseqüências psíquicas do afrontamento dos homens com seus trabalhos, sendo estas conseqüências positivas ou negativas para a saúde. Não busca nem evidencia doenças mentais no trabalho numa relação de causa e efeito, nem trata de sintomas como por exemplo, irritabilidade, angústia ou fadiga isoladamente (PARAGUAY, 1990). Para DEJOURS (1992) a pesquisa na Psicopatologia do Trabalho está direcionada para o sofrimento psíquico, mesmo quando este não resulta em doença mental, mas que se fundamenta na hipótese de que este possa causar prejuízos à saúde, a médio ou longo prazos, visíveis ou não. “ *Outro princípio da investigação em psicopatologia do trabalho é o da análise e interpretação, e o de que esses conceitos só podem ser elaborados através das relações intersubjetivas. E, como tal, junto com os participantes da pesquisa – ação*” (PARAGUAY, 1990, p. 42).

ROSCH (apud LIPP, 1996) afirma que nos Estados Unidos, algumas profissões são claramente reconhecidas como mais estressantes e susceptíveis aos problemas decorrentes da ação do stress, entre elas professores, policiais e *bancários*.

O sistema bancário vem sofrendo com rápidas transformações relacionadas a informatização, diminuição dos postos de trabalho, aumento na produtividade e reorganização do trabalho em geral. Estas modificações produzem repercussões na saúde geral dos trabalhadores dos bancos. Um dos postos de trabalho mais afetados por estas mudanças e novas exigências é o caixa. BRANDIMILLER (1994) realizou um estudo sobre o impacto da automação bancária, especialmente sobre os caixas, sendo esta função a mais atingida. Estudos sobre impactos da automação bancária na saúde têm sido realizados na Itália e França, privilegiando as conseqüências músculo esqueléticas e oculares. No Brasil, SELIGMAN et al. (apud BRANDIMILLER, 1994), e outros autores tem estudado as repercussões do trabalho na saúde mental dos bancários de São Paulo. O instituto de análise sobre o desenvolvimento econômico e social (Iades), entre 1991 e 1992, realizou um estudo sobre o perfil dos bancários do estado de São Paulo e o reflexo do perfil das ocupações sobre a saúde do trabalhador nos bancos. Foram entrevistados 1.228 bancários da região da grande São Paulo, cidades médias e cidades pequenas, de bancos estatais e privados e por função exercida no banco. Os entrevistados foram indagados sobre a ocorrência de problemas de saúde num período compreendido aos últimos 12 meses, apresentados na tabela 1.

Tabela 1. Morbidade referida por tipo de problema de saúde.

Problemas de saúde	Número de respostas	Percentual	Desvio Padrão(*)
Não apresentou	347	59,3%	3,98
Simple resfriados e gripes	77	13,2%	2,74
Estresse e problemas nervosos	46	7,9%	2,18
Problemas de estômago, fígado			
E intestino	41	7,0%	2,08
Problemas de coluna e ortopédicos	36	6,2%	2,05
Problemas de olhos/visão	22	3,8%	1,54
Tenossinovite/LER	18	3,1%	1,4
Problemas respiratórios	7	1,2%	0,88
Anemia	7	1,2%	0,88
Problemas de audição	5	0,9%	0,75
Acidentes de trabalho	2	0,3%	0,47
Problemas circulatórios	1	0,2%	0,33
Câncer	1	0,2%	0,33
Problemas ginecológicos	1	0,2%	0,33
Problemas alérgicos	1	0,2%	0,33
Hipertensão arterial	1	0,2%	0,33
Problemas cardíacos	1	0,2%	0,33
Outros problemas de saúde	40	6,8%	2,05
Total	161	27,5%	3,62
Total da amostra	585	100,0%	—

Fonte: Pesquisa IADES (apud BRANDIMILLER, 1994).

“A pesquisa aponta como morbididade referida principal, problemas de saúde classificados como nervosos/estresse, necessitando atenção médica”(BRANDIMILLER, 1994 , p. 35). A natureza dos transtornos de saúde que mais afetam os caixas, sugere uma

relação direta com as condições de trabalho, notadamente a sobrecarga muscular estática, sobrecarga visual e mental, cognitiva e psíquica. Este autor afirma que estes problemas ligados ao stress apresentados pelos caixas é maior, mais freqüente, mas não diferem estatisticamente de outras funções como chefias e gerências. Estas também são afetadas pelo problema do stress, nervosismo, bem como indicam gripes, resfriados, problemas de estômago, ortopédicos, entre outros.

Vários autores, dentre eles ROSSI (1994), apontam que o bancário é uma profissão freqüentemente atingida pelo stress e apresenta vários problemas psicossomáticos e emocionais decorrentes das demandas de trabalho nos bancos. Esta autora defende que a atividade física pode contribuir muito para a saúde dos trabalhadores. A tendência é fazer exercícios físicos que não provoquem prejuízo, sejam de baixo impacto como a caminhada e a natação, caracteristicamente aeróbicos.

A atividade física é cada vez mais, uma prática importante na promoção da saúde e da qualidade de vida do ser humano.(SAMUSKY E LUSTOSA, 1996). Para NAHAS (2001), o termo qualidade de vida é considerado abstrato em função de implicar numa relação “harmoniosa” de diversos fatores que controlam e diferenciam o contexto e o dia a dia do ser humano, resultando numa rede de fenômenos, situações e pessoas. Estão associados à qualidade de vida, fatores de natureza social, psicológica e biológica, como a saúde mental e física, a satisfação no trabalho, a dignidade, a produtividade, as relações familiares e a espiritualidade.

NAHAS (2001) tratando da contribuição da atividade física para a saúde e qualidade de vida em geral, desenvolve uma breve revisão sobre o stress e como, através da prática sistemática e prazerosa da atividade física ou esportiva, é possível administrar melhor o stress. É coerente com os resultados dos estudos nesta área, considerar que a variável

positiva “ atividade física”, pode se constituir num fator importante de controle e administração do stress. O estilo de vida da pessoa, influenciado por suas atitudes, decisões e contexto social, cultural e econômico irá influir fortemente na qualidade de vida.

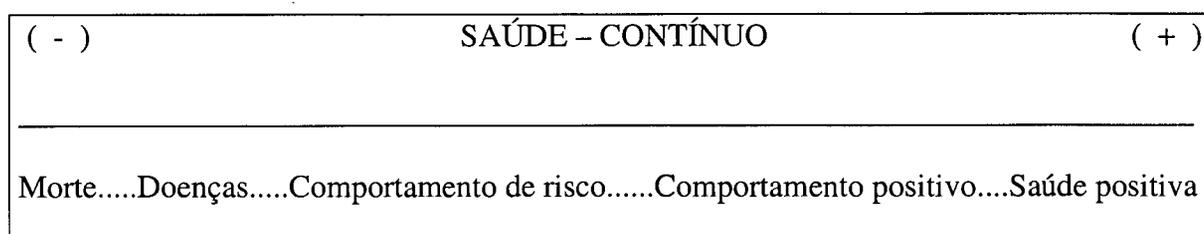
2.2 - ESTILO DE VIDA E SAÚDE

Sem dúvida nenhuma que um dos fatores mais importantes com relação a qualidade de vida e qualidade no trabalho é o estilo de vida que as pessoas adotam, consciente ou inconscientemente em suas vidas. O estilo de vida de uma pessoa pode se traduzir concretamente em ações e hábitos que a mesma realiza em seu dia a dia, associado ao que ela come, sua nutrição, a seus hábitos de atividade física e esportiva ou ao total sedentarismo, a seu comportamento de risco com relação ao consumo de drogas, bebida alcohólica (o alcoolismo é um problema cada vez maior nas organizações pelo fato de ser o álcool uma droga legal ; JANISSEK, 1995), ao uso de preservativos nas relações sexuais, a qualidade de seu repouso e lazer e a qualidade de seu ambiente de trabalho. Assim sendo, todas estas variáveis e comportamentos terão repercussões na saúde geral do trabalhador (PAFFENBARGER, 1988; ; FEDÉRATION INTERNATIONALE DE MEDECINE SPORTIVE, 1998).

É plenamente reconhecido na literatura que o estilo de vida das pessoas está relacionado à qualidade da saúde e da vida em geral. O estilo de vida está associado aos diversos hábitos e opções que a pessoa realiza em seu dia a dia. Para SHEPHARD (1994), deve ser considerado com relação ao estilo de vida das pessoas, o comportamento nas diferentes opções de vida incluindo o exercício, o tempo de lazer, a atividade física, e num sentido mais completo o trabalho.

Atualmente a saúde não é mais definida como apenas a simples ausência de doença. É compreendida numa perspectiva mais holística, considerada por NAHAS (2001) como uma condição humana com domínio físico, social e psicológico, caracterizada como um contínuo, formado de pólos negativo e positivo, onde o negativo está relacionado a má qualidade de saúde e a morte, e o positivo com a saúde positiva e a vida plena (Figura 1).

Figura 1. Contínuo da saúde.



Fonte: NAHAS (2001, p. 10)

O conceito de saúde que norteia este estudo, mas que não nega o anterior, é o apresentado por MYNAYO (1992, p. 10), compreendendo que:

“Saúde é o resultante das condições de alimentação, habitação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso aos serviços de saúde. É assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social da produção, as quais podem gerar grandes desigualdades nos níveis de vida”.

Existem fatores positivos e negativos em nosso comportamento, em nosso estilo de vida que podem manter, promover ou melhorar a saúde, como também prejudicá-la ou diminuí-la, afetando-a a curto, médio e longo prazo. Os fatores negativos à saúde são chamados de fatores de risco. De acordo com o posicionamento oficial da FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE (1998, P 69), *“Fator de risco é uma*

característica individual, física ou comportamental, associada com uma maior possibilidade de desenvolvimento de determinadas doenças”.

De maneira geral, são evidentes as conseqüências patológicas dos fatores de risco internos e externos ao indivíduo. Os fatores de risco externos são o sedentarismo, o tabagismo, a nutrição “não fisiológica” não adequada em quantidade e qualidade e a ansiedade. Os fatores de risco interno são a hipertensão, a hipercolesterolemia, diabetes mellitus, gota, hipertrigliceridemia e obesidade (FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE, 1998). Sem dúvida que as condições sociais e econômicas de vida e trabalho das pessoas vão exercer forte influencia, principalmente sobre os fatores de risco externos.

Principalmente a partir da meia idade, entre os 40 e os 60 anos, a qualidade de vida, a autonomia e a mobilidade estão relacionadas com os fatores do estilo de vida, apontados no pentágulo do bem estar. Este pentágulo do bem estar inclui os seguintes fatores: a nutrição, o stress, a atividade física, os relacionamentos e o comportamento preventivo (NAHAS,2001).

Este pentágulo pressupõe que o indivíduo terá mais saúde e bem estar, quanto mais ele equilibrar seu estilo de vida realizando atividade física regular, uma nutrição adequada com qualidade, controlar o stress, manter relacionamentos positivos e estáveis e não realizar comportamento de risco como consumir drogas ou fazer sexo sem camisinha.

O que para NAHAS (1989) era o trinômio para a saúde positiva, que incluía apenas o exercício físico regular, a dieta adequada, o repouso e o controle do stress, atualmente evoluiu para o pentágulo apresentado, indicando um desenvolvimento e abrangência maior na concepção e análise das relações entre estilo de vida e saúde.

2.2.1 - Estilo de vida e diferenças sócio econômicas

Definindo estilo de vida como sendo “*o conjunto de ações habituais que refletem as atividades, os valores e as oportunidades na vida das pessoas*” , NAHAS (2001, p.11) levanta uma questão fundamental ligada a saúde no Brasil, a condição sócio-econômica e cultural, que muitas vezes “determina” o estilo de vida de pessoas integrantes de uma grande parcela da população brasileira. Embora exista hoje um avanço inegável nas condições de vida, nos avanços científicos, na medicina, saúde e educação (REJESKY, BRAWLEY e SHUMAKER, 1996; CARDOSO, 1996) , maiores facilidades e maior volume e qualidade de informações sobre os efeitos do comportamento individual sobre a saúde, estes recursos são mais utilizados, tanto em frequência de uso como na qualidade dos recursos utilizados, por uma parcela muito pequena da população, uma elite que em função de deter a maior parte dos recursos econômicos, pode pagar por este acesso.

É uma realidade o fato de nós coletivamente estamos distantes de sermos tão saudáveis quanto poderíamos ser. Somado ao estilo de vida que põe em risco a saúde, relacionado ao stress, dieta inadequada e sedentarismo, as enormes diferenças sociais existentes entre as regiões mais desenvolvidas do país e as mais pobres agravam o quadro em questão. Muitas são as pessoas que vivem sem as mínimas condições de saúde, lutando diariamente para se alimentar e sobreviver, impedindo que questões hierarquicamente mais importantes para a qualidade de vida sejam consideradas, como o lazer e a cultura (NAHAS, 2001).

Para além da preocupação de Nahas, sobre as diferenças sócio econômicas regionais, sem dúvida que o Brasil é um país dividido em classes sociais, fortemente marcadas por grandes diferenças econômicas, resultado de toda a sua história enquanto

nação, caracterizada pelas mais altas taxas de má distribuição de renda e acúmulo de riqueza do mundo, concentrada como propriedade de poucos cidadãos. O estado brasileiro não está presente como deveria, no gerenciamento dos recursos produzidos pela nação e não atua adequadamente solucionando ou mediando soluções para os principais problemas (ZANINI, 2000). Segundo dados do banco mundial, mais de 60 milhões de pessoas no Brasil, estão vivendo situadas numa linha entre a pobreza, que é a falta dos bens de consumo ditos supérfluos como geladeira e televisão, e a miséria absoluta, a falta do necessário para sobreviver como comida e abrigo. Os problemas com a falta de saneamento básico, as mortes prematuras resultante de doenças provenientes da miséria, atingem parcela expressiva de nossa população, configurando-se numa prova incontestável de uma realidade bastante difícil (ATHIAS, 2000). O êxodo rural ajuda a agravar a situação social e econômica, na medida em que se concentram grandes populações nas regiões urbanas e grandes cidades, produzindo a redução da população dos municípios do interior ocasionando um sério desequilíbrio, fazendo com este contingente de pessoas procure moradia na periferia destes centros urbanos, que não têm as condições mínimas para oferecer qualidade de vida a esta população. A violência e o consumo de drogas também são um problema que desafia a todas classes sociais e ao governo. O censo 2000 do IBGE aponta que dos 5.507 municípios brasileiros, 1.501 (27 %) encolheram, desde a última contagem feita em 1996 (SCOLESE E FERNANDES, 2001). Esta situação acaba influenciando diretamente nas possibilidades de atividade física e lazer disponíveis para a população, pois a maioria das cidades não está preparada para atender à demanda de necessidades de um contingente de pessoas cada dia maior nas periferias. Exemplificando, na cidade de São Paulo, um mapeamento feito pela Organização Mundial de Saúde (OMS), para avaliar a vulnerabilidade dos jovens às drogas, mostra que os serviços públicos de

lazer e cultura, úteis para reduzir o ócio e inibir o uso da droga e o vício, não beneficiam a população mais carente: os adolescentes da periferia (VASCONCELOS, 2001). “ *Os centros esportivos e de treinamento, as bibliotecas, os parques e teatros estão concentrados nas regiões de alta renda, bem distantes dos jovens que vivem nas áreas extremas da cidade e que estão mais expostos ao crime*”(VASCONCELOS, 2001, p.C1). As teses de que o esporte é importante na formação do caráter e na prevenção do consumo de drogas, que evitar o consumo de drogas é um comportamento desejável para melhorar a qualidade de vida e que praticar esportes é saudável e contribui para um estilo de vida mais ativo são aceitáveis, mas dependem de condições objetivas e reais para adquirirem potencial de se concretizar na vida das pessoas. SCHIFFER (apud VASCONCELOS, 2001) afirma que em São Paulo, a exclusão não se dá apenas no sentido econômico social, mas se dá inclusive no atendimento que as ONG's (organizações não governamentais) e entidades filantrópicas fazem, cuja ação não atinge áreas mais afastadas e de maior risco. A maioria dos equipamentos que combinam centros de treinamento e opções de esportes se concentram nas regiões centrais, longe da maioria dos usuários potenciais. Por exemplo, os campos de futebol que existem nas regiões periféricas são precários e insuficientes para atender a demanda da população. O relatório da OMS aponta que existem associações de bairros em todas as regiões da cidade mas que isto não se traduz na melhor distribuição dos serviços à comunidade.

Estes dados têm especial importância ao se tratar de estilo de vida e saúde pois, na maioria das vezes e em vários contextos, optar e vivenciar um estilo de vida mais ativo e saudável, dependerá de condições mínimas de existência e de trabalho, caso específico neste estudo ao se falar de bancários, sendo muitas destas possibilidades determinadas pela condição sócio – econômica do trabalhador . Numa revisão da literatura tratando da questão

da atividade física, processo saúde – doença e condições sócio - econômicas, PALMA (2001a, p.01) afirma resumidamente que:

“Apesar da clareza, encontrada em diversos estudos, a respeito dos benefícios que a atividade física regular proporciona à saúde, pode ser questionável a interpretação que se faz destes achados. De um modo geral, a visão hegemônica aponta para um viés biológico e individualizado da doença. Por outro lado, já existem, em várias pesquisas, fortes evidências das relações entre condições sócio-econômicas e estado de saúde. Dentro destas evidências, encontram-se, também, as associações com a prática de atividade física regular(...), assim, chega a conclusão de que a atividade física está bastante associada ao estado sócio-econômico e que os programas de intervenção em educação física, no campo da saúde pública, devem ser revistos.”

Este problema é ampliado devido ao fato de a maioria da classe média brasileira estar sofrendo um forte arrocho salarial e experimentando uma redução significativa em seu poder de compra, com paralelo aumento da pressão por produtividade e horas trabalhadas (STRINGUETO, 2001). No aspecto econômico, está cada vez mais distante e difícil praticar um estilo de vida envolvendo comportamento ativo, para a classe média trabalhadora, considerando as possibilidades viáveis socialmente. Existe pouco tempo livre disponível, em função das exigências trabalhistas e profissionais cada vez maiores e o preço do lazer e do acesso à saúde de qualidade que estão privatizados (CODD, 1993; ANDRADE, 2001).

De acordo com NAHAS (2001, p.12), *“para a maior parte da população, os maiores riscos para a saúde e o bem estar advém do próprio comportamento individual, resultante tanto da informação e vontade da pessoa, como também das oportunidades e barreiras sociais presentes”*. Este autor afirma também que seria fácil atribuir exclusivamente ao indivíduo a responsabilidade sobre todas as decisões e aspectos

relacionados ao seu estilo de vida, mas neste caso seria injusto e inadequado já que a sociedade pode facilitar ou dificultar bastante nossas escolhas com relação ao estilo de vida.

No 2º Congresso Ibero Americano de Psicologia Clínica e da Saúde, com o tema “como o comportamento pode afetar a saúde”, ficou consolidada a idéia de que, tendências genéticas á parte, o estilo de vida que uma pessoa pratica é a causa determinante de doenças como a obesidade, os problemas cardiovasculares e o câncer (STRINGUETO, 2001).

Quadro 1. Como o comportamento afeta a saúde

CONDUTAS DE RISCO E OS PROBLEMAS QUE PODEM SER DESENCADEADOS:

Excesso de trabalho, perfeccionismo e falta de lazer ⇒ Stress

Ouvir música alta ⇒ Problemas de audição

Sexo sem preservativo ⇒ AIDS

Uso de drogas ⇒ dependência química

Fumar ⇒ Câncer

Abuso de bebidas = cirrose, transtornos psiquiátricos

Maus hábitos alimentares, excesso de gordura ⇒ Obesidade.

Dirigir em alta velocidade ⇒ acidentes de trânsito.

Alimentação irregular, ansiedade, fumo e sedentarismo ⇒ Doenças do coração.

Fonte: Adaptado de STRINGUETO (2001)

Segundo Lotufo Neto, do Instituto de psiquiatria da USP (STRINGUETO, 2001) apenas 30 % dos obesos o são por problemas genéticos, os demais casos estão associados

aos hábitos de alimentação e atividade física. Somadas a má alimentação, a falta de atividade física e a ansiedade, o cidadão é levado a adquirir um maior risco de desenvolver doenças cardiovasculares, a maior causa de mortes no país, dados de 1998. Segundo o editorial da revista “The Lancet”, uma das mais importantes revistas médicas do mundo, os cinco fatores de risco mais importantes para a saúde são o tabagismo, as bebidas alcólicas, sexo inseguro, nutrição inadequada e falta de saneamento básico. Estaria claro então que o problema maior é o comportamento humano e não o genoma humano. Nesta mesma linha, a Psicóloga Maria Luiza Martinho da Universidade Estadual de Campinas (STRINGUETO, 2001) afirma que todo mundo sabe que fumar faz mal, mas não param de fumar. Mesmo assim as pessoas não dão muita importância para a atividade física. É difícil mudar de hábitos porque as doenças do comportamento não produzem prejuízos imediatos, justificando porque as pessoas se colocam em posição de risco. Para STRINGUETO (2001), talvez, mudar o comportamento de risco seja o maior desafio para a qualidade de vida. Por outro lado, certamente que melhorar as condições sociais e econômicas da parcela mais carente da população brasileira, incluída também parte da classe média, tirá-los desta condição marginal e bastante difícil de vida, significa alterar a variável mais importante com relação ao comportamento de risco para a saúde.

Um importante aspecto no estudo do estilo de vida e das diferenças sócio econômicas é exatamente o fato da maioria dos estudos sobre aptidão física e saúde ou estilo de vida e saúde supervalorizar o componente individual, o comportamento pessoal na análise do problema, desprezando quase que totalmente as variáveis sociais e econômicas. SPARKES (apud FERREIRA, 2001, p. 46) aponta a existência de uma cultura homogênea que prega a idéia de que todos seriam livres para escolher seu estilo de vida, o que não necessariamente condiz à realidade. “ *O fato é que vivemos numa sociedade dividida em*

classes sociais, na qual nem todas as pessoas têm condições econômicas para adotar um estilo de vida ativo e saudável. Há desigualdades estruturais com raízes políticas, econômicas e sociais que dificultam a adoção destes estilos de vida". Este autor sugere que a relação de causalidade entre aptidão física e saúde é um reducionismo, pois ser fisicamente ativo não significa necessariamente ser saudável, embora possa contribuir para tal condição. Deste modo, este individualismo exacerbado contribui para a culpabilização da vítima (CRAWFORD, 1977), insinuando que a saúde pode ser obtida predominantemente através do comportamento individual. Este processo é tão evidente que muitas vezes acaba por camuflar os condicionantes sociais, políticos e econômicos da situação. É o caso de alguns programas institucionais que visam ampliar a participação da população em programas de atividade física e melhorar a qualidade de vida (CELAFISCS apud FERREIRA, 2001) que, neste exemplo, chegam ao cúmulo de orientar as pessoas idosas a "aproveitar" as filas nos bancos para fortalecer a musculatura abdominal e das pernas (sic.). Para FERREIRA (2001, p.47):

"Este tipo de orientação parece aceitar as filas em bancos como coisa natural e, por que não dizer, inexorável. Na verdade, a existência de filas, principalmente para idosos, é inaceitável numa sociedade que se pretenda justa e igualitária. As filas nos bancos não tem razão de ser e podem ser minimizadas (senão extintas), por exemplo, com o aumento dos postos de trabalho, medida que em geral não interessa aos donos de bancos. Limitar-nos a orientações de caráter individual apenas reforça a situação vigente e difunde a idéia de que a prática do exercício é um fenômeno à parte dos problemas sociais".

2.2.2 - O Estilo de Vida Sedentário

O estilo de vida sedentário está vinculado diretamente a falta de atividade física, que representa uma causa importante de debilidade, diminuição da qualidade de vida e aumento

da incidência de morte prematura, tanto em países industrializados como nos países em desenvolvimento como o Brasil. Segundo a FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE (1997), em função da redução significativa da quantidade de atividade física na vida diária das pessoas devido aos sistemas de automação no trabalho, na vida em geral e ao transporte motorizado, ocorreu uma diminuição da forma física geral da população, aumentando simultaneamente o predomínio das doenças cardiovasculares, indicando que a mudança para um estilo de vida sedentário pode ser prejudicial para o indivíduo e caro para a sociedade.

Se analisarmos a questão das cardiopatias e das doenças do coração, o risco de ocorrer o infarto do miocárdio é dobrado, em indivíduos com estilo de vida sedentário, comparado com um indivíduo semelhante mas com um estilo de vida ativo. Para NAHAS (2001), se combinarmos este risco relativo com a estimativa que indica que 60 % da população não é ativa fisicamente, concluiremos que o risco de saúde populacional resultante da inatividade física é muito alto. Nos Estados Unidos estima-se que 200 mil mortes por ano são atribuídas ao sedentarismo, fazendo deste comportamento uma das principais causas de morte, representando cerca de 23 % do total de mortes, comparados aos 33 % das mortes resultado do fumo, 23 % do colesterol elevado e 24 % da obesidade.

Novos estudos têm comprovado que não fazer exercício pode ser pior do que se imaginava. Passar a vida sentado pode ser tão prejudicial quanto fumar uma carteira de cigarro por dia, estando o sedentarismo associado a cardiopatias, diabetes, osteoporose e câncer. No Brasil, os males da inatividade física têm a seguinte estatística: o sedentarismo está relacionado a 35 % das mortes por problemas cardíacos, 32 % das mortes por câncer de colo e 35 % das mortes por diabetes (CARDOSO, 1996). Segundo estes dados, é compreensível este problema do sedentarismo no Brasil, pois embora a 20 anos atrás o

exercício físico fizesse parte da rotina das pessoas, atualmente vivemos uma era do convite à preguiça. O automóvel é usado para tudo, botões para abrir e fechar janelas, elevador no lugar das escadas, telefone sem fio, controle remoto, os aparelhos domésticos para cozinhar e limpar estão totalmente automatizados, reduzindo significativamente nosso trabalho corporal.

É considerado sedentário o indivíduo que não faz atividade física e que gaste menos de 500 kcal. semanais no trabalho, lazer, locomoção e nas atividades domésticas. Nos países desenvolvidos, considera-se sedentário o indivíduo que no lazer não realiza atividade física, desloca-se utilizando automóvel e o trabalho apresenta baixa exigência física. Nestes países, cerca de 30 % da população adulta é sedentária, sendo que apenas 15 % da população pratica atividade física e exercícios regulares. Mais de 60 % do total da população não realiza atividade física com a intensidade mínima suficiente para adquirir benefícios para a saúde (NAHAS, 2001).

A inatividade física é um sério fator de risco podendo comprometer significativamente a saúde e a qualidade de vida do ser humano. Diversos estudos foram publicados nos quais a prevalência da doença coronariana era comparada entre populações ativas e sedentárias (PAFFENBARGER e LEE, 1996; ALFIERI, 1996; FEDERATION INTERNATIONALE DE MEDICINE SPORTIVE, apud REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA ESPORTIVA, 1997 e 1998; entre outros) . O primeiro estudo foi conduzido por Morris e associados, publicado em 1953, comparando os motoristas de ônibus "sedentários", que trabalhavam sentados o dia todo, com os cobradores "ativos" que trabalhavam nos ônibus de dois andares, subindo e descendo escadas e se movimentando todo o dia. Foi observado que os mais ativos fisicamente apresentavam uma ocorrência 30% mais baixa de todas as manifestações associadas a coronariopatas e uma taxa 50%

inferior com relação ao infarto do miocárdio. A inatividade física está relacionada com aumento de stress e diminuição da qualidade de vida.(SAMULSKY E LUSTOSA, 1996).

Paffenbarger e Colaboradores, em 1977, estudaram os estivadores da área da baía de São Francisco e os alunos das Universidades de Harvard e da Pensilvânia, numa série de estudos considerados como os mais expressivos da literatura. Publicaram um relato em 1977 do acompanhamento de 22 anos abrangendo 3.686 estivadores. Esses autores observaram que o dispêndio de uma maior quantidade de energia no trabalho estava associado a uma redução no risco de ataques cardíacos fatais, especialmente de morte súbita nos grupos mais jovens, sendo que os trabalhadores menos ativos registraram o risco 3 vezes maior. (POLLOCK E WILMORE, 1993).

O Brasil ainda possui áreas carentes de investigação epidemiológica quanto as diversas características da população. No que se refere ao estilo de vida, não é diferente. Embora já se tenha certo a relação entre a atividade física, o estilo de vida ativo como elemento redutor da probabilidade do indivíduo desenvolver doenças como cardiopatias, obesidade e depressão, os poucos estudos nacionais relacionados a estilo de vida e saúde apresentam instrumentos e metodologias, que segundo NAHAS (2001), são questionáveis ou desconhecidas. Este autor cita alguns estudos mais recentes sobre algumas tentativas de determinar o nível de atividade física no Brasil. Em 1988, o ministério da saúde desenvolveu o projeto “ saúde – um levantamento sobre o estilo de vida”, visando também identificar a quantidade de atividade física realizada por brasileiro entre 18 e 55 anos. Foram entrevistadas 2003 pessoas em 12 cidades apontando que 67 % dos entrevistados não praticavam exercício físico com regularidade. Em 1997, a pesquisa intitulada padrão de vida, realizada pelo IBGE, incluindo uma amostra probabilística de 5000 domicílios das regiões sudeste e nordeste do Brasil, mostrou que apenas 26 % dos homens e 12,7 % das

mulheres afirmaram que faziam exercícios físicos. Para os que disseram que faziam atividade física 3 vezes por semana ou mais, os resultados foram mínimos, 7,9 % no geral sendo 10,8 % para os homens e 5,2 % para as mulheres. Em 1977, o Jornal Folha de São Paulo, apresentou uma pesquisa do Instituto Datafolha, feita com 2054 pessoas entre 18 e 60 anos, em todo o país, indicando que 60 % dos pesquisados não faziam nenhum tipo de exercício físico. Estes dados permitiram traçar um perfil de quem é mais ou menos ativo durante o tempo livre (quadro 2). Em 1999, o Prof. Mauro Ramos realizou um estudo com uma amostra representativa dos industriários de Santa Catarina, revelando que 46,4 % dos trabalhadores, sendo 67 % entre as mulheres e 34,8 % dos homens, não realizavam atividade física no lazer.

Quadro 2. Perfil do Brasileiro ativo e sedentário.

Perfil de quem mais se exercita.	Perfil de quem menos se exercita.
<ul style="list-style-type: none"> - Homem - Curso superior - Renda superior a 20 Sal. Mínimos - Residente na Reg. Sul - 18 a 24 anos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mulher - Baixo grau de instrução - Renda inferior a 10 sal. Mínimos - Residente na Reg. Nordeste - 45 a 60 anos.

Fonte: DATAFOLHA(apud NAHAS, 2001).

Para a FEDERATION INTERNACIONAL DE MÉDECINE SPORTIVE (1998), a inatividade física aumenta os fatores de risco para a saúde e para a capacidade física. Segundo esta entidade, o sedentarismo tem forte impacto negativo sobre o sistema cardiovascular e respiratório, o metabolismo, e produz o fenômeno da adaptação cruzada. Sobre o *sistema cardiovascular*, a menor exigência da função cardíaca como resultado do sedentarismo, diminui sensivelmente a qualidade funcional do miocárdio como “bomba”

propulsora de sangue para o organismo, pois a atividade motora insuficiente, mantém o trabalho cardíaco, sempre nos níveis de repouso. Como resultado disto, pode ocorrer uma isquemia miocárdica, ou seja, um aporte instável e insuficiente de oxigênio para as fibras miocárdicas, quando de um aumento da demanda cardíaca, ou de outra forma, quando um indivíduo sedentário se submete, voluntariamente ou por exigência ambiental, a uma atividade física intensa. Além disso, em função deste processo, ocorre menor número de mitocôndrias nas fibras miocárdicas, menor quantidade de mioglobina e glicogênio e elevação da concentração de catecolaminas, aumentando a sensibilidade do coração. Existe, neste sentido, uma relação direta entre a frequência cardíaca em repouso e a incidência de infarto do miocárdio: a frequência cardíaca alta característica de indivíduos sedentários, está diretamente ligada a incidência do infarto do miocárdio e vice – versa. O baixo nível de atividade física favorece o surgimento e o desenvolvimento da aterosclerose e a prevalência de hipertensão arterial.

Sobre o *sistema respiratório*, a inatividade física favorece o envelhecimento prematuro deste sistema, pois a baixa exigência funcional da musculatura ventilatória, principalmente o diafragma e os músculos intercostais, limitam a capacidade vital do indivíduo. Complementando este quadro, a capacidade pulmonar de difusão do oxigênio, dos alvéolos aos capilares pulmonares fica prejudicada, podendo gerar hipóxia dos tecidos, já no início do processo de respiração no organismo. Destacam que um pouco de exercício pode agir como um expectorante (FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE, 1998).

Sobre o metabolismo, foi verificado que o sedentarismo está associado ao aumento da taxa de colesterol LDL (lipoproteína de baixa intensidade) altamente prejudicial ao organismo, aumentando o risco de degeneração arterial. O sedentarismo diminui o consumo

de energia, mas, o consumo de energia no organismo é um recurso eficiente para combater o excesso de massa corporal, a obesidade e suas complicações para a saúde. Com relação ao fenômeno da adaptação cruzada, sendo esta expressa na forma negativa, significa que a ausência de adaptação fisiológica induzida pelo exercício físico está frequentemente acompanhada da falta de adaptação do organismo, em atividades que não possuem uma relação óbvia com o grau de exercício físico realizado. Exemplificando, a termoregulação, a resistência a substâncias tóxicas, a tolerância a hipóxia, a hipohidratação, bem como a *estabilidade psíquica*, estão reduzidas em indivíduos sedentários (FEDERATION INTERNATIONAL DE MÉDECINE SPORTIVE, 1998). No sedentário, a resistência geral do organismo para superar possíveis agressões é reduzida.

2.2.3 – O Estilo de Vida ativo

Para que uma pessoa seja considerada como tendo um estilo de vida ativo, ela deve realizar atividade física regular, que acumule um gasto energético que resulte em maior capacidade física e psicomotora. Exemplificando, de acordo com NAHAS (2001), para um indivíduo ser considerado *moderadamente ativo*, ele deveria realizar atividade física que resulte num gasto energético superior a 1.000 kcal., representado na prática, por exemplo, por uma pessoa que caminhe 30 minutos em passos acelerados, cinco vezes por semana. Os estudos têm demonstrado que um estilo de vida moderadamente ativo já pode influenciar de maneira importante na redução do risco de várias doenças, especialmente as cardiovasculares. Para ALFIERI (1996), existe uma ação benéfica da atividade física e do estilo de vida ativo, resultando na melhoria da capacidade cardiorespiratória e na atuação positiva sobre os vários fatores de risco para a saúde.

De acordo com RAMOS (1999), o estilo de vida ativo orientado para a prática de atividade física regular, deve ser orientado por profissional de Educação Física devidamente qualificado e pode trazer uma série de benefícios para o praticante, tais como um aumento do colesterol “bom”, o HDL (colesterol de alta densidade), melhor estabilidade articular, aumento da massa óssea, da flexibilidade, da força, da resistência aeróbica e da eficiência do sistema imunológico. Provoca também a diminuição da frequência cardíaca em repouso, da pressão arterial, do risco de derrame cerebral, da osteoporose, da aterosclerose, do risco de lombalgia e a diminuição do *stress psicológico*.

De acordo com pesquisas apresentadas no XX Simpósio Internacional de Ciências do Esporte (CARDOSO, 1996), pequenos esforços para atender as necessidades diárias podem resultar numa grande diminuição do risco de desenvolvimento de doenças. Um estudo da comissão que coordena o programa “healthy people 2000” dos Estados Unidos, revelou que a queima de apenas 150 kcal. por dia já reduz em 40 % o risco de ataque cardíaco e outras doenças ligadas ao sedentarismo . Isto equivale a caminhar 3 km em meia hora ou subir escadas por 15 minutos, cuidar do jardim, lavar o carro ou limpar as janelas da casa durante 45 minutos. Naturalmente, este gasto energético enquadraria a pessoa num *estilo de vida pouco ativo*. Entretanto, este pequeno gasto calórico de apenas 150 kcal./dia já é suficiente para uma pessoa não ser considerada sedentária. A tabela 2, adaptada do CELAFISCS (apud CARDOSO, 1996), ilustra esta questão.

Tabela 2. Relação entre a quantidade e atividade física, o estilo de vida e o risco potencial de morte por Acidente Cardiovascular.

Estilo de Vida	Redução do Risco
Pouco Ativo	37 %
Ativo	45 %
Muito Ativo	64 %

Fonte: Adaptado de CARDOSO (1996).

Conforme aumenta a atividade física, diminui o risco de morte por acidente cardiovascular. Outras atividades que permitem atingir esta meta são : jogar voleibol durante 45 minutos, basquetebol por 30 minutos, praticar natação por 20 minutos, andar de bicicleta 6 Km em 15 minutos ou correr 3 Km em 30 minutos.

A FEDERATION INTERNATIONALE DE MÉDECINE SPORTIVE (1997, p. 87)

recomenda:

“que todos os indivíduos se engajem em um programa regular de exercício aeróbico, com 3 a 5 sessões semanais, cada uma das quais com duração de 30 a 60 minutos. O exercício aeróbico pode consistir de atividades como caminhada, corrida, natação, ciclismo, remo (...)também podem ser praticados esportes de raquete e esportes coletivos (...) a intensidade do exercício deve ser suficiente para manter a frequência cardíaca entre 50 e 80 % da frequência cardíaca máxima. A escolha da atividade dependerá de fatores como o interesse, o acesso a locais e instalações para sua prática, a idade e o estado físico. É conveniente uma revisão geral realizada por um médico (...).”

Esta perspectiva implica que o indivíduo que realizar esta prescrição poderá se enquadrar no nível de “estilo de vida ativo”. Este indivíduo que faz atividade física regularmente, nesta intensidade e duração médias, se diferencia do indivíduo pouco ativo, caracterizado pela execução de atividades mais simples e com gasto calórico menor, e

difere também da pessoa enquadrada no estilo de vida muito ativo. Neste último nível se enquadrariam atletas profissionais e trabalhadores com altos níveis de exigência física diária como estivadores.

Um estilo de vida ativo é necessário e urgente para a população em geral, pois o sedentarismo é um dos principais fatores de risco a saúde: o cigarro apresenta 65% de risco, o sedentarismo 52%, o colesterol alto 34 % e a pressão arterial alta 34% (CARDOSO, 1996).

PAFFEMBARGER e LEE (1996) levantam uma importante questão sobre qual quantidade de atividade física é ótima para a saúde? De outra maneira, menos afortunadamente, qual quantidade mínima de atividade física pode ser feita para manter a saúde? As recomendações recentes do centro de prevenção e controle de doenças dos Estados Unidos e do Colégio Americano de Medicina do Esporte, enfatizam a importância da atividade física moderada, indicando 30 minutos ou mais de atividade física, preferencialmente todos os dias. Em 1985, o Colégio Americano de Medicina do Esporte recomendava previamente exercícios mais vigorosos, com 60 a 70 % da capacidade máxima do indivíduo, pelo menos com 30 minutos de duração, 3 vezes por semana. Após analisar esta situação, estes autores concluem que, independente de alguns pontos ainda em discussão, pouco exercício físico é melhor que nada, enquanto mais atividade física é melhor que pouca atividade física, preferencialmente atividade física moderada .

SLATTERY (1996) investiga quanto de atividade física é necessário fazer para manter nossa saúde e prevenir doenças. Esta autora apresenta um quadro que descreve resumidamente , os mecanismos biológicos associados a condição de saúde, onde o estilo de vida ativo e a prática de atividade física regular podem influenciar a saúde.

Quadro 3. Sumário das condições de saúde e os possíveis mecanismos biológicos onde a atividade física pode influenciar a saúde.

Condição de saúde	Mecanismos biológicos
Doença cardiovascular	Reduz a severidade e a progressão da aterosclerose coronariana(efeito antiaterogênico); reduz o risco de trombose coronariana (efeito antitrombótico); aumenta o equilíbrio entre a demanda e o suprimento de oxigênio miocárdico (efeito anti – isquêmico); reduz a vulnerabilidade as arritmias ventriculares fatais (efeito atiarritimia); atividade do sistema nervoso simpático e secreção de catecolaminas; diminui a resistência vascular periférica.
Câncer	Aumenta a quantidade de enzimas que eliminam os radicais livres; aumenta a função do sistema imunológico; aumenta a resposta dos linfócitos; aumenta a circulação de linfócitos T e B; reduz a gordura corporal; aumenta a motilidade gastrointestinal; diminui o tempo de trânsito da comida digerida; altera a síntese de prostaglandina; altera os níveis hormonais.
Diabetes mellitus não insulino-dependente.	Reduz a gordura corporal; aumenta a sensibilidade celular a insulina; aumenta a taxa de glucose disponível.
Sobrepeso	Aumenta o gasto total diário de energia; aumenta a mobilização de gordura corporal e a manutenção do declínio da massa corporal; reduz a gordura vísceral abdominal e da parte superior do corpo; aumenta a taxa de metabolismo em repouso; pode reduzir os efeitos térmicos da comida; aumenta a taxa e a quantidade de gordura metabolizada.
Osteoporose	Promove o desenvolvimento da massa óssea durante a infância; ajuda a manter a densidade mineral óssea.
Saúde mental e depressão	Reduz a tensão muscular; produz alterações bioquímicas no cérebro (monoaminas e endorfinas, etc..).

Fonte: SLATTERY (1996, p. 210)

2.3 – A IMPORTÂNCIA DA ATIVIDADE FÍSICA PARA A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

Atualmente, com a evolução da tecnologia e do conforto que a sociedade moderna tem desenvolvido, o ser humano tem sido motivado á prática de um estilo de vida cada vez mais sedentário. Contrariamente a isto, é uma preocupação atual das autoridades governamentais e de pesquisadores em geral, o planejamento de estímulos e programas para o desenvolvimento da atividade física da população, como um recurso promotor da qualidade de vida (BRAZ, 2001).

A conceituação dada ao termo aptidão física tem evoluído no decorrer dos últimos anos, como resultado do crescente volume de pesquisas realizadas sobre o assunto. Segundo BARBANTI (1991), durante a década de 70, as definições de aptidão física limitavam-se a considerar os componentes das capacidades motoras mais especificamente voltadas ao esporte, incluindo a velocidade, a agilidade e a potência. Posteriormente, no final da década de 70, iniciou-se a discussão sobre a necessidade de se considerar também, elementos relacionados a saúde, incluindo a força, a velocidade e a resistência. Na década de 80, a partir do desenvolvimento de testes de avaliação física criados pela Aliança Americana para a Saúde, Educação Física, Recreação e Dança, foi desenvolvido outro conceito de aptidão física, vinculando a aptidão física à saúde do indivíduo.

Para MATEWS (1980), a aptidão física indica componentes específicos que se pode medir para refletir o estado geral de aptidão de uma pessoa, incluindo a força, a resistência, a flexibilidade e a potência muscular, a capacidade cardiorrespiratória e a coordenação neuromuscular.

De acordo com BOUCHARD et al. (apud GUEDES E GUEDES, 1995), os especialistas da Educação Física e Atividade Física desenvolveram um consenso em torno de uma definição de aptidão física, que deve estar de acordo com os seguintes critérios: referir-se às capacidades funcionais necessárias a um envolvimento confortável e produtivo nas atividades diárias; conter manifestação de resultados relacionados a saúde e empregar uma linguagem facilmente operacionalizada. Em acordo com estes critérios, a aptidão física ficou caracterizada como:

“Um estado dinâmico de energia e vitalidade que permite não apenas a realização das tarefas do cotidiano, as ocupações ativas das horas de lazer e enfrentar emergências imprevistas sem fadiga excessiva, mas também evitar o aparecimento das disfunções hipocinéticas, enquanto funcionando no pico da capacidade intelectual e sentindo alegria de viver”(BOUCHARD et al. apud GUEDES E GUEDES, 1995 p 22).

Independente da abordagem ou conceito que se tem hoje, indiscutível é que o homem moderno necessita realizar uma prática de exercícios regulares para que ele possa vencer as influencias sociais negativas associadas à inatividade física e possa viver mais plenamente, com mais saúde e qualidade de vida.

2.3.1 – Aptidão Física Relacionada á Saúde

Para BARBANTI (1990), apesar das diferenças de definição e enfoques observados na literatura específica, existe um consenso entre a maioria dos autores que inclui os componentes mais comuns da aptidão física relacionada á saúde e aos esportes, representado no quadro 4.

Quadro 4. Componentes da aptidão física.

Aptidão Física	
Saúde	Hábitos Esportivos
Resistência cardiovascular	Agilidade
Composição corporal	Equilíbrio
Flexibilidade	Velocidade
Força e resistência muscular	Potência, tempo de reação e coordenação.

Fonte: BARBANTI (1990).

GUEDES E GUEDES (1995), defendem que o conceito de atividade física está ligado à saúde envolvendo a participação dos componentes que eles chamam de dimensões morfológicas, funcional – motora, fisiológica e comportamental, podendo ser mais bem visualizado no quadro 5.

Quadro 5. Componentes da aptidão física relacionada à saúde.

Aptidão física relacionada à saúde			
Dimensão morfológica	Dimensão funcional - motora	Dimensão fisiológica	Dimensão comportamental
-Composição corporal; -Distribuição de gordura corporal;	-Função cardiorespiratória : Consumo máximo de O ₂ ; -Função músculo - esquelética: Força, resistência muscular e flexibilidade.	-Pressão sanguínea; -Tolerância à glicose e sensibilidade insulínica; -Oxidação de substratos; Nível de lipídeos sanguíneos e perfil de lipoproteínas.	-Tolerância ao stress.

Fonte: GUEDES E GUEDES (1995).

Conforme a análise de BARBANTI (1990), a aptidão física relacionada à saúde inclui os componentes: resistência cardiorespiratória, composição corporal, flexibilidade, força e resistência muscular localizada.

A aptidão física relacionada à saúde é a própria aptidão para a vida, incluindo elementos fundamentais para uma vida ativa, com menos riscos de doenças hipocinéticas, causadas pela inatividade física como a obesidade, problemas articulares e musculares e as

doenças cardiovasculares, bem como a possibilidade de uma vida mais longa e autônoma (NAHAS, 2001).

Segundo NAHAS (2001) e BRAZ (2001), os componentes da aptidão física relacionados à saúde podem ser assim definidos:

Aptidão Cardiorespiratória (resistência aeróbica): capacidade geral do organismo de resistir a fadiga em esforços de média e longa duração, dependente da captação de oxigênio para a musculatura em exercício, relacionada ao sistema cardiovascular e respiratório;

Flexibilidade (mobilidade corporal): está relacionado ao grau de amplitude dos movimentos corporais, das diferentes partes do corpo, dependendo da elasticidade muscular, dos tendões e articulações;

Resistência muscular (resistência de força): é a capacidade de um grupo muscular realizar repetidas contrações sem diminuir significativamente a eficiência do trabalho que está sendo realizado;

Composição corporal (nível de gordura corporal): envolve basicamente dois componentes corporais, a gordura e a massa magra (musculatura, ossos e vísceras). Um dos métodos mais utilizados para verificar o percentual de gordura é através da medida de dobras cutâneas.

A questão de qual dimensão da aptidão física é a mais importante, em relação à saúde ou as habilidades motoras, varia em função da idade, condição de saúde e dos interesses pessoais. Para pessoas jovens, atletas e profissionais com alta exigência física de trabalho como bombeiros, garis ou estivadores, a aptidão física voltada à performance e desempenho motor é importante. O equilíbrio e a força muscular, bem como a mobilidade são fatores importantes, relacionados a terceira idade, pois contribuem para uma vida independente, para a manutenção das funções motoras básicas, evitando quedas e

aumentando a qualidade de vida do idoso (NAHAS, 2001). Uma resultante especialmente importante nas relações entre atividade física e os benefícios de um estilo de vida ativo, da aptidão física mais relacionada à saúde, é o impacto positivo sobre o controle do stress e a saúde mental.

Considerado o mal do século, atingindo as pessoas de todas as idades, classes sociais e profissões, o stress tem sido associado a vários problemas humanos da atualidade, ligado ao desenvolvimento de doenças (ROSSI, 1994; LIPP, 1996; QUICK, 2001; RAHE, 2001), ao comprometimento da saúde física e mental e à diminuição da qualidade de vida.

2.4 - STRESS PSICOLÓGICO E ESTILO DE VIDA

O Brasil é um País que não dispõe de estatísticas detalhadas quanto aos prejuízos do absenteísmo ou de situações mais graves motivadas por afastamentos de trabalho longos e até definitivos, resultante de doenças crônicas degenerativas e do stress. No entanto, é forte a idéia de que o stress no trabalho e na vida diária tem aumentado significativamente, particularmente nos últimos anos com o aumento da competição entre as empresas, do aumento da insegurança profissional e das pressões em direção ao aumento de produtividade. É possível afirmar que praticamente todos os trabalhadores estão ou estarão submetidos a estas pressões e stress em maior ou menor grau, absorvendo ou somatizando estes conflitos (LIPP, 1996).

Stress ou estresse é um termo originado do Latim *Stringere* que no século XVII era usado na Inglaterra com o sentido de adversidade ou aflição. Na física, stress significa o grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a uma força contrária (LIPP, 1996; NAHAS, 2001).

Independentemente da teoria ou modelo que se adote, é possível tentar resumir o stress, como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado, em geral, às experiências de trabalho (DEJOURS,1992), e que incluem: distúrbios emocionais, tais como ansiedade, depressão, angústia, sensação de fadiga e/ou tristeza crônica, hipersensibilidade a acontecimentos em geral, agressividade e/ ou irritabilidade aumentadas.

Conforme pesquisa realizada por DELBONI (1997), os fatores geradores do stress são classificados em: Pessoais - 100%, organizacionais - 64%, familiares e afetivos 36% e sociais - 21%. Estes fatores existem independente da vontade das pessoas, são aspectos externos que afetam e podem levar a condições de stress, dependendo da resposta cognitiva de cada indivíduo aos mesmos. O estilo de vida e a forma como o indivíduo percebe a realidade, de maneira mais geral a vida e mais especificamente a situação problema, vai influir decididamente na reação de stress. Um agente estressor pode ser um evento que cause o stress. Ele pode ser positivo, como reencontrar alguém muito importante e querido, ganhar um prêmio importante, ou negativo, como por exemplo: ameaça física; falar em público; uma conversa difícil com o chefe, demissão do emprego, divórcio, morte de pessoa da família e aposentadoria, entre outros. LIPP (1996) e NAHAS (2001), entre outros autores, diferenciam o stress positivo ou eustress, do stress negativo ou distress. O “bom” stress ou eustress ocorre quando nos exercitamos moderadamente, por exemplo. O stress negativo ou distress pode ser agudo, quando é intenso e curto, resultante, por exemplo, da morte de um parente próximo, ou crônico, quando não é tão intenso, mas ocorre freqüentemente. Preocupação com dívidas difíceis de serem pagas e a sobrecarga profissional são exemplos deste stress.

O processo de stress ocorre em três fases: fase de alerta, fase de resistência e fase de exaustão (LIPP, 1996):

- Fase de alerta: o primeiro sinal ocorre com a percepção do agente agressor no sistema nervoso, liberando hormônios que alteram nosso organismo. Os sintomas são: taquicardia, respiração rápida, tensão muscular (podendo gerar dores no corpo) mãos frias, suores, secura na boca e até dor no estômago. É comum ocorrer ansiedade e insegurança.
- Fase da resistência : nesta fase, a pessoa tenta instintivamente se adaptar. Se não consegue, os sintomas e sinais de alerta da primeira fase tornam-se mais permanentes, dependendo da sensibilidade individual. Começa a surgir a queda na produtividade, tonturas, insônia, diarreia, dor no corpo, dificuldades sexuais e manifestações na pele, sintomas na área afetivo-emocional, como tédio, vontade de largar tudo e irritabilidade. Esta é a fase em que a pessoa deve procurar ajuda, pois, caso contrário, pode atingir o estágio mais grave de stress.
- Fase de exaustão: nesta fase, já foi utilizada toda energia para o esforço adaptativo do indivíduo. O organismo fica mais debilitado e surgem sintomas psíquicos como: depressão, fobias, dúvidas e conflitos internos, irritabilidade excessiva e impossibilidade de trabalhar. Podem surgir outros fatores e desencadear doenças como úlceras, infarto ou hipertensão. Esta fase coloca em risco a integridade física do indivíduo, além de torná-lo bastante infeliz.

Em pesquisa desenvolvida por ANDRADE, SILVEIRA E FIALHO (1997), foram analisados qualitativamente os aspectos psicológicos e o estilo de vida de portadores de doença coronariana, o histórico de vida relacionado à saúde e o stress agudo. O estudo se

desenvolveu com 20 pessoas com histórico de doença cardíaca grave nos 5 anos anteriores ao estudo.

Quando perguntados sobre o stress no trabalho, 16 (80%) colocaram-se como muito estressados e 4 (20%) como estressados. Manifestaram dificuldades constantes de controlar este stress.

Um ponto muito importante neste estudo, além da análise e descrição de algumas categorias psicológicas dos sujeitos investigados e de seu estilo de vida associado ao problema, foi o ambiente e as principais variáveis da situação que antecederam a fase aguda da doença. Do total de participantes da pesquisa, 17(85%) afirmaram de maneira enfática *que atravessaram problemas sérios, afetivos e de difícil resolução antes da manifestação crítica do problema.*

Em aproximadamente 50 % das entrevistas, as pessoas emocionavam-se (choravam) quando relembavam estas situações difíceis. Este era um sinal interpretado como sendo fruto de experiências de importância subjetiva significativa com grande carga emocional e stress, conferindo mais veracidade às informações fornecidas.

O medo e a raiva são os sentimentos que mais colaboram para o surgimento do stress. O sentimento retido, não expresso de não poder falar o que se pensa causa uma imensa raiva contra si mesmo e contra os outros.

A incidência de problemas crônico - degenerativos é uma realidade dentro deste contexto social e psicológico (PEGADO, 1991). Atualmente em função da globalização e das mudanças políticas e econômicas orientadas pelo governo federal, muitos órgãos do estado e de empresas privadas estão passando por grandes reformulações que incluem maior cobrança de resultados, produtividade, competitividade, gerando um clima de

incerteza. É de divulgação pública e foram motivo de análises em seminário recente (ANDRADE, 1997) os indicativos de índices preocupantes de suicídio em funcionários de bancos estatais.

As principais conclusões deste estudo (ANDRADE, SILVEIRA E FIALHO, 1997) foram que :

_O “perfil psicológico” perfeccionista, fazendo várias coisas ao mesmo tempo, estressado, tenso e ansioso, muito competitivo e emotivo, ou seja, com características de personalidade tipo A, está associado ao desenvolvimento da doença coronariana;

_ Hábitos de consumo diário de carne vermelha, gordura animal, ovos, cigarro e bebidas alcólicas estão também relacionados à doença, confirmando as indicações da literatura especializada;

_ Problemas afetivos, profissionais e sociais de difícil resolução e assimilação, com significativa carga emocional e de stress estão presentes antecedendo a manifestação aguda da doença coronariana.

2.4.1 - O impacto do stress na saúde e no organismo

É de conhecimento amplo que o stress é algo que não necessariamente deve ser evitado, pois ocorre stress em situações desejadas e por motivos de alegria, felicidade e emoção positiva (RAMOS, 1999). Entretanto, é evidente que a preocupação que tem orientado as pesquisas é a relacionada ao stress negativo, com interesse na compreensão do impacto do stress sobre a saúde, o organismo e a vida produtiva de adultos trabalhadores. Em algumas profissões específicas, a ocorrência e a intensidade do stress é maior do que

em outras. Muitos autores e pesquisas indicam que alguns profissionais são muito mais atingidos pelo problema do stress no trabalho tais como “... *policiais, professores, executivos, bancários e psicólogos clínicos*” (LIPP, 1996, p. 14).

URURAHY (1997) e NAHAS (2001) também apontam para profissões que estão mais submetidas a condições adversas de stress no trabalho, incluindo professores, policiais, executivos e também *bancários*.

Fora do Brasil, o custo do impacto do stress sobre a saúde tem sido avaliado. Com relação à indústria americana, estima-se que o custo do stress gire em torno de 200 a 300 bilhões de dólares, como resultado do absenteísmo, doenças e custos hospitalares, queda na produtividade, acidentes de trabalho e custos relacionados a ações trabalhistas (URURAHY, 1997). Isto ocorre quando o stress no ambiente de trabalho é intenso, provocado por uma percepção do profissional, de ter muitas responsabilidades significativas e poucas possibilidades de tomada de decisão e controle sobre a situação.

A compreensão de que alguns profissionais, como os *bancários*, professores e policiais, são “vítimas” do stress no ambiente de trabalho é tão forte, que nos Estados Unidos, as indenizações resultantes desta compreensão são cada dia mais freqüentes (ROSCH, 2001).

“A relação entre stress do trabalho e enfartes é tão reconhecida, que em New York, Los Angeles e em muitas outras cidades americanas, considera-se que qualquer policial que sofra um evento coronariano, em serviço ou não, teve o problema relacionado com o trabalho e deve ser indenizado. Ele é indenizado mesmo se o evento ocorrer enquanto estiver em férias pescando num riacho” (LIPP, 1996, p.14).

Alguns professores que trabalham em regiões com alto índice de criminalidade e violência, também são vistos como potenciais vítimas de distúrbios relacionados ao aumento do stress. Os estudos recentes na área da psiconeuroimunologia confirmam a capacidade do stress em diminuir a resistência do sistema imunológico à distúrbios viróticos, desde o resfriado, a herpes, a AIDS e até o câncer (ROSCH, 2001).

ROSCH (apud LIPP, 1996) indica que a hipertensão arterial está associada à sensibilidade ao sal, à obesidade, ao consumo de cigarros e ao álcool, mas especialmente à hipertensão essencial, com frequência relacionados a repressão de sentimentos de raiva e hostilidade. A idéia seria que se o indivíduo guardar estes sentimentos, ele seria mais atingido pelo stress.

Dentre outras conseqüências ou fatores associados ao stress estão: distúrbios do sono, distúrbios digestivos, problemas e mudanças comportamentais, sintomas psicopatológicos e/ou sofrimento psíquico sem qualquer doença mental, desencadeados por um excesso de exigências “mentais” (cognitivas, psíquicas) provenientes do trabalho e, mais especificamente, da organização do trabalho. Para JANISSEK (1995), existem aspectos relacionados ao contexto de trabalho que podem estar facilitando a incidência de stress. Esta autora estabelece em seu trabalho uma relação direta do stress com o problema do alcoolismo. O stress seria um facilitador, um agente contribuinte do consumo de bebida alcóolica, motivado por problemas no contexto de trabalho. Para esta autora, as pesquisas sobre stress no trabalho normalmente estão mais interessadas no problema da sobrecarga ou sub - carga de trabalho. JANISSEK (1995) aponta que os fatores físicos, psíquicos e sociais, que atuam sobre o indivíduo no trabalho, associados ao surgimento de problemas de saúde necessitam ser mais profundamente estudados. Este estudo se refere ao consumo

de bebida alcóolica como um exemplo que pode assumir um papel de fuga ou de defesa com relação ao stress no ambiente de trabalho. “*Dependendo do grau que a carga de stress representa, a reação resultante tende a indicar a intensidade com que o álcool é consumido*” (REHFELD apud JANISSEK, 1995, p.43).

Na maioria dos casos, o stress é causado por um somatório de fatores que, ocorrendo com frequência, geram um elevado grau de tensão. Esta tensão, seja ela física ou emocional, vai se instalando no organismo e, como na maioria das doenças, se desenvolve sem a percepção do portador até que, eventualmente, atinja proporções mais sérias.

Tais tensões são resultantes de acúmulos de gestos e sentimentos reprimidos. A pessoa em estado de tensão, muitas vezes, sem perceber, faz uma contração muscular intensa, em reação a alguma situação adversa, como expressão do medo e ansiedade. Esta tensão muscular é um dos grandes sintomas do stress.

RAHE (2001) realizou pesquisas nas últimas décadas sobre o stress em fuzileiros navais (marines) e prisioneiros nos EUA. Com respeito à realidade dos marines, os jovens quando iniciam a preparação para serem marines, são submetidos nas primeiras 3 semanas, a um processo de isolamento e tensão que eles não estão autorizados a falar nada com ninguém. Este processo é extremamente exigente, acarretando muitas desistências e um volume enorme de ocorrências de doenças, especialmente a depressão. Soldados aposentados com mais de 70 anos ainda agem como marines, mantendo o vocabulário formal e a postura corporal das forças armadas. Quanto aos prisioneiros, nos primeiros 6 meses de confinamento eles adoecem bastante e alguns morrem. Após um ano, adaptam-se e tornam-se mais fortes. Segundo este autor, o stress debilita o sistema imunológico, podendo levar o indivíduo à morte.

A cada dia mais os estudos realizados em diversas partes do mundo, em diferentes populações, culturas e contextos estão mostrando que as causas emocionais são muito importantes ou, em muitos casos, determinantes e causas de doenças (ROSSI, 1994). São muitos os relatos associando problemas de stress à doença psicossomática. NEMEM E BERGEL (2001) descrevem com base em pesquisas e em larga experiência profissional, médica e ambulatorial, que grupos humanos sujeitos a alta carga de stress tem manifestado como problemas resultantes, artrite, distúrbios gastrointestinais, dermatites, psoríase, cefaléias e alterações do colesterol e ácido úrico. Afirmam que não existe um adoecimento típico para cada tipo de problema emocional, mas citam como exemplo a grande associação que existe entre a incidência de câncer em mulheres que sofreram a perda de um filho NEMEM E BERGEL (2001). Estes dados ratificam os relatos de ROSSI (1994), ANDREWS (2001), ROSCH (2001) E RAHE (2001), entre outros.

Muitos cientistas americanos afirmam que entre 80 e 90 % das doenças tem origem em causas emocionais e não físicas (ROSSI, 1994). LIPP (1996) verifica em seus estudos que o papel das emoções no desenvolvimento de doenças e na hipertensão arterial está cada dia mais claro e evidenciado.

2.4.2 – Espiritualidade, controle do stress e agressividade

Mais recentemente tem crescido o interesse da ciência em geral e de vários pesquisadores ao redor do mundo com relação a um tema da espiritualidade e a questão saúde - doença, até pouco tempo atrás, relegado ao puro misticismo ou a um universo de investigação dogmático. Em um evento de alto nível ocorrido no Brasil, foram reunidos

alguns dos mais renomados pesquisadores, psicólogos e especialistas em gerenciamento e controle do stress do mundo (CONGRESSO DA INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION, 2001) novas pesquisas foram apresentadas, relacionando a espiritualidade, a crença pessoal associada a um ser supremo e a cura de doenças, bem como, tratando das relações entre controle da agressividade e a redução do potencial de adoecimento e melhoria do controle do stress, com destaque para os estudos de ROSCH (2001) E ANDREWS (2001).

ROSH (2001), uma autoridade mundial no estudo do stress, afirma em uma de suas últimas pesquisas que a espiritualidade, que a sensação de conectividade, a crença e a fé reduzem o stress e asseguram benefícios para a saúde. ROSH (2001, p. 7) desenvolve pesquisas ligadas a relação entre stress e câncer, e considera que:

“ em casos bem documentados de remissão espontânea da doença, uma intensa fé ou uma forte convicção do paciente despontaram como um denominador comum na superação da mesma. As situações estudadas geralmente tinham origem na confiança do paciente no médico, em um novo medicamento, no tratamento, ou na crença de algum ser onipotente capaz de restaurar a saúde. Outros pesquisadores obtiveram conclusões similares estudando pacientes portadores de outros males terminais, também milagrosamente curados”.

Este autor diz que estes conceitos de fé, crença e conectividade são altamente subjetivos, em relação a cada paciente e não estão correlacionados com fatos como freqüentar regularmente a igreja. Diz que o stress é um fenômeno essencialmente pessoal e que uma situação muito estressante para um, não o é para o que está do seu lado, colocando a metáfora da montanha russa (alguns passageiros se apavoram e outros se divertem) para ilustrar este ponto. Toda sua pesquisa clínica e experimental aponta que a sensação de ter

pouco ou nenhum controle sobre a situação é sempre estressante. Sentimentos de solidariedade, de conectividade com os demais e de amor, estão presentes nestas pessoas curadas. Pessoas que cultivam uma fé intensa, se sentem no controle, porque elas acreditam fielmente que existe um ser superior que as cuidará e ajudará.

Para ROSCH (2001, p. -7), como os benefícios da fé e da espiritualidade se processam, é outro dilema que ainda não pode ser explicado em termos de nosso entendimento atual. Entretanto, esta compreensão é possível em um paradigma emergente da comunicação num nível físico – atômico, ao invés do modelo molecular corrente.

“ as ondas de EEG não refletem meramente o ruído da maquinaria do cérebro. Transmitem sinais que são mandados para receptores especializados que são localizados em outras partes do corpo através de caminhos confiáveis. Fica evidente que forças externas fracas de igual magnitude podem causar efeitos não térmico, e sobretudo, poderosos efeitos psicológicos. Estes fatos não podem ser explicados pelos princípios físicos de Newton ou pelas leis termodinâmicas que regulam o fluxo iônico nas membranas celulares. Pesquisas nesta área tem tido implicações importantes para o gerenciamento do stress”

É plenamente conhecido na literatura a associação entre a personalidade tipo “A” e stress, doença psicossomática e doença cardíaca (ANDRADE, SILVEIRA E FIALHO, 1997). Por outro lado, uma visão bastante recente e nova é apresentada por ANDREWS (2001). Por muitos anos, nos Estados Unidos, inúmeros artigos e pesquisas analisaram as personalidades tipo “A” e “B”. ROSENMAN E FRIEDMAN (apud ANDREWS, 2001) postularam que o indivíduo com a personalidade tipo “A”, definido por 3 características, sempre com pressa e fazendo várias coisas ao mesmo tempo (“multitasking”), muito competitivo e hostil, tinha um risco muito mais elevado de sofrer um ataque do coração e outras doenças, comparados com aqueles indivíduos mais calmos, plácidos, de personalidade tipo “B”. Além disso, esta autora descreve a personalidade tipo “C” que é

caracterizada por um comportamento de repressão de sentimentos e emoções, atualmente associada ao desenvolvimento de doenças como o câncer e outros problemas psicossomáticos.

Entretanto, mais recentemente, ANDREWS (2001, p. 10 e 11) cita que:

“o Dr. Redford Willians, em um estudo de ponta na University of North Carolina, verificou que fazer coisas rapidamente, fazer muitas coisas ao mesmo tempo e ser competitivo, não são fatores chaves na doença. Pelo contrário, muitas pessoas com estas características são mais bem sucedidas e sentem-se mais plenas que outras! O fator chave na deflagração da resposta ao estresse que causa a doença, descobriu o Dr. Willians, não é estar sobrecarregado ou pressionado: é a HOSTILIDADE – tornando-se irritado e negativo com as pessoas e com o mundo a nossa volta”.

Esta autora afirma, com base em estudos feitos nos Estados Unidos, que “raiva mata”. Atitudes de ódio, hostilidade e fúria inflamada são prejudiciais, mas Andrews destaca a variedade de “aporrinhações” do dia a dia, elevadores e filas que demoram, o trânsito, problemas no banco, máquinas que estragam e que produzem as irritações diárias fazendo a pessoa culpar alguém ou algo e agir de maneira agressiva. Esta agressividade seria como tomar uma dose de veneno de lenta atuação, a cada dia de vida. ROSCH (2001) ratifica estas considerações.

Esta relação tem sido objeto do interesse de vários pesquisadores e da sociedade em geral. A ciência tem comprovado que o bom humor faz bem a saúde, que o sentimento de felicidade e as atividades prazerosas fortalecem o sistema imunológico e que, por sua vez, situações estressantes e pensamentos negativos aumentam as chances de infarto (BOCK, 2001) A psicologia é uma área que vem afirmando isto a algum tempo, mas existe ainda um sentimento “turrão” quanto aos efeitos dos sentimentos no corpo. BOCK (2001, p.71) cita a psicóloga Denise Campos, coordenadora da Pós graduação em psicologia

Clínica da PUC de SP que afirma “*As comprovações nesta área são difíceis e demoradas porque a maioria das pesquisas são financiadas por laboratórios farmacêuticos de porte. Quando falamos em emoção e psicologia, não estamos lidando com um grande mercado de medicamentos*”.

ROSH (2001) afirma que o homem tradicionalmente é mais violento, competitivo, ansioso e agressivo, manifestando comportamento tipo “A”, enquanto as mulheres são mais gentis e apresentam maior controle emocional. Entretanto, este quadro tem se modificado radicalmente nas últimas décadas, onde as mulheres têm apresentando também comportamento tipo “A” e os problemas a ele ligados.

Um amplo estudo realizado na Universidade de Harvard mostrou que quando crianças acreditam que seus pais as amam, elas são duas vezes mais saudáveis quando atingem a idade adulta, comparadas àquelas que se consideravam pouco amadas. Pesquisadores na Suécia, estudando o papel do calor humano nas relações sociais verificaram que pessoas que se sentiam realmente amadas e amparadas por alguém em quem pudessem confiar, apresentaram risco de três a cinco vezes menor de morte prematura ou adoecer, comparativamente com aquelas pessoas que manifestavam-se negativamente (ANDREWS, 2001).

2.5 -ATIVIDADE FÍSICA E BEM ESTAR PSICOLÓGICO

A atividade física e o esporte, nos últimos anos, tem sido cada vez mais associados a benefícios com relação a saúde física e mental dos praticantes.

Estudando a relação entre exercício físico e bem-estar psicológico, STEPOE (1994) indica que na comparação entre indivíduos ativos fisicamente (atletas universitários) e sedentários, os ativos mostram menos tensão, depressão e fadiga mental. Este autor indica ainda com base em numerosos estudos que quanto melhor for o condicionamento físico, mais favoráveis serão as respostas do indivíduo ao stress. Os exercícios aeróbicos promovem benefícios à saúde psicológica dos praticantes (STEPOE, 1994).

O exercício do tipo aeróbico, através de seus efeitos positivos sobre o stress; humor e auto-conceito, tem se mostrado um eficiente meio na obtenção do bem estar psicológico (HACKFORT, 1994). A atividade física, para promover a diminuição do stress e a melhoria da qualidade de vida, precisa ser interessante e motivante para o trabalhador (BIDDLE, 1995).

Na prática das atividades físicas, a competição inter e intrapessoal deve ser evitada. A intensidade da prática dos exercícios deve ser moderada. A duração das atividades, apontam as pesquisas, deve levar de 20 a 60 minutos (BIDDLE, 1995). Os horários para as atividades devem ser agendados semanalmente.

O exercício físico, no processo de envelhecimento, afeta a qualidade e a quantidade da vida. É impressionante verificar que homens ativos de 60 anos de idade possuem o mesmo volume máximo de oxigênio (VO₂ max.) que jovens de 20 anos inativos (BERGER E MACNIMAN, 1993).

MENDONÇA (1991) afirma que o stress provoca uma modificação no organismo da pessoa, e quando isto ocorre de maneira excessiva e durante muito tempo, causa prejuízos a saúde. Mendonça realizou um estudo buscando verificar a influência da prática de atividade física sobre os processos de stress a que são submetidos executivos das indústrias da cidade de Rio Claro. Embora os resultados gerais não tenham mostrado

diferenças estatisticamente significativas entre praticantes e não praticantes de atividade física, a análise separadamente das principais respostas identificou que os não praticantes de atividade física mostraram um nível mais alto de stress em comparação com os praticantes de atividade física.

BIDDLE (1995) realizou uma ampla e aprofundada revisão da literatura sobre o assunto, resumida a seguir, associada a alguns estudos independentes correlatos. BIDDLE E MUTRIE (1991) afirmam que existem muitas referencias anedotais indicando o que estes chamam de “ o efeito de bem estar” (“ feel good effect”) , causado pela prática de exercícios físicos. Nesta revisão de literatura, BIDDLE (1995) diz que a literatura não delimita estritamente o conceito de exercício físico. Aparecem termos associados ao exercício físico como atividade física, condicionamento aeróbico e esporte. A saúde psicológica é também incluída em resultados de pesquisas sócio – psicológicas e psicológicas. Embora não exista uma única definição neste campo, existem estudos relacionando atividade física com a redução dos níveis de afetividade negativa, redução da ansiedade e depressão (MARTINSEN E STEPHENS apud BIDDLE, 1995), aumento do auto conceito e da auto estima (STEPHENS, 1994) e mais recentemente, melhoria do funcionamento cognitivo e redução do stress (BIDDLE E MUTRIE, 1991).

Neste estudo feito por Biddle, são citadas meta análises ou tendências quantificadas através da pesquisa do cálculo do “effect size” (ES), que representa a magnitude do efeito dos exercícios sobre a variável investigada, obtida através da diferença entre a média do grupo experimental e grupo controle, dividido pelo grupo controle ou somado ao desvio padrão. Para interpretar os resultados do cálculo do “ tamanho do efeito” , resultados abaixo de 0,39 são classificados como existindo pequena relação entre a prática de exercícios físicos e a variável investigada, resultados entre 0,40 e 0,69 são considerados

moderados e resultados acima de 0,70 são considerados como sendo grande a relação entre a prática de exercícios físicos e a variável investigada (TOMAZ, SALAZAR E LANDERS, 1991).

2.5.1 – Ansiedade, atividade física e stress

Uma área que tem recebido grande atenção por parte dos cientistas é a que investiga o potencial do exercício físico para reduzir a ansiedade e influenciar uma positiva reação ao stress. A ansiedade pode ser definida e caracterizada como uma avaliação ou julgamento cognitivo negativo, visível no comportamento de um indivíduo, através da diminuição da capacidade perceptiva, memória ou tomada de decisão, diminuição da performance que gera preocupação, indecisão ou apreensão. PETRUZZELLO et al.(1991), conduziram uma meta análise investigando medidas psicofisiológicas e a qualidade da ansiedade de estado em relação à prática de exercícios físicos. Um resultado total de $ES= 0,24$ foi encontrado com $n= 207$ sujeitos. Embora este resultado possa ser interpretado como de baixo efeito do exercício, efeitos positivos foram encontrados quando trataram apenas das atividades aeróbicas. PETRUZZELLO et al. (1991) verificaram um $ES= 0,34$ ($n=62$) sugerindo um pequeno efeito para programas de exercícios mais longos. Poucas variáveis tiveram um forte efeito, embora programas de treinamento físico de mais de 10 semanas tenham promovido efeitos mais fortes. Usando indicadores psicofisiológicos de ansiedade, estes autores acharam um $ES= 0,56$ ($n= 138$), indicando um efeito moderado do exercício físico. Todas as medidas psicofisiológicas apresentaram significativos ES, embora a pressão arterial e a frequência cardíaca apresentaram efeitos menores em comparação com os dados da pele, eletromiografia e medidas do sistema nervoso central. Todos os períodos de

duração das sessões de exercício físico apresentaram efeitos significativos, entretanto efeitos maiores foram verificados em períodos acima de 30 minutos de exercício.

Estes resultados demonstram que a prática de exercícios físicos está associada a uma pequena ou moderada redução da ansiedade, quando a ansiedade foi percebida através de medidas fisiológicas e auto relatadas.

MC DONALD E HODGDON (apud BIDDLE, 1995) fizeram uma revisão de estudos pesquisando diferentes medidas de ansiedade e a influência do exercício físico . Um índice de $ES= 0,32$ ($n= 20$) foi encontrado aplicando uma escala de tensão para o perfil de estado de humor (MCNAIR, LORR e DROPPLEMAN apud BIDDLE, 1995). Aplicando uma escala de ansiedade, através de um check list múltiplo associado ao afeto, ZUCKEMMAN E LUDIN (apud BIDDLE, 1995) encontraram um $ES= 0,99$, extremamente alto, embora com um “n” de apenas 10 sujeitos. Os resultados de algumas destas meta análises confirmam alguns pressupostos da literatura e de recentes princípios consensuais da INTERNATIONAL SOCIETY OF SPORT PSYCHOLOGY (apud BIDDLE, 1995), a respeito dos efeitos positivos do exercício físico sobre a ansiedade e o stress.

Finalmente CREWS E LANDERS (apud BIDDLE, 1995) relataram benefícios efetivos do condicionamento aeróbico como favorecedor da reatividade ao stress psicossocial, com um $ES= 0,48$.

2.5.2 – Atividade física e depressão

Além dos benefícios da atividade física regular moderada sobre a saúde, SLATTERY (1996) enfatiza os efeitos da atividade física sobre a saúde mental e a

depressão. De acordo com KESSLER et al. (apud SLLATERY, 1996), com base em estudos tipo Surveys, pelo menos um em cada dois adultos experimentou pelo menos um problema de desordem mental em seu período de vida, com a maioria dos casos de depressão associados a desordens afetivas. Os estudos têm indicado que pessoas sedentárias são mais susceptíveis a experimentar sintomas de depressão, existindo evidências de que alguns tipos de atividades como aquelas relacionadas ao cuidado doméstico ou realizadas no tempo de lazer, são importantes na associação entre atividade física e saúde mental.

MARTINSEN E STEPHENS (apud BIDDLE, 1995) relatam que a depressão é reduzida com terapias de exercícios físicos em pacientes depressivos e que resultados semelhantes tem sido relatados com populações não clínicas. NORTH, MCCULLEGH E TRAN (apud BIDDLE, 1995) conduziram uma meta análise relacionando exercício físico e depressão. O resultado do ES foi de 0,53 (n= 290) mostrando uma moderada influencia positiva do exercício físico sobre a depressão. Relatam que tanto exercícios feitos em períodos de tempo muito curtos (ES= 0,31 e n= 26) como também programas de exercícios em períodos longos (ES= 0,59 e n= 38) mostram efetividade na diminuição da depressão. Ambos os programas de exercícios funcionam , mas quanto maior a duração do programa de exercícios, maior será o efeito anti-depressivo. O exercício físico é um efetivo agente psicoterapêutico, embora o exercício físico associado à psicoterapia seja mais recomendado do que apenas a atividade física apenas.

MC DONALD E HODGDON (1991) apresentam uma meta análise da depressão usando estudos investigando o treinamento de condicionamento aeróbico. Os resultados do ES foram 0,97 (n= 20) sugerindo uma forte ação antidepressiva.

Estes estudos sugerem que o exercício físico possui propriedades antidepressivas, embora seus mecanismos ainda estejam sendo esclarecidos.

2.5.3 – Exercício físico, auto conceito e auto estima

A auto estima é freqüentemente vista como a mais importante medida de bem estar psicológico. MC DONALD E HODGDON (1991) relatam em sua meta análise um $ES=0,56$ ($n= 41$) em estudos investigando a relação entre o treinamento de condicionamento aeróbico e o auto conceito, incluindo auto percepções como auto estima e auto eficiência . Em meta análises de brincadeiras e de programas de Educação Física para crianças, GRUBER (apud BIDDLE, 1995) calculou um $ES = 0,41$ para auto estima, sugerindo efeitos positivos da atividade física sobre a auto estima de jovens.

DOAND E SHERMAN (apud BIDDLE, 1995) analisam a relação entre auto estima e exercício físico, onde em 11 estudos não experimentais investigando auto conceito e auto estima, 7 apresentaram efeitos positivos do exercício físico e 4 não mostraram efeitos relevantes. Em estudos quase experimentais, 5 apresentaram resultados positivos e 3 não mostraram resultados consideráveis. Em 10 estudos experimentais, 5 foram significativamente positivos com relação aos efeitos de programas de atividade física para melhorar a auto estima, enquanto outros 5 estudos não apresentaram efeitos positivos importantes. Nenhuma pesquisa analisada por estes autores apresentaram qualquer efeito negativo nas relações exercício físico e auto estima.

Existem alguns estudos relacionando exercício físico e humor positivo ou bom humor. Diferentes autores utilizando diferentes abordagens, têm de maneira geral, obtido resultados que sugerem uma clara relação entre exercício físico e bom humor. Tem sido investigada a questão do humor após o exercício e o bem estar psicológico. MCAULEY

(1994) revisou 27 pesquisas e verificou que 69 % dos estudos investigados dão suporte para um efeito positivo da atividade física em relação ao bem estar psicológico.

2.5.4 – Atividade física, personalidade e ajustamento social

MC DONALD E HODGDON (1991) realizaram uma revisão de algumas pesquisas, observando resultados positivos, embora não significativos, no aumento da auto suficiência, redução da insegurança e da tensão. Estes resultados são consistentes com considerações relatadas na literatura sobre os efeitos positivos da atividade física no funcionamento cognitivo (inteligência), ansiedade, humor, bem estar psicológico, tensão, insegurança e auto suficiência .

Estudos investigando grupos clínicos são mais restritos. Entretanto, 6 pesquisas em 10 analisadas mostram pequenas mudanças favoráveis e efeitos positivos, no que se refere a hipocondria, introversão social, inteligência, esquizofrenia e histeria (MC DONALD E HODGDON ,1991).

DOAM E SHERMAN (apud BIDDLE, 1995) listam 16 estudos claramente focalizados nos resultados aplicados a personalidade. Eles encontraram efeitos positivos da atividade física sobre variáveis da personalidade em 6 de 8 estudos não experimentais, 3 de 6 estudos quase experimentais e 1 de 2 estudos experimentais. Nenhum estudo apresentou efeitos negativos da atividade física sobre a personalidade. Apesar de ser um campo ainda em desenvolvimento e esclarecimento para melhores interpretações de dados, estes estudos dão suporte para a compreensão de que programas de atividade física são positivos para a personalidade e ajustamento social.

2.5.5 – Exercício físico e cognição

Os estudos e revisões relacionando o exercício físico a função cognitiva, embora forneçam algum suporte para a idéia de benefícios do exercício, concluem que esta é uma área ainda a ser esclarecida. TOMAS et al. (apud BIDDLE, 1995) relacionam alguns resultados de suas meta análises não publicadas de mais de 100 estudos revisados, que produziram aproximadamente 700 ES. Os resultados indicam uma variação de diferentes medidas relacionando exercício e cognição. Por exemplo, foram encontrados $ES= 0,36$ ($n= 59$) para desempenho matemático e, para tempo de reação, um $ES= 0,15$ ($n= 200$).

Maiores ES foram encontrados com relação aos programas de exercícios de longa duração ($ES= 0,32$) em comparação com programas de curta duração ($ES= 0,16$) e entre mulheres ($ES= 0,47$) e homens ($ES= 0,15$). Sem dúvida que mais pesquisas e resultados mais consistentes são necessários para obtermos melhores conclusões sobre estas relações.

2.5.6 - Efeitos psicossociais negativos do exercício físico

Recentemente tem crescido o interesse dos pesquisadores sobre os possíveis efeitos psicossociais negativos do exercício físico. Duas áreas tem chamado mais a atenção dos pesquisadores: dependência ao exercício físico e desordens de alimentação.

POLIVY (apud BIDDLE, 1995) localizou e revisou 11 estudos sobre dependência negativa aos exercícios físicos e considera que, para algumas pessoas, o exercício físico pode se tornar um comportamento compulsivo, trazendo prejuízos para o indivíduo, tais como lesões físicas, fadiga elevada e doenças de natureza psicológica. O excesso de prática de exercícios físicos ou da sobrecarga de intensidade na atividade física realizada, pode

provocar lesões físicas e gerar fadiga crônica por excesso de atividade e falta de repouso muscular, necessário para a recuperação fisiológica.

2.5.7 - Atividade física e comportamento psicossocial

A frase “ o esporte constrói o caráter” é comum e bastante conhecida na literatura desportiva. Infelizmente, os resultados são limitados com relação a esta questão, pois existem várias inadequações e problemas metodológicos, como também a definição de caráter raramente é padronizada e delimitada. Entretanto, algumas considerações podem ser resumidas: as relações entre esporte e exercício físico e um adequado comportamento social ainda não estão claras pois, tanto efeitos positivos como negativos tem sido encontrados . Por exemplo, OBLICK (apud BIDDLE, 1995) mostrou que jogos cooperativos estruturados para crianças e jovens tem geralmente sido benéficos para promover um comportamento social adequado. Por outro lado, estudos clássicos de SHERIF et al. (apud BIDDLE, 1995) revelam um potencial do esporte para a competição exacerbada e um aumento do sentimento de auto rejeição no grupo e hostilidade. Entretanto, MACMAHON'S (apud BIDDLE, 1995) apresenta resultados mostrando os efeitos benéficos do exercício aeróbico em delinquentes juvenis, podendo ser compreendidos estes resultados através dos efeitos positivos provocados pelo exercício físico para a saúde mental, particularmente as mudanças na auto estima dos praticantes.

É importante entender que a relação entre a atividade física e comportamento psicossocial é positivo dependentemente da qualidade das experiências vividas pela pessoa e pelo grupo, do contexto e do clima onde estas experiências se dão. Contudo, a atividade física pode ser vista como um veículo para desenvolver um comportamento social positivo.

A literatura contemporânea em esporte e exercício físico dá suporte para uma relação entre exercício e saúde psicossocial. Considerando as limitações de mensuração, definições e metodologias, algumas conclusões podem ser feitas (BIDDLE, 1995) :

- _ o exercício físico tem um efeito moderadamente benéfico sobre índices psicofisiológicos de ansiedade;
- _ a reatividade psicofisiológica para estressores psicossociais tem uma pequena e moderada associação negativa com o bom condicionamento físico;
- _ Exercícios físicos tem um efeito positivo de moderado a grande na diminuição da depressão;
- _ O exercício físico tem uma relação consistente e moderadamente positiva com o bom humor, auto estima e outros índices de bem estar psicológico;
- _ O exercício físico tem sido associado á mudanças positivas em alguns aspectos da personalidade e ajustamento psicológico;
- _ para alguns aspectos do funcionamento cognitivo, o exercício físico pode estar associado a pequenos ou moderados benefícios;
- _ Alguns indivíduos são compulsivos com relação aos exercícios físicos, podendo isto ser visto como não saudável e prejudicial sob o ponto de vista físico ou psicológico;
- _ Existem evidências para efeitos negativos e positivos da atividade física sobre o comportamento socialmente positivo, embora o ambiente do esporte e dos exercícios apresentam um potencial para ter impacto significativamente positivo sobre os participantes.

2.5.8 – A promoção e o aumento da saúde psicológica através da atividade física

BRANDÃO E MATSUDO (1990) verificaram que o exercício e o conseqüente aumento da aptidão física estão associados a uma boa saúde física e mental. Salientam que as respostas mais evidentes ao stress são a depressão, a raiva, níveis altos de ansiedade somática e/ou cognitiva e ressaltam que é necessário respeitar o volume e a dose ideal de exercícios físicos para cada indivíduo, de modo que eles realmente diminuam os sintomas do stress.

Em seu trabalho sobre os benefícios psicológicos promovidos pela atividade física, MCAULEY (1994) procura analisar as controvérsias conceituais e metodológicas nas definições de atividade física e saúde psicológica. A literatura tem se fixado no efeito de redução da ansiedade, na diminuição do stress e da depressão. O que tem sido observado é que a atividade física pode proporcionar benefícios para a saúde psicológica dos indivíduos praticantes, principalmente associados às categorias da auto estima, bem estar psicológico e auto eficácia.

A **auto estima** é definida como sendo uma visão favorável a respeito de si mesmo, podendo ser vista no sentido global e multidimensional. A atividade física tem um efeito direto na melhoria da aceitação do corpo. Praticamente todos os pesquisadores atualmente concordam com a tese de que a atividade física pode influenciar positivamente a auto estima e que estas relações são aparentemente mais fortes nas pessoas com níveis debilitados de auto estima.

O **bem estar** tem sido apresentado na literatura como um beneficiado genérico da prática de exercícios físicos, principalmente no lazer, mais aplicado a grupos de mulheres e idosos, em comparação com homens e grupos jovens (STEPHEN apud MCAULEY, 1994). O bem estar é visto como consequência da prática de exercícios físicos, tendo também como consequência a vivência de emoções positivas, a superação dos próprios limites provenientes de debilidade fisiológica e a avaliação dos efeitos positivos do exercício físico. Os estudos desta revisão indicam que mesmo atividades físicas mais intensas e com menor tempo de prática tais como caminhadas rápidas, cooper e ciclismo, podem promover efeitos psicológicos positivos no bem estar do praticante.

A **auto eficácia** para MCAULEY (1994) são as crenças pessoais nas suas capacidades para executar progressos necessários para satisfazer ações de demandas situacionais. A eficácia pode ser *cognitiva*, quando permite alta capacidade do praticante de atividade física de dominar o conhecimento, favorecendo a melhora da saúde mental e *física*, quando permite ao participante perceber a sua capacidade individual em assimilar o exercício como meio de melhorar sua qualidade física.

MCAULEY, COURNEYA E LETTINICH (1991) examinaram os efeitos da participação em programas de exercícios realizados em um curto período de tempo e em longos períodos sobre a percepção de auto eficácia no exercício físico, em homens e mulheres de meia idade. No início do programa de caminhada, os homens apresentaram melhor percepção de auto eficácia em comparação com as mulheres e ambos os grupos apresentaram igual elevação dos resultados da percepção de auto eficácia, com relação a este programa de exercício realizados em curto período de tempo. No entanto, após 5 meses do programa, as mulheres aumentaram significativamente sua percepção positiva de auto

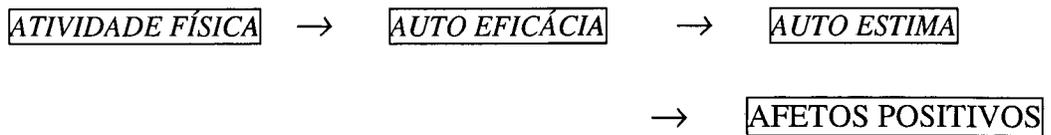
eficácia com relação as suas capacidades físicas a ponto de estarem com uma auto eficácia igual a dos homens em alguns aspectos e com percepções mais positivas em outros.

MCAULEY (1994) considera que: a) existem evidências que sugerem que a atividade física e o exercício estão positivamente associados a auto estima, mas recentes estudos indicam que pode ocorrer melhores evidências deste relacionamento examinando a auto estima física, em comparação com a auto estima como uma categoria geral; b) o bem estar psicológico aparece consistentemente associado a prática de atividade física; c) as pesquisas sugerem que a crença e as percepções positivas nas capacidades pessoais e na auto eficácia são aumentadas com a participação em programas de atividade física de curta e longa duração.

2.5.8.1 - Saúde Psicológica e Vida Ativa

O conceito de vida ativa envolve a idéia e a filosofia de que a atividade física pode estar incorporada ao dia a dia das pessoas, sendo que a saúde, a felicidade e a satisfação de vida estão caracterizados pela preponderância do afeto positivo sobre os negativos, ausência de ansiedade e depressão e controle positivo do stress. MCAULEY (1994) apresenta um modelo de como a atividade física tem influência positiva sobre a auto estima e a auto eficácia (figura 02). Neste modelo, a atividade física participa do desenvolvimento da auto estima e dos afetos positivos através da auto eficácia percebida, ou seja, a participação bem sucedida em programas de exercício e atividade física influem as pessoas sobre qual sua capacidade, e essa sensação de domínio físico aumenta o auto valor e melhora os afetos positivos do praticante.

Figura 02. Relacionamento entre participação em programas de atividade física, auto eficácia, auto estima e afetos positivos. (Fonte: MCAULEY, 1994)



2.6.2 – Informação Positiva Para Induzir a Auto Eficácia na Participação em Programas de Atividade Física.

Buscando fornecer exemplos de como se pode aumentar e fortalecer a participação e a manutenção dos participantes em programas de atividade física, MCAULEY (1994) apresenta o quadro a seguir:

Quadro 6. Estratégias para fortalecer as expectativas de auto eficácia.(MCAULEY, 1994)

Experiência de domínio da atividade

Esteiras : Aumentando gradualmente a velocidade, a graduação ou a duração.

Bicicletas ergométricas: Aumento gradual da resistência ou duração.

Pesos: Aumento gradual da carga, repetições, seqüências.

Atividades diárias: Caminhar ou pedalar para o trabalho, escola ou vizinhanças no lugar de utilizar transporte motorizado. Utilizar escadas no lugar de elevadores.

Atividades de lazer: caminhar ao longo do campo de golf no lugar de utilizar o carrinho.

Modelação social

Mostrar videoteipes de modelos de experiências de sucesso com idade similar, características físicas e capacidades semelhantes.

Fornecer freqüentemente demonstrações de especialistas ou líderes.

Assistir sessões de orientação em academias ou centros de exercício e saúde, observando outros praticantes.

Utilizar freqüentemente demonstrações do parceiro.

Empregar um modelo de participação que diminua gradualmente a ajuda fornecida ao participante para exercícios mais difíceis.

Atividades de exercícios cooperativos em grupos ou com o parceiro.

Persuasão social

Oferecer seminários de informação e orientação para os participantes.

Oferecer informação através de videoteipe e multimídia visando a promoção da saúde.

Oferecer aos participantes artigos, revistas ou livros e panfletos.

Desenvolver um sistema de suporte social através do fortalecimento do companheirismo e de atividades em grupo.

Disponer de uma linha telefônica direta visando realizar lembretes para os participantes que faltam com freqüência.

Promover um jornal ou boletim com informações de saúde e exercício.

Estados Fisiológicos

Instruir os participantes sobre como, de maneira precisa e positiva, interpretar : a transpiração, o batimento cardíaco, dor muscular, mudanças de peso e fadiga em geral.

CAPÍTULO III

PRESSUPOSTOS EPISTEMOLÓGICOS

A epistemologia enquanto área da ciência nos permite perceber os condicionantes das diferentes abordagens científicas, suas possibilidades e limitações e contextualizar melhor historicamente as origens e o desenvolvimento destas correntes de pensamento, métodos e técnicas de pesquisa muitas vezes sedimentadas numa cultura acadêmica. É possível afirmar com segurança que a reflexão epistemológica na prática da pesquisa é tão fundamental quanto o próprio projeto e as decisões decorrentes do mesmo.

A necessidade desta análise se justifica na medida em que muitos trabalhos científicos, apesar de não explicitarem os pressupostos filosóficos e epistemológicos que os orientam, utilizam metodologias e técnicas de investigação e tomam decisões sobre quais caminhos seguir e como interpretar dados e informações. Não dão importância para a totalidade, o contexto no qual a pesquisa é realizada e de onde esta informação se origina, sem consciência do significado da informação a ser trabalhada, se um dado numérico, se uma palavra ou se um gesto corporal, por exemplo. Provavelmente nestes casos, a ciência se aproxime bastante do conhecimento do senso comum, embora resguardada pelo seu véu de autoridade.

A consideração de categorias ligadas aos fatores socioeconômicos, aos fatores emocionais e ao stress, bem como do estilo de vida dos trabalhadores, que integram o quadro do trabalho nas organizações, neste caso o dos bancários do sistema público, deve

buscar uma base epistemológica dissociada do neopositivismo, no sentido de ASMANN (1988), e da visão clássica da compreensão dos problemas de saúde. Esta afirmação é justificada considerando que na tradição clássica das chamadas áreas da saúde ¹, as doenças e os problemas de comportamento normalmente são percebidos e estudados a luz de uma percepção apenas biológica, de base positivista, buscando o conhecimento de maneira fragmentada e excessivamente especializada. Isto é fácil de ser constatado, embora seja pouco discutido, quando observamos a produção acadêmico - científica na área da saúde e também na Educação Física (ANDRADE, 1999). Mais recentemente PALMA (2001b) ratificando o posicionamento do autor desta pesquisa, analisa um importante congresso sobre atividade física e saúde realizado no Brasil em 1998 e conclui que a saúde está fortemente influenciada por um viés biológico. Dos 244 trabalhos apresentados, entre conferências, temas livres e cursos, somente 8 tiveram abordagem do viés sócio-econômico, 5 do psicológico e 8 de "outros". Todos os demais apresentaram viés biológico. Desta forma, o que se tem visto nos estudos que abordam a questão do estilo de vida e saúde, é praticamente uma negligência com relação ao fato de ser a saúde uma questão fundamentalmente sócio-econômica, antes de ser apenas a ausência de doenças ou um amplo estado de bem estar físico e psicológico. Precisa ser compreendida dentro dos contextos que envolvem as pessoas, contextos estes marcados por suas possibilidades de acesso a educação, saúde de qualidade, alimentação adequada, ambiente social saudável, locais adequados para a prática de lazer e esportes, entre outros. Muitos estudos, pela natureza da opção paradigmática, não consideram nem discutem as variáveis sócio-

¹ A Pedagogia, a Educação Física e a Ergonomia, por exemplo, apresentam em seu corpo teórico de conhecimentos e em sua prática profissional, semelhantes problemas (TAFFAREL, 1985; ANDRADE, 1990; ANDRADE, 1997; KUNZ, 1991 e SAVIANI, 1992 entre outros).

econômicas e conjunturais que muitas vezes levam as pessoas a viverem um estilo de vida considerado não saudável nem produtivo.

Alguns autores afirmam existir uma falta de diálogo profissional entre as disciplinas interessadas neste assunto. Isto é amplamente discutido no meio acadêmico, sendo um dos frutos da exacerbação do positivismo, ou como alguns teóricos intitulam “neopositivismo” (ASSMANN, 1998), que leva a especialização dos conhecimentos e técnicas aplicadas ao limite, fazendo com que cada vez mais, um número menor de profissionais cuide de uma parte cada vez menor do conhecimento relativo a um determinado assunto. Este processo dificulta e na maioria das vezes limita o diálogo e a comunicação crítica e criativa, tão desejada para uma produção de conhecimento mais rica. Constitui neste momento o que BRACHT (1993) intitula de “um diálogo de surdos”. Este “diálogo” acontece quando pesquisadores de diferentes linhas ou correntes de pensamento que disputam a hegemonia do conhecimento em determinada área, produzem suas pesquisas, publicam-nas e num processo de pseudocomunicação, parecem que dialogam, mas na realidade, falam para si mesmos. Uma das bases deste estudo é a consideração de categorias mais amplas e abrangentes que considerem a totalidade onde o fenômeno ocorre, o contexto onde se dá a pesquisa, a subjetividade e a emocionalidade como características inerentes à ação humana, que indiquem o caminho de uma síntese metodológica, que leve em consideração nossa “americalatinidade”, nossas dificuldades neste plano por sermos historicamente dependentes de epistemologias e métodos importados (FERREIRA, 1998) e de parte de nossa elite intelectual, atuante na área da saúde (e não só nesta), não considerar estas categorias relevantes no plano científico. Muitos pesquisadores consideram que o tratamento dos dados de uma pesquisa seja ela no campo biológico, psicológico, sociológico ou antropológico, deve se resumir ou subordinar prioritariamente às análises

estatísticas. A estatística e os dados quantitativos são fundamentais na pesquisa científica, mas não a resumem ou encerram. Dependendo da natureza do problema estudado, pode ser mais ou menos importante. As abordagens qualitativas e quantitativas devem colaborar, e quando possível, trabalhar juntas visando o aprofundamento do conhecimento científico e sua aplicação.

É esclarecedor salientar que o homem a que nos referimos aqui não é absolutamente, o sujeito (“objeto”) padrão classicamente idealizado ou o sujeito obscurecido, implícito no discurso ou no texto em estudos de natureza positivista. CARVALHO (2001, p.11) afirma que “*o entendimento que prevalece a respeito do sujeito está caracterizado por uma figura que muitas vezes não pensa, não sente, não experimenta emoções, desejos, não carrega consigo sua própria história de vida*”. Esta autora diz que na maioria dos estudos, o sujeito nunca aparece em primeiro plano e, considerando as variáveis que dão corpo ao mesmo, fica mais fácil aproximá-lo de um boneco que de um homem.

Na contramão desta tendência ainda sedimentada, a visão de sujeito que se busca realizar é a de um cidadão que está estreitamente relacionado com a realidade social, política e econômica, formando a partir dela, sua individualidade e subjetividade. É necessário explicitar o pressuposto teórico fundamental, quanto à visão de homem, participante desta pesquisa. Este sujeito é um homem de meia idade, trabalhador de uma instituição bancária pública, com grande grau de responsabilidade, com uma demanda de exigência e especialização profissional cada dia maior. Ele age como mediador em importantes processos humanos e tecnológicos em sua organização e detém conhecimento, por um lado, aplicado satisfatoriamente ao seu trabalho, e por outro lado, este

conhecimento tem sido cada vez mais questionado em função das rápidas mudanças nos processos organizacionais, nas tecnologias e nas exigências do mercado (WISNER, 1994).

Considerando um homem com este perfil, é difícil imaginar que o mesmo viva em seu dia a dia imune a estas influências e “variáveis” que influem diretamente sobre sua mente e sua saúde, seus valores e suas decisões. Assim sendo, ao pensar em estudar cientificamente² esta pessoa, é necessário considerar suas preocupações, anseios e conflitos. FREIRE (1979) afirma que é fundamental considerar como este homem percebe seu mundo e, ao se perceber nele, tem consciência de sua posição social. Na linguagem de Paulo Freire, este homem está “com o mundo” e não apenas nele. Não considerar isto é realmente não considerar a arena de estudo à qual o pesquisador pretende adentrar (RUBIN E RUBIN, 1996; ZANELLI, 1998) e arriscar dizer apenas da confirmação das hipóteses ou preconceitos sobre o homem, não desvendando seu mistério. Como “pesquisar” um indivíduo, trabalhador, por exemplo, de um banco estatal, neste Brasil de hoje, sem considerar a ameaça do desemprego, com critérios que o mesmo não decidiu nem conhece claramente, as mudanças na automação bancária e os impactos dela resultante no trabalho e na vida em geral do trabalhador? Como compreender este sujeito, sua essência e subjetividade, suas razões e comportamentos, sem fazer as ligações com o momento atual vivido no Brasil? É importante considerar cuidadosamente os impactos de todo este processo de violentação humana sobre o trabalhador (BRANDIMILER, 1994).

Ratificando as preocupações deste autor da pesquisa, FERREIRA (2001) sugere que imaginemos um (a) cidadão (ã), que more na periferia de um grande centro urbano, que

² A conotação de científico aqui mencionada se opõe a idéia de neutralidade e objetividade positivista. Além de diferenciar este conhecimento do advindo do senso comum, pensamos na objetivação e intersubjetividade como critérios de demarcação científica, empregados por DEMO (1987; 1988).

acorda diariamente às 5 horas da manhã, gasta 2 horas de transporte público, para trabalhar das 8 às 17 horas. Chega em casa às 19:00h e após vai cuidar dos afazeres domésticos, casa, filhos, esposa ou marido, etc. Questiona este autor:

“Como dizer a essa pessoa que ela deve praticar exercícios físicos, pois é importante para a saúde? Como ela irá entender a mensagem da importância do exercício físico? A probabilidade de essa pessoa praticar exercícios físicos é significativamente menor que a de pessoas de classe média alta que vivem outra realidade (p. 48)”.

Neste caso, ocorre o processo que CRAWFORD (1977) chama de “culpabilização da vítima”, onde a pessoa, ao se sentir impotente frente à não realização de exercícios físicos ou esportes, sentir-se-ia culpada por estar sedentária.

Analisando a questão do humanismo no processo de globalização à luz da Psicologia Social, TASSARA e DAMERGIAN (1998, p.309) afirmam que:

“O que temos, então, é que as trocas indispensáveis à subjetividade são marcadas pela rejeição, pelo ódio, pela indiferença. Os investimentos afetivos na sociedade contemporânea são, em grande parte, da mesma ordem, ou seja, falta de amor, fundamento para a bondade e o caráter. As pessoas são coisificadas e as coisas personalizadas”.

Analisar e compreender as dimensões biológica (físico), ambiental (holístico – ecológico) e da subjetividade (sujeito histórico e socialmente construído) numa dinâmica social complexa, exige um novo paradigma (KUHN, 1978), uma nova “lente”, um novo método de olhar a realidade, que compreenda a complexidade dos fenômenos humanos (TASSARA, 1996). Uma das tarefas fundamentais da ciência atual é, então, reformular seus olhares frente a estes novos problemas, reconhecendo a incerteza e a complexidade que deverão guiar o conhecimento científico (PALMA, 2001b).

A teoria da complexidade (GLEICK, 1990; VERGARA E BRANCO, 1993 e LEWIN, 1996) parece fornecer também uma base que pode unir estas dimensões do comportamento humano sem desmerecer os componentes biológico e físico e, ao mesmo tempo, sem descaracterizar e desqualificar a essência do ser humano, quando submetido a alguma intervenção “científica”. Esta essência é dialeticamente produzida como síntese de múltiplas influências. MORIN (1983) afirma ser muito frágil e incerta a compreensão dos fenômenos nos moldes clássicos. Segundo ele, não é a perda da identidade de cada área científica que é o problema, mas antes, que não seja desenvolvida suficientemente uma articulação com outras competências, que ligadas em cadeia, formem um anel epistêmico, capaz de engendrar o novo conhecimento. A complexidade é, neste sentido, um tecido heterogeneamente constituído e um tecido de acontecimentos, interações, determinações e acasos que formam os fenômenos do mundo, com suas contradições, desordem, incertezas, etc. MORIN (1983) defende que a ciência determinista já não pode dar conta de explicar com tanta certeza suas descobertas, necessitando, cada vez mais, da contribuição de outras ciências ou formas de conhecimento, como a filosofia, psicanálise, conhecimento popular, entre outras.

É necessário abandonar os reducionismos que tradicionalmente limitam a realidade para enquadrá-la no modelo de pesquisa escolhido, ou “esquecem” as dimensões lingüística, fenomenológica e histórica do comportamento humano. É necessário uma nova visão de ser humano associada coerentemente à nova visão do mundo, não estática, mas dinâmica, não naturalista, mas histórica, não mecânica, mas complexa, não apenas racional, mas também que considere a afetividade e a criatividade (MORGAN, 1986). Um novo homem deve surgir produzindo paralelamente e dialeticamente uma nova organização. Apesar da fragmentação do conhecimento em disciplinas específicas e especialidades

profissionais, estamos observando atualmente o retorno a uma visão de ciência e de produção de conhecimentos mais holística e interdisciplinar, preocupada também com o contexto e a totalidade dos fenômenos, de onde os problemas surgem e se desenvolvem. Desta forma, os conhecimentos da Medicina tradicional, da Psicologia, Educação Física, Ergonomia, Fisioterapia e Enfermagem, entre outras, podem colaborar juntas no estudo, compreensão e resolução dos problemas relativos à qualidade de vida, controle do stress e das doenças psicossomáticas e crônico – degenerativas. Entretanto, isto somente é possível numa abordagem multi e transdisciplinar, numa ação comunicativa (HABERMAS, 1987a; HABERMAS, 1987b) sem coerções ou barreiras profissionais, sem “camisas de força”.

É necessário ainda superar os extremos associados à sedução das tecnologias e da globalização desenfreada, baseadas no positivismo que confere ao homem um papel secundário no processo de conhecimento (TRIVINOS, 1997). Neste sentido, existem pressupostos epistemológicos qualitativos de pesquisa científica, que estão embasando este estudo. Estes fundamentos epistemológicos estão associados aos paradigmas fenomenológico, holístico – ecológico (PATRÍCIO, 1995), qualitativo e interpretativista (ZANELLI, 1992 a; 1992b; MINAYO, 1998) e fornecem condições para a análise e compreensão dos dados qualitativos e das informações adquiridas através das relações com os sujeitos pesquisados, parceiros da pesquisa.

A valorização que REY (1997) faz da percepção subjetiva do indivíduo, em contraposição à supervalorização do ambiente é fundamental para a compreensão das interpretações colocadas neste estudo. A realidade do estilo de vida vivenciado, do ambiente de trabalho e da incidência e controle do stress, bem como de suas relações, são compreendidas a partir da percepção e da compreensão que os bancários possuem e relatam verbalmente. Neste sentido o pesquisador se constituiu num referencial de diálogo e os

bancários em participantes da pesquisa, verdadeiros parceiros de conversação (RUBIN E RUBIN, 1995), pois a realidade investigada é a realidade percebida subjetivamente por alguém, neste caso pelos bancários, como síntese de múltiplas determinações, tais como o histórico de vida, o ambiente de trabalho e os relacionamentos interpessoais, entre outros. Assim, a percepção que o participante da pesquisa tem da realidade vivenciada por ele é, sem dúvida, o que importa, pois dela resultam seus sentimentos, atitudes e comportamentos, influenciando diretamente seu estilo de vida, sua saúde e seu desempenho no trabalho e na vida em geral.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

Neste capítulo, são apresentados a caracterização da organização estudada, a abordagem e o tipo de pesquisa, bem como os procedimentos e critérios metodológicos para a escolha dos participantes da pesquisa, do tipo de entrevista e sua forma de aplicação e o tratamento fornecido aos conteúdos das entrevistas

4.1 - CARACTERIZAÇÃO DA AGÊNCIA BANCÁRIA

A agência investigada pertence a um grande banco estatal, funcionando há pouco mais de 18 anos na região da grande Florianópolis. Esta agência está localizada numa região de classe média, de bom poder aquisitivo, atendendo clientes moradores do local e empresas sediadas num raio de até 10 km da mesma. A região é uma das mais movimentadas da cidade, possuindo toda a infra-estrutura de transporte, escolas, os maiores bancos públicos e privados, um comércio bastante sólido e atuante e grande quantidade de casas, prédios residenciais e comerciais. Esta agência tem aproximadamente 1800 m², dividida em 3 andares de 600 m² cada . Nela funciona uma central que concentra a

administração interna da agência e a compensação, o atendimento ao público e um centro de treinamento para funcionários.

A estrutura organizacional da agência apresenta 1 gerente geral, 7 gerentes de expediente, 1 gerente de contas, 11 caixas e 8 postos efetivos, totalizando 28 funcionários. Dispõe ainda de 3 estagiários que colaboram no atendimento ao público.

É uma agência que tem se destacado por atingir altas metas de faturamento, embora o volume financeiro mensal operado pela agência não tenha sido fornecido em função de ser uma informação sigilosa e estratégica para a empresa. Houve um compromisso por parte do pesquisador de não trabalhar com este tipo de informação, pois este não é um objetivo da pesquisa e se constitui num fator de aumento da confiança e da qualidade do relacionamento entre pesquisador e participante da pesquisa.

Os serviços da agência incluem o atendimento a clientes pessoa física e jurídica. Possui aproximadamente oito mil contas de clientes pessoa física e quinhentas contas de clientes pessoa jurídica, realizando financiamentos, administrando fundos de investimento, poupança, seguros e previdência privada, dispondo atualmente de todos os serviços de um banco moderno. Atende o público 24 horas por dia, funcionando com a agência aberta das 10.00 às 16.00 horas, realiza atendimento eletrônico nas demais horas do dia e via Internet 24 horas. Possui serviço telefônico 0800 para cartões de crédito e para clientes em geral. O atendimento nos terminais eletrônicos durante o horário em que a agência esta aberta se dá sob a orientação e colaboração de estagiários treinados.

Ao gerente geral compete zelar, administrar e controlar a qualidade e eficiência dos serviços prestados na agência, cobrar o atingimento das metas e garantir a política do banco. Ele esta na agência por determinação e indicação da superintendência regional. Atua no atendimento dos maiores clientes e atende pessoalmente ao público em geral quando

solicitado, bem como presta apoio e assessoria aos demais membros da equipe. Sua posição é reconhecida, embora vista com certa estranheza e alguma desconfiança, em função de ser indicado para a função, segundo os participantes da pesquisa, através de critérios duvidosos e não conhecidos pela equipe de trabalho e de não ter nenhum histórico de trabalho com os membros da equipe e na agência. É uma política do banco trocar os gerentes das agências a cada dois anos, por determinação superior.

Ao gerente de expediente compete auxiliar a gerência geral no trabalho descrito acima. É diretamente subordinado à gerência geral e acompanha e orienta os serviços de caixas e postos efetivos. Atua no atendimento ao público em geral e as empresas, com especial cuidado voltado para a promoção de venda dos produtos e serviços que a agência oferece, na busca do atendimento das metas de faturamento exigidas. É um funcionário de carreira na agência. É uma função comissionada, de grande importância estratégica e operacional para o banco, estando na escala hierárquica da agência, apenas subordinado à gerência geral, substituindo-a na falta dela (GONÇALVES, 1995). Nesta agência, os gerentes de expediente atuam frequentemente também como caixas, em função da demanda de serviços.

O gerente de contas atua como os demais gerentes de expediente, mais especificamente dando atenção às contas corrente de empresas e clientes especiais, fazendo acompanhamentos, resolvendo questões mais urgentes, atuando na promoção de abertura de novas contas e no atendimento personalizado fora da agência.

Os caixas trabalham realizando cobranças e pagamentos, atendendo a empresas e clientes, atuando cada um em seus postos individuais de trabalho, interagindo pouco com os demais membros da agência. É uma função que apresenta menor variação de rotinas de trabalho. O caixa fica a maior parte do tempo sentado, realizando um trabalho mais

mecânico e rotineiro. É uma função de carreira na agência. Segundo GONÇALVES (1995) ao delimitar as possibilidades de tarefas do posto de trabalho “caixa” numa das agências investigadas em sua pesquisa, destaca que nesta função o trabalho é de atendimento do público em geral, utiliza de um sistema on line computadorizado, sendo situado em um gabinete composto de uma bancada de trabalho, com gaveta para dinheiro e objetos pessoais, terminal do caixa, banqueta, armário para talões de cheques e conferência de assinaturas, executando sua tarefa normalmente sentado ou sentado de pé (GONÇALVES, 1995). Esta descrição também é adequada à realidade deste estudo.

O funcionário “posto efetivo” realiza as tarefas mais elementares da organização. São os funcionários que estão na primeira posição hierárquica de entrada no banco, quando do concurso de ingresso. Realizam funções burocráticas internas, auxiliando também no atendimento ao público e na substituição temporária de caixas. Nesta agência em particular, constatamos que pelo menos dois funcionários classificados neste nível estão realizando a função de caixa, pelo excedente de trabalho acumulado em função da redução de funcionários e do aumento de serviços prestados pela agência. Algumas informações obtidas nas entrevistas indicam que estes funcionários, a mais tempo no banco são percebidos pelos gerentes como “um pouco acomodados”, por considerarem que não se admite que um funcionário passe os anos de trabalho na agência sem subir na carreira pelo menos para caixa (ver a categoria “motivação para trabalhar”).

Os estagiários são funcionários contratados em caráter temporário, auxiliando a equipe no atendimento das necessidades dos clientes, encaminhando-os aos funcionários certos, de acordo com cada necessidade e atuando mais no apoio aos clientes dos terminais eletrônicos. Os estagiários são substituídos a cada seis meses.

As funções de caixa e gerente de expediente são as duas funções escolhidas, de onde foram selecionados os participantes da pesquisa. Estas são funções básicas no trabalho nesta agência bancária e compõe o maior número de funcionários da mesma, possibilitando maior colaboração dos trabalhadores na pesquisa.

Esta agência bancária, a exemplo das demais agências do banco, vem sofrendo nos últimos anos reformulações e grandes mudanças na forma de gestão, na sua atuação no mercado, redução drástica do quadro de funcionários, redução salarial em função de não reposição de perdas com a inflação, alteração do tipo de trabalho e atuação dos funcionários nas respectivas funções, como também com um aumento significativo da concorrência neste mercado. Isto tem provocado vários problemas, alguns dos quais estudados aqui.

Com relação à estrutura de lazer e programas de estímulo a atividade física e saúde, o banco dispõe de um setor médico central que realiza exames periódicos anuais em todos os funcionários, respeitando as normas regulamentadoras previstas em lei (NR's). Dispõe também de um centro de esportes e lazer, tipo um clube social, que é pouco utilizado. Algumas informações obtidas nas entrevistas indicam que os serviços tem de ser pagos, mesmo pelo funcionário de carreira e que o local está aberto ao público em geral, descaracterizando a proposta inicial dos funcionários. Todos os entrevistados afirmaram que nenhum dos membros da agência, freqüentam este local, e que os funcionários da agência não tem estímulo para tal.

4.2 - ABORDAGEM E TIPO DE PESQUISA

Este é um estudo de campo, de natureza descritiva (RUDIO, 1996). A abordagem deste estudo é qualitativa e interpretativa, pois busca captar e compreender as percepções

dos bancários ativos e sedentários, participantes da pesquisa, considerando a complexidade dos processos que foram abordados nas questões trabalhadas. Para TRIVINOS, (1987), a pesquisa qualitativa é adequada para compreender a complexidade dos fenômenos sociais através da análise e busca dos significados contidos nas ações e informações advindas dos sujeitos participantes da pesquisa.

A pesquisa qualitativa pode ser considerada um método que permite aprofundar a apreensão da realidade social e subjetiva, através de um olhar cuidadoso, paciente e exaustivo sobre as informações obtidas, o contexto no qual está inserida e os aspectos históricos e mais sutis da realidade. A interação entre pesquisador e participante da pesquisa deve ser levada em consideração, inclusive o comportamento destes atores no decorrer do processo, como mútua influência e como fonte de informação relevante. Dados verbais e não verbais fazem parte do interesse do pesquisador qualitativo (RUBIN E RUBIN, 1996). Trabalhar com o relato verbal é buscar compreender os processos que o geraram, operando-se no nível das hipóteses profundas, no sentido do que se constrói por trás dos comportamentos audíveis e visíveis (ENGELMAN apud ZANELLI, 1992a).

ZANELLI (1992b, p.02) julga que o pesquisador pode construir e reconstruir a situação da entrevista, buscando facilitar a expressão dos conteúdos mais relevantes e esclarecedores, demandando a compreensão clara do que acontece entre pesquisador e participante quando da interação. “ *Isto não acontece no momento em que a interação transcorre, mas depois quando o pesquisador pode analisar e apreender o processo e as inter - relações dos conteúdos.*”

Foram utilizadas matrizes teóricas individuais viabilizando uma análise clara e organizada dos conteúdos das entrevistas (anexo 4).

4.3 - A ESCOLHA DOS PARTICIPANTES E A ABRANGÊNCIA DA PESQUISA

De acordo com o objetivo do estudo, de analisar como os bancários de uma agência de um banco estatal em Florianópolis, identificados como sedentários e ativos, percebem seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar, a incidência de stress e o controle subjetivo do stress, a abrangência da pesquisa e a escolha dos participantes obedeceu a alguns critérios.

* A amostra deste estudo foi do tipo não - probabilística intencional (RUDIO, 1986). Foi utilizada a intencionalidade na escolha dos bancários ativos e sedentários para garantir que os mesmos preenchessem os critérios necessários à formação dos grupos, quais sejam: o grupo de bancários ativos fazer atividade física ou esportiva sistematicamente, pelo menos 3 vezes por semana; o grupo sedentário não realizar atividade física regular; ambos os grupos atuarem trabalhando na mesma agência e ambiente profissional; exercerem função semelhante de caixa ou gerente de expediente, terem idade cronológica compreendida entre 39 e 52 anos e serem do sexo masculino. Os homens são a maioria na agência, facilitando a montagem dos grupos investigados. A pesquisa foi delimitada a um estudo de caso, realizado em uma agência de um banco estatal da cidade de Florianópolis, através de uma abordagem qualitativa. Esta delimitação garantiu que os bancários ativos e sedentários que participaram da pesquisa realmente vivenciassem uma realidade de trabalho e um ambiente profissional semelhante, permitindo uma melhor análise e comparação das entrevistas.

Para MORTON E WILLIANS (apud ZANELLI, 1992) o planejamento da amostra é normalmente intencional, ou seja, a preferência é selecionar um pequeno número de

peessoas com características, comportamentos ou experiências específicas, para facilitar as comparações entre grupos que o pesquisador julga serem importantes.

É possível que os resultados futuros desta pesquisa possam ser transferidos também para um universo de bancários de outras agências de bancos públicos, sediados em Florianópolis e em outras regiões do estado, desde que as características do ambiente de trabalho, da clientela, da agência e as características populacionais e econômicas da região sejam semelhantes.

O processo de identificação dos bancários sedentários e ativos ocorreu aos poucos, entrevista após entrevista, a partir da conversa inicial realizada com o gerente da agência. Ao falar dos objetivos da pesquisa associado a estilo de vida e controle do stress, o gerente forneceu dicas e identificou alguns funcionários como praticantes ativos de atividades físicas ou esportes e alguns como sendo “muito parados”, sedentários. Tais nomes citados naturalmente pelo gerente, bem como outras informações relevantes neste início da coleta foram cuidadosamente anotados, constituindo-se de dicas e conteúdos da pesquisa. Após o contato com o gerente, foi organizada uma listagem nominal de todos os funcionários da agência, contendo a função, sexo e a idade de cada um. A partir daí procedemos ao contato via telefone com o primeiro participante da pesquisa.

A primeira entrevista foi realizada com um participante pertencente ao grupo ativo. A partir desta entrevista e dispendo de uma relação nominal dos funcionários da agência, pudemos montar com mais detalhe e confiabilidade, um quadro do número de funcionários possivelmente ativos e sedentários. O questionamento sobre colegas caracteristicamente ativos ou sedentários se fez integrado no meio das entrevistas, sem gerar qualquer certeza de futura coleta de informação com qualquer um dos indicados. Não foi informado aos participantes da pesquisa que o estudo iria ser realizado apenas naquela agência, para evitar

maiores possibilidades de identificação. Como era de se esperar, foi fácil identificar funcionários sedentários, pois a instituição bancária não foge à regra da média da população, que nesta faixa etária de 39 a 52 anos, se constitui em sua maioria, de pessoas que não têm hábito de realizar atividades físicas regulares. Por esta razão, não se obteve o mesmo número de bancários ativos para constituir a amostra. Entretanto, os bancários ativos identificados, caracterizaram muito bem o grupo, permitindo as análises e comparações com o grupo sedentário.

Posteriormente a esta etapa das primeiras entrevistas, foi possível realizar uma distribuição dos participantes da pesquisa, nos grupos estudados, sendo que a amostra foi constituída de 16 bancários do sexo masculino assim divididos :

- 6 participantes da pesquisa identificados e reconhecidos com um estilo de vida ativo, 4 exercendo a função de caixa e 2 a de gerente de expediente ;
- 10 participantes da pesquisa identificados e reconhecidos com um estilo de vida sedentário, dos quais 6 exercendo a função de caixas e 4 exercendo a função de gerentes de expediente.

4.4 - INSTRUMENTO DO ESTUDO: A ENTREVISTA

O instrumento utilizado foi uma entrevista semi - estruturada aplicada individualmente em cada participante da pesquisa ou parceiros de conversação, na linguagem de RUBIN E RUBIN (1996). A entrevista semi – estruturada (RUDIO, 1986) é adequada para este estudo, pois permite aos envolvidos verbalizarem de maneira mais flexível e aprofundar os assuntos tratados. Foi escolhida a entrevista semi - estruturada por

se tratar de um instrumento de pesquisa utilizado nas metodologias qualitativas (RUBIN E RUBIN, 1996; ZANELLI, 1998), por permitir a flexibilidade e mobilidade desejada nos questionamentos, deixando espaço para novas informações e categorias que surjam ao longo do estudo, ao mesmo tempo em que fornece segurança e organização prévia mínima ao pesquisador.

A entrevista foi desenvolvida a partir do roteiro pré - estabelecido pelo pesquisador (Anexo 1), norteado por unidades de análise e categorias selecionadas para investigação. Estes tópicos foram selecionados por serem considerados mais apropriados para reunir as informações necessárias ao conhecimento do problema e ao atingimento dos objetivos da pesquisa. As unidades de análise e as categorias foram selecionados também em função da fundamentação teórica explorada. Neste marco teórico, são encontrados aspectos significativos com referência ao estilo de vida, atividade física e saúde e incidência e controle do stress.

As entrevistas semi estruturadas, para SELTZ et al. (apud JANISSEK, 1995) são utilizadas em pesquisas que envolvam a percepção, atitudes, motivação e opinião e também quando se está sondando uma nova área de investigação. Um diário de campo (anexo 3) foi utilizado paralelamente à aplicação das entrevistas, visando anotar informações importantes quanto à coleta, ao ambiente das entrevistas e às dicas para aperfeiçoamento do processo (ANDRADE, 1990).

4.5 – A APLICAÇÃO DA ENTREVISTA

Foram entrevistados 10 de 11 caixas que trabalham na agência. Um dos caixas contatado recusou a dar a entrevista argumentando em duas oportunidades, via contato

telefônico, sob a justificativa de que estava extremamente ocupado, com excesso de trabalho na agência. Justificou que o pouco tempo que lhe sobrava era para estudar à noite na UFSC, onde fazia faculdade e que no fim de semana tinha que estudar e preparar trabalhos acadêmicos. Afirmou que não sobrava tempo para si nem para a família e que por todos estes motivos não seria possível participar.

Os caixas têm sido alvo de muitas pesquisas ao longo dos últimos anos (CODO, 1993 ; CODO, SAMPAIO E HITOMI, 1993; GONÇALVES, 1995 , entre outros), pois estão submetidos a pressões de diversas fontes como clientes, gerência executiva, gerência geral, como por exemplo em relação á quantidade e qualidade do serviço, competitividade e insegurança no emprego, formação profissional. Seu trabalho é de grande responsabilidade, pois está em constante contato com o dinheiro da agência e sua carga horária regulamentar é de 6 horas diárias.

Foram entrevistados todos os gerentes executivos da agência. Estes funcionários são fundamentais no desempenho da agência como um todo, atuando em conjunto com a gerência geral e com os caixas, possuindo grande responsabilidade e carga horária regulamentar de trabalho de 8 horas.

Como descrito anteriormente, o roteiro da entrevista semi - estruturada, foi aplicado inicialmente, através de um estudo preliminar, feito com 2 bancários trabalhadores na agência investigada, sendo um caracteristicamente sedentário e o outro caracteristicamente ativo.

Posteriormente à descrição da primeira entrevista (entrevista com o participante 01), elaboramos a primeira versão das unidades de conteúdo e das categorias do estudo. Logo após foi realizada a entrevista com o participante 02.

As duas primeiras entrevistas forneceram experiências fundamentais no sentido de adequar as questões numa ordem mais lógica e contínua, alterar palavras para facilitar a compreensão dos participantes, reavaliar as questões do roteiro da entrevista e também como ampla fonte de informação relevante para subsidiar a continuidade da coleta dos dados. A revisão da seqüência das unidades de análise e das categorias abordadas foi realizada objetivando ordenar e seqüenciar de maneira mais coerente e lógica o roteiro de entrevista e facilitar a reflexão e o processo de busca de informações e associações na memória dos participantes da pesquisa, facilitando sua participação e aumentando sua capacidade de contribuição ao estudo.

Estas entrevistas do estudo preliminar fazem parte das informações consideradas nas análises e interpretações do estudo.

Todas as entrevistas e contatos pessoais entre pesquisador e participante da pesquisa foram precedidos por um contato telefônico feito com os bancários da agência pesquisada.

O contato telefônico, que marcou a primeira etapa da aplicação da entrevista ocorreu no início do expediente bancário, por ser um horário de menor demanda de trabalho e, supostamente, o possível participante estar mais disposto ao diálogo. É sabido que ao final do expediente bancário, este processo é mais difícil, em função da exaustiva jornada de trabalho. Isto facilitou o primeiro contato com o participante.

O primeiro contato via telefone se justificou para garantir o total sigilo de identidade do participante da pesquisa, evitando que o mesmo seja visto pelos colegas com o pesquisador e identificado como colaborador no estudo ou gerando qualquer insegurança que prejudique a qualidade da participação, quando da entrevista. Um ponto importante neste caso especialmente, é que qualquer informação fornecida, não pode de nenhuma forma prejudicar a instituição e principalmente os bancários em seu trabalho ou futuro

profissional. Aliado a isto está o fato de que a estabilidade no emprego é uma coisa do passado em instituições bancárias públicas. As transferências de agências ou a perda de vantagens salariais são processos formais existentes nesta organização e ocorrem sem muitas justificativas e possibilidades de questionamento.

Esta primeira etapa da aplicação da entrevista, realizada através do contato telefônico serviu também para expor ao bancário os objetivos do estudo, esclarecer sua contribuição como participante da pesquisa e os procedimentos de aplicação da entrevista, além de obter sua resposta quanto ao aceite para colaborar com a pesquisa. Neste primeiro contato foi marcado a data, o horário e o local da entrevista, além de se estabelecer um clima positivo e motivador para a entrevista. Foi explicitado aos participantes que sua identidade não seria revelada em hipóteses nenhuma, nem a da empresa, e que seria utilizado um código específico para cada entrevistado, permitindo a reprodução de seus depoimentos no texto do trabalho.

A segunda etapa foi a realização propriamente dita da entrevista com cada bancário participante da pesquisa.

Os critérios de realização da entrevista semi – estruturada se basearam nas detalhadas recomendações feitas por PATRÍCIO (1997) e RUBIN E RUBIN (1996), sobre entrevista qualitativa. Em todas as entrevistas, foi utilizado um gravador para melhor coleta e processamento das informações compartilhadas e para permitir que pesquisador e participante realmente fossem “*parceiros de conversação*” ao longo da entrevista (RUBIN E RUBIN, 1996). Este processo de abertura para novas informações e mudanças permaneceu ao longo de toda a coleta das informações, como um requisito fundamental para garantir o contínuo aperfeiçoamento e aprofundamento das relações e da pesquisa como um todo.

A realização de entrevistas, especialmente as de abordagem qualitativa, requerem alguns cuidados especiais que permitem o seu bom desenvolvimento (ANDRADE, 1990; ZANELLI, 1992a; 1994; RUBIN E RUBIN, 1996). Foram tomados os seguintes cuidados na realização das entrevistas:

- Informar o participante sobre as características do estudo e a necessidade de utilização do gravador em função do objetivo e característica da pesquisa;
- Testar o gravador antes de cada entrevista, familiarizando o participante com o mesmo;
- Apresentar uma declaração, por escrito, atestando e garantindo total sigilo da identificação do informante (Anexo 2);
- Esclarecer a possibilidade de interrupção da gravação durante as entrevistas, para supostas informações e dúvidas que surgirem;
- Não tomar muito tempo do informante, utilizando uma estratégia que permita um clima informal e descontraído;
- Deixar “as portas abertas” para possíveis *recorrências*, ou seja, encaminhar a possibilidade do retorno para realização de novas entrevistas de aprofundamento das informações compartilhadas.

A aplicação das entrevistas requereu especial atenção, não só pela natureza deste processo, mas especialmente neste estudo , pois se dirigiu a profissionais do sistema bancário público, submetidos nos últimos anos a um processo de insegurança e competição exacerbada dentro da instituição. Foi fácil perceber e compreender os “muitos cuidados” por parte dos gerentes, quanto ao tipo de informação solicitada na pesquisa.

Este obstáculo foi superado garantindo ao gerente da agência, por escrito, que a identificação da agência, do Banco e dos funcionários colaboradores seria preservada (Anexo 2), e que a aplicação das entrevistas seria realizada fora da agência, antes ou após o horário de trabalho dos funcionários.

O tempo de duração médio de cada entrevista foi de aproximadamente uma hora. Os parceiros de conversação do grupo ativo, normalmente discorriam mais sobre sua vida ativa, seu lazer, os benefícios da atividade física e as dificuldades para fazer tal atividade. Os sedentários exploraram menos estas relações, coerente com seu estilo de vida e suas experiências, focando mais os problemas do trabalho. Os parceiros ativos mostraram atitude mais motivada para a entrevista em comparação com os sedentários.

4.6 - DESCRIÇÃO E ANÁLISE DO CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS

A análise das entrevistas ocorreu seguindo alguns passos necessários para a organização coerente e lógica das informações, permitindo mais facilidade na visualização do comportamento dos grupos.

Os depoimentos mais significativos têm especial atenção, na medida em que buscamos uma compreensão mais aprofundada e ampla do problema em estudo. Na perspectiva de uma “metodologia evolutiva”, baseado em CHARDIN (apud BETO, 1997), este estudo, a partir das informações que dispõe, evoluiu gradativamente a cada nova releitura, reflexão e análise, aprofundando as interpretações e conhecimentos adquiridos.

O tratamento dado aos depoimentos e informações obtidas nas entrevistas foi realizado utilizando a análise de conteúdos (FRANCO apud JANISSEK, 1995; BARDIN, 1977). Esta permitiu a ordenação, organização e análise das informações oriundas da

parceria de conversação (RUBIN E RUBIN, 1996) trabalhadas de modo a aprofundar a troca de informações e as possibilidades de novas contribuições à pesquisa (ZANELLI, 1992b).

Primeiramente foram definidas unidades de análise ou temas. A unidade de análise é a mais útil unidade de registro em análise de conteúdo (FRANCO apud JANISSEK, 1995). Desta forma, foram definidas 6 unidades de análise para pesquisa . A caracterização do estilo de vida dos bancários foi pesquisada através das unidades de análise “Histórico e condição de saúde”, “Hábitos de atividade física, lazer e repouso” e “Hábitos alimentares e consumo de drogas”. A caracterização da “aptidão física e capacidade motora”, do “ambiente de trabalho e familiar” e da “incidência e controle subjetivo do stress” foram pesquisadas através de unidades de análise do mesmo nome.

Dentro de cada unidade de análise ou tema, foram criadas categorias ou unidades de conteúdo, que ao serem agrupadas, forneceram informações para caracterizar os temas pesquisados. Estas categorias constituíram a base do roteiro da entrevista e estão representadas através das questões deste roteiro, orientando a investigação das percepções dos bancários participantes da pesquisa (Anexo 1).

Embora existisse o roteiro de questões pré –estabelecido, os conteúdos das respostas nem sempre apareciam de forma ordenada e sequencial dentro da respectiva categoria.

Desta forma, dentro do tema “*Histórico e condição de saúde*” , as categorias investigadas foram:

- Auto avaliação da saúde;
- Histórico de doença na família;

Quanto ao tema “ *Hábitos de atividade física, lazer e repouso*” foram organizadas as seguintes categorias:

- Histórico de atividade física;
- Prática atual de atividade física;
- Auto avaliação sobre o estilo de vida;
- Influência da atividade física no trabalho;
- Atividades de lazer;
- Repouso

Quanto ao tema “ *Aptidão física e capacidade motora* ” , foram definidas as categorias:

- Auto avaliação da força, resistência e flexibilidade corporal;
- Capacidade motora para o trabalho;

Quanto ao tema “ *Hábitos alimentares e consumo de drogas*” , as categorias foram:

- Hábito de fumar;
- Consumo de bebida alcoólica;
- Hábitos alimentares

Quanto ao tema “ *Caracterização do ambiente de trabalho e familiar*”, as categorias foram:

- Carga horária trabalhada e horas extras;
- Atividade paralela ao trabalho no banco;
- Valorização do trabalho pelo banco;

- Possibilidade de criatividade no trabalho;
- Motivação para trabalhar;
- Satisfação no trabalho;
- Ambiente familiar;
- Ambiente de trabalho.

Quanto ao tema “*Incidência e controle subjetivo do stress*”, foram organizadas as categorias:

- Nível subjetivo de ansiedade, tensão, competitividade, ambição e perfeccionismo;
- Principais causas de stress;
- Reações psicossomáticas ao stress;
- Estratégias pessoais para administrar e controlar o stress;
- Influência do estilo de vida pessoal no controle do stress;
- Ação da empresa no combate ao stress;
- O stress nas demais agências do banco;
- Sugestões.

As categorias e as questões do roteiro da entrevista semi estruturada (anexo 1), foram baseadas na literatura pesquisada e também nas informações dos depoimentos dos participantes 1 e 2, indicando novas questões e categorias.

Foi utilizada uma matriz individual, onde foram descritos de maneira analítica, os depoimentos mais relevantes fornecidos pelo participante, na avaliação do pesquisador (Anexo 4). Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas integralmente, sendo que cada

fita gravada correspondeu a um participante específico da pesquisa. O grupo dos bancários ativos recebeu o código “A” e o dos bancários sedentários o código “S”. O grupo dos bancários ativos e sedentários que desempenham a função de caixa receberam o código complementar “C” e os bancários que desempenham a função de gerente de expediente receberam o código complementar “G”. Os participantes da pesquisa foram numerados de acordo com a ordem cronológica de realização das entrevistas. Assim, o primeiro a ser entrevistado recebeu o número 1 (um), assim ocorrendo sucessivamente com os demais. Desta forma, por exemplo, o bancário que exerce a função de caixa, com estilo de vida ativo e que foi o primeiro a ser entrevistado, recebeu o código “AC1”. Recebeu o código “SC3” o bancário sedentário que exerce a função de caixa e foi o terceiro entrevistado. Recebeu o código “AG13” o bancário ativo, gerente de expediente, que foi o décimo terceiro entrevistado. O mesmo procedimento foi aplicado nos demais participantes.

A análise do conteúdo das entrevistas dos participantes da pesquisa foi realizada da seguinte forma: após a transcrição, na íntegra, dos depoimentos dos participantes, o texto foi relido detalhadamente, sendo identificados e destacados os “micro discursos”, partes das falas da entrevista que continham sentido e associação com as categorias investigadas ou que eram relacionadas a outra categoria emergente. Desta forma, o processo de categorização ocorreu de maneira dinâmica, a maioria delas previamente elaboradas e algumas surgidas das interações da análise do conteúdo. Após a seleção de um micro discurso, este foi “selecionado e colado” junto da sub categoria afim, ou seja, o conjunto ordenado e organizado das transcrições das entrevistas, dos micro discursos de cada parceiro de conversação, distribuídos nas unidades de análise, categorias e sub-categorias foram reunidos num texto, como se vê na “caracterização do grupo dos bancários ativos e sedentários, com relação às unidades de análise e as categorias investigadas” (anexo 5). A

colocação dos depoimentos em cada sub-categoria foi organizada apresentando, lado a lado, as sub-categorias por semelhança para facilitar a apresentação e a análise do conteúdo. Seguindo esta lógica, primeiramente foi apresentado os relatos dos gerentes ativos e sedentários (AG e SG), para depois os relatos dos caixas ativos e sedentários (AC e SC). A ordem de apresentação das sub-categorias foi, primeiro, a colocação das mais importantes, com mais citações e conteúdos para, na seqüência, as com menos importância, considerando os relatos dos participantes.

Alguns depoimentos dos participantes puderam ser usados, “encaixados” em mais de uma sub – categoria. Isto ocorreu quando a parte do depoimento dado continha informação que dava suporte para mais de uma sub – categoria. Um exemplo pode ser observado no depoimento do “SG6” com referência às sub – categorias *“Excesso de trabalho e responsabilidade provocam stress”* e *“Programas impostos pelo banco, apenas para aumentar o lucro, causam stress”*. Neste caso, o depoimento em questão deu suporte para as duas teses (consultar anexo 5). Este processo ocorreu em várias entrevistas, demandando maior tempo e cuidado na análise do conteúdo.

Após feita a transcrição das entrevistas e ter os depoimentos mais claros e definidos, foi apresentado o conteúdo das falas em forma de texto, com a citação dos depoimentos mais relevantes, para subsidiar posteriormente as análises e interpretações.

Foi utilizada a técnica do “espelho”, que significa colocar “lado a lado” os conteúdos mais importantes dos depoimentos, na forma de “micro discursos”, obtidos nas entrevistas, objetivando permitir comparações e análises qualitativas mais aprofundadas de uma realidade investigada, neste estudo especificamente, a dos bancários caracterizados como ativos e dos bancários sedentários. O trabalho de JANISSEK (1995) forneceu base para este procedimento. Os tópicos comparados foram aqueles que melhor apresentaram

informações para responder ao problema da pesquisa. A colocação dos depoimentos nos quadros de “espelho” abrangeu as unidades de análise e as categorias já citadas. Somente foram apresentadas as características marcantes apresentadas nas falas dos participantes da pesquisa. Esta colocação “lado a lado” das características dos bancários sedentários e ativos, permitiu uma visualização comparativa das diferenças e semelhanças entre os grupos (extratos) estudados, favorecendo as comparações e análises e o aprofundamento do estudo.

Esta análise e organização dos depoimentos foi fundamental para todo o processo de compreensão da realidade do problema investigado, permitindo uma visão mais detalhada de cada aspecto do estudo e possibilitando a comparação das percepções dos bancários sedentários e ativos.

4.7 - DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente estudo foi delimitado para investigar como os bancários, do sexo masculino, com idade entre 39 e 52 anos, de uma agência de um banco estatal em Florianópolis, identificados como sedentários e ativos, percebem seu estilo de vida, sua aptidão física e capacidade motora, seu ambiente de trabalho e familiar e a incidência e o controle subjetivo do stress. Estes participantes são profissionais que atuam na mesma agência, exercem função semelhante ou relacionada e se diferenciam basicamente pelo seu estilo de vida caracteristicamente ativo ou sedentário.

Esta pesquisa é um estudo de caso, de uma agência bancária, onde se utiliza uma abordagem qualitativa e interpretativista (ZANELLI, 1992a; PATRÍCIO, 1995; ZANELLI, 1996). Ela é parte de um estudo mais amplo vinculada a uma tese de doutorado, que está

sendo realizada com um número maior de agências bancárias, uma ampla amostra e envolve uma análise quantitativa estatística.

Embora se tenha limitações pelo pequeno número de participantes por grupo, principalmente no grupo de bancários ativos, ocorre um ganho substancial na possibilidade de uma análise comparativa mais aprofundada desta realidade em particular, através do ambiente semelhante a todos os participantes da pesquisa.

Como a abordagem adotada é qualitativa e interpretativista, o número de participantes ou “n” está subordinado à representatividade qualitativa dos participantes através de seus depoimentos, conhecimentos e vivências relacionadas ao problema investigado.

CAPÍTULO V

DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A partir da organização e ordenação do conteúdo das entrevistas dos bancários ativos e sedentários, conforme apresentado no anexo 5, é possível descrever as características das unidades de análise: “Histórico e condição de saúde”, “ Hábitos de atividade física, lazer e repouso”, “ Aptidão física e capacidade motora”, “ Hábitos alimentares e consumo de drogas”, “ Ambiente de trabalho e familiar” e “ Incidência e controle do stress”. Primeiramente é apresentado o conteúdo referente aos bancários ativos e, após, os referentes aos bancários sedentários. No final deste capítulo são apresentados quadros resumo das características elaboradas.

5.1 BANCÁRIOS ATIVOS

Inicialmente aborda-se a caracterização das unidades de análise descritas sob a perspectiva dos participantes do grupo dos bancários ativos. Este grupo tem 44,5 anos de idade média, 1,68 cm de altura e 65,6 kg de média.

5.1.1 Histórico e condição de saúde

Com relação ao histórico e condição de saúde, os participantes ativos não apresentam, em geral, problemas importantes de saúde, como atesta AC4 *“Acredito ter uma ótima saúde, pois respondo bem ao stress do dia a dia do trabalho”*, embora um participante tenha apresentado problemas de saúde no passado, inclusive desenvolvendo doença psicossomática como resultado do stress do trabalho: *“Há 10 anos eu tive uma crise de stress e perdi até a coordenação motora. Eu perdi tudo, mas eu nunca me afastei do banco. Eu aprendi muito, eu li muito e aprendi a combater o stress. Eu cheguei a consultar 4 médicos num dia para saber o que eu tinha. Tu sabes o que é o stress, tem a doença psicossomática e simplesmente eu saí para trabalhar e parou as pernas, tudo!”*(AC16).

O histórico de doença familiar apresenta problemas associados à doença crônica degenerativa como doença cardíaca e diabetes, para 4 dos entrevistados, conforme se refere AC4 *“Meu pai faleceu de problemas cardíacos”* e AC16 *“Meus pais tem histórico de doença cardíaca. Meu pai morreu cedo de problemas do coração. Minha mãe tem problemas, eu não sei bem...”*.

Uma característica particular deste grupo (AG1, AG13 e AC16) é fazer complementação nutricional, consumindo complexos vitamínicos e usando homeopatia. O comentário do participante AG1 ilustra este ponto: *“... Agora que comecei a usar produtos para, como se chama, combater a velhice. Tratamento preventivo. Fui fazer um check up agora e o médico aconselhou a usar alguns medicamentos homeopáticos aí que é para repor as perdas que a gente tem depois de uma certa faixa etária, inclusive vitaminas”*.

Uma característica marcante em todos os entrevistados é o forte posicionamento de não faltar ao trabalho, apesar dos problemas levantados, apresentados nas categorias

posteriores. Justificam este comportamento por apresentar boa saúde, sentirem-se comprometidos com o banco e responsáveis no trabalho. Neste sentido, o participante AC2 comenta que *“É difícil, eu nunca faltei... É muito difícilimo, o pessoal do banco, na minha agência não falta”* e AG13 diz que *“Jamais falto. Bom, porque eu não fico doente e em segundo lugar porque eu sou assíduo. Acho que a pessoa não deve faltar ao trabalho. Eu tenho 30 anos de empresa, eu faltei 1 ou 2 dias por uma cirurgia, mas faltar ao trabalho por que eu quis ou outro motivo, de jeito nenhum”*.

5.1.2 Hábitos de atividade física, lazer e repouso.

Com relação ao histórico de atividade física, lazer e repouso, a maioria dos participantes ativos praticou atividade física e esportes no passado, conforme diz AC2 *“Eu sempre pratiquei esporte e sempre estive bem de peso, como hoje tu podes ver”*. Apenas um deles não praticou atividade física no passado. A prática atual de atividade física neste grupo é intensa e feita por prazer, pois fazer atividade física os faz esquecer dos problemas do trabalho, afirmados nestes depoimentos de AG13: *“Atualmente eu pedalo, nado e jogo tênis e eventualmente eu caminho com minha mulher... a intensidade, pra minha idade eu diria que é média. Por exemplo, uma pedalada eu nunca faço menos de 2 horas. Uma partida de tênis, com todo aquele ritual, conversar, aquecer, nunca é menos de 2 horas. Já a academia, musculação, já é uma coisa mais delineada, eu fico 40 minutos na musculação, depois mais 40 na natação”* e *“ Faço por absoluto prazer. Se eu ficar mais de 2 dias sem fazer eu fico agoniado”*. O participante AG1 também diz que *“porque você naqueles momentos não pensa em nada, só está preocupado com aquilo ali. Você esquece do trabalho quando faz esporte”*. Este grupo, coerente com o que era esperado em função

do processo de seleção da amostra utilizado, apresenta um estilo de vida fortemente ativo, defendendo a necessidade dos trabalhadores planejarem rigorosamente um tempo para a atividade física : *“Ativo e se eu pudesse seria mais ainda...”(AC4) e “Acho que o que falta para o cara que trabalha é tempo para o cara praticar esporte. Se o cara quiser arranja tempo, mas no caso do banco o cara vai ficar o dia inteiro a disposição do banco. Quer dizer, eu tenho que ter hora de lazer e pronto. Isso aí, eu acho que a pessoa tem que dar prioridade para isso aí”*(AC2).

A prática de atividade física e esportes influi no trabalho, proporcionando relaxamento, produzindo um efeito geral de “sentir-se bem”, equilibra o stress no trabalho e fornece vigor e disposição para trabalhar, caracterizado segundo AC15 *“Se eu não fizesse ia ser muito difícil.... eu já estaria em licença se eu não estivesse fazendo atividade física e sair aos finais de semana para ver o sol!”*, AC4 *“Com certeza ela diminui e alivia o impacto do trabalho na qualidade de vida da gente. Se eu tivesse mais tempo faria mais atividade física... Pra mim é um remédio, pois eu me tranco muito no trabalho, é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo e a natação ajuda muito”* e AG1 *“ O esporte me dá força pro trabalho”*. Dois participantes se referiram ao fato de que fazer atividade física a noite pode ser prejudicial para o sono e, no dia seguinte para o trabalho.

O lazer deste grupo é intimamente ligado a atividade física e esportes, sendo que o lazer não esportivo é um lazer ativo. Ilustra este aspecto o depoimento de AG4 *“Esportes em geral. Pode ser skate, o surf ou o sand board. Depende do tempo. E a corrida é fundamental”* e AG13 *“ Jardinagem. O jardim vem uma questão cultural, minha família é de origem rural e eu sou técnico agrícola. Meu jardim é o meu referencial, da minha história”*. Afirmam que o tempo para o lazer é fundamental e sagrado *“ O lazer do final de semana é sagrado. Gosto de ler, caminhar, ir visitar minha mãe ou a sogra”*(AG1) e que

o lazer quando é imposto pelo banco é rejeitado, claramente percebido na fala de AG4 *“Eu nunca vou a estas reuniões ou festas da turma..., eu não vou porque eu sei que fatalmente alguém vai falar alguma coisa lá e vai começar o assunto... Festa do banco não é lazer para mim. Eu não vou, pra falar sobre o banco eu já falo aquelas 8 ou 9 horas e não falo mais!”*.

Quanto ao repouso, a qualidade do sono da maioria é referida como boa, como para AC2 *“É bom, eu durmo bem, durmo 8 horas de sono legal. É suficiente”*, embora alguns digam que o descanso não é suficiente, por exemplo AC15 *“As vezes acordo cansado. Tenho dormido mal. Acredito que o trabalho influencia nisto. Atrapalha os problemas do trabalho no sono”*. Os problemas e a pressão no trabalho influi na qualidade do descanso destes trabalhadores.

5.1.3 Auto avaliação da aptidão física e capacidade motora

Todos os participantes entrevistados afirmam possuir força, resistência e flexibilidade para realizar bem as atividades esportivas, como demonstra os depoimentos de AC4 *“Eu me considero com um condicionamento físico bastante bom para 39 anos... Tenho ótima resistência ”* e AC15 *“Ela é proporcional a minha freqüência nas aulas. Quando estou com menos tempo, como agora, diminui ou aumenta quando me dedico mais. De modo geral é boa”*. Todos também auto avaliam como muito boa a capacidade motora para o trabalho, não apresentando nenhuma dificuldade, como exemplifica AG13 *“...O trabalho é basicamente intelectual, mas ele exige muitas idas e vindas, subidas e descidas, acompanhar pessoas a toda hora, caminhar, eu acho que eu não estaria com o meu pique e rendimento se eu não praticasse atividade física com certeza”*.

5.1.4 Hábitos alimentares e consumo de drogas

Todos os participantes deste grupo não fumam, pois afirmam ser conscientes dos prejuízos que o cigarro causa para a saúde. Ilustra isto o que diz AG13 “ ... *Não fumo. Eu já fumei. Eu tenho convicção absoluta de que fumar mata, deixando de fora esta campanha que está aí hoje, pois o meu foco não é este... Eu parei de fumar por que aquilo me limitava fisicamente, comprometia muito minha capacidade física para o trabalho e para a vida* ” e AGI “ *Não fumo, nunca. Não vejo nenhuma vantagem nisso*”. Todos os participantes afirmam gostar de vinho e beber moderadamente. AC2 exemplifica dizendo que “*Vinho, praticamente todo dia um copo. Aos fins de semana até uma garrafa*”. Dois participantes colocam que bebem cerveja aos fins de semana acompanhados dos amigos.

É uma característica deste grupo evitar comer carne vermelha e consumir frituras, como dizem AC15 “*Comida natural e não gosto de carne vermelha. Eu poderia viver sem carne...*” e AC16 “*Sou light. Procuro me alimentar bem e equilibrar minha alimentação*”. A alimentação regular deste grupo inclui freqüentemente comida natural, frutas, verduras e saladas, como explica AC2 “*Durante a semana, café com frutas, mamão, fatia de pão. No almoço como uma comida leve, para não dar sono a tarde. Como muita salada no almoço*”. Parte do grupo (50 %) evitam consumir muito café e açúcar na dieta “*Não tomo muito café e quando tomo é sem açúcar. Eu aboli o açúcar a anos e hoje eu não suporto utilizar o açúcar. Eu não tomo café no trabalho porque eu sou meio enjoado, tem que ser café feito na hora...*” (AG13), e um dos participantes consome muito doce, mas equilibra a questão do consumo de calorias com o gasto energético realizado na prática esportiva.

5.1.5 Caracterização do ambiente de trabalho e familiar

Quanto à carga horária trabalhada, todos os bancários ativos entrevistados afirmam ser excessivo o trabalho, a quantidade de horas trabalhadas, fazendo até 3 horas extras diárias, podendo ultrapassar este patamar em períodos de maior demanda de serviços na agência. A este respeito comentam AG1 “ *Olha, o normal são 6 ou 8 horas mas nunca trabalho menos de 10 horas por dia....o normal para a maioria é de 9 a 12 horas por dia... De modo geral o caixa. Naqueles dias de pique, de início de mês, então é muito difícil. Trabalho com menos de 9 horas é difícil. 12 horas são dias esporádicos. É um setor mais sobrecarregado*” e AC15 “*Eu tenho trabalho 11 a 12 horas por dia, praticamente todos os dias. Eu sou caixa e substituo a gerência de atendimento. E quando eu faço isso eu ocupo na verdade as duas funções, eu também sou caixa. Quando sai o titular tem que fazer a do titular porque não tem quem bote no lugar, pois não tem quadros. É complicado mesmo!*”.

Segundo estes funcionários, gerentes e caixas entrevistados, não existe remuneração ou compensação alguma das horas extras trabalhadas, como exemplifica AC2 “*Nenhuma. As horas extras nunca foram pagas. Desmotiva muito. Aquele funcionário. que se sujeita e não reclama acha que o banco pode valorizar e no futuro promovê-lo. Tem muitos revoltados que trabalham e ficam falando. As horas extras variam de acordo com a função. O gerente e os gerex já ganham para trabalhar 8 horas. Eles trabalham 8, até 10 horas*”. Esta carga horária extra não remunerada é percebida como uma forma injusta de exploração. Estes bancários deixaram evidente em suas atitudes, quando das entrevistas, seu descontentamento a este respeito, dizendo que “*A maioria fica bem chateado com a*

situação em que está o banco, que não dá o mínimo de valor para o funcionário, desconsidera totalmente este aspecto, trata o funcionário como se fosse uma máquina” (AG1) e “Acho uma exploração, mas existe a pressão psicológica que diz: ah, você é muito caro, você tem que se pagar, você tem que ver isso, blá, blá, blá. Na verdade é terrorismo mesmo...”(AC15).

Estes indivíduos se submetem a esta exploração em razão da insegurança no emprego e por medo. É muito evidenciado este problema, claramente observado nos relatos de AG1 *“Olha, sinceramente eu não sei te dizer. Hoje a gente está tão subjugado que não vê saída para mais nada neste aspecto. Não é só nós bancários.... Tem medo de perder o emprego e do futuro”* e AC4 *“... Porque as vezes dá a impressão que tá tudo bem, mas não. O pessoal é muito inteligente. Pode ter até quem se faça de bobo lá, mas as pessoas sabem exatamente o que está acontecendo... é receio... e eu estou me ferrando no banco com medo de perder meu emprego”*.

Afirmam que a falta de funcionários nas agências também tem provocado mais trabalho e horas extras *“ Eles não contratam por causa do lucro. Reduzir gastos com a folha de pagto. ...São muitos funcionários trabalhando horas extras sem valorização... Tem pouca gente para fazer o serviço e eles acham que tem muito. Só pensam na redução de despesas” (AG1)*, embora um entrevistado se refira ao processo de automação das agências como um fator de contribuição para a redução das horas extras.

A totalidade dos participantes trabalham apenas neste banco, conforme afirmam AG1 *“ Mesmo que eu quisesse não daria tempo”* e AC4 *“não tenho outra atividade. É impossível”*. Entretanto, declaram que muitos bancários estão tendo que estudar a noite, pois estão pressionados pelo banco em função da insegurança no emprego. Neste sentido, comenta AC15 que *“Então hoje as pessoas estão tendo que estudar a noite na federal,*

além da jornada de trabalho. O rendimento no banco caiu muito depois que o banco começou a cobrar isto. O banco exige através de pressões indiretas e pequenas cobranças. Exige entre aspas... Acredito que exista pressão do gerente de pessoal". Convém salientar que esta realidade foi verificada pelo pesquisador em conversas informais com outros bancários, não integrantes da amostra estudada.

Com relação à valorização do trabalho pelo banco, afirmam que a instituição está voltada apenas para o lucro e para os resultados financeiros. Eles não percebem ações concretas de valorização humana do trabalho, como atestam AG1 "*Não existe remuneração das horas extras. Quer dizer, existe, mas a maioria dos gerentes não querem utilizar.... Por causa do lucro. Reduzir gastos com a folha de pagamento....O gerente representa os interesses da empresa, do banco....por pressão... É a política governamental que quer reduzir gastos de uma maneira errada e indiscriminada*" e AC4 "*(Risos!) Eles querem dinheiro, só. Eles são cobrados para isto*". O banco não valoriza o trabalho realizados pelos bancários, ratifica AC4 "*O banco enganou a gente. Eu tinha um colega que tirava notas inferiores as minhas. Eu passei no concurso do banco e pensei que eu tivesse arrumado minha vida pra sempre. Ele não quis entrar e continuou estudando. Hoje ele é alto funcionário, assessor em Brasília e eu estou me ferrando no banco, com medo de perder meu emprego*".

Alguns participantes apontam que os critérios de promoção no banco são obscuros e valorizam uns em detrimento de outros, em função de indicações políticas externas à qualidade do trabalhador, influência da maçonaria ou de partidos políticos ligados ao governo ou de critérios de amizade obscuros e não profissionais. Sobre isto AC2 e AC15 dizem respectivamente que "*A promoção do gerente se dá através da amizade e da maçonaria. Se fala muito na maçonaria e na amizade como forma de ascender. Com*

certeza em Brasília e nas superintendência deve ocorrer. É tudo “indicado”. É pela amizade. Não existe nenhum critério para promoção...” e “... a gente sabe que é através do QI, quem indica, políticos . Na verdade não é pelo trabalho que você faz, mas de repente aparece um gerente que é absolutamente diferente do que era para ser. Mas é amigo do fulano, entende. As amizades é o nº 1, os amigos certos nº 2 e políticos também. A maçonaria...”

Apenas um participante, gerente de expediente, defende que existe valorização do trabalho pelo banco e que os que reclamam são funcionários acomodados e desmotivados. Por outro lado, não existe nenhum depoimento, nem de seus pares bancários ativos, nem dos sedentários, que apoie de alguma maneira esta posição.

Uma posição unânime é que não há espaço organizado no banco para realizar um trabalho criativo, apontando para uma estrutura hierárquica fechada, burocrática, onde as decisões são tomadas longe da agência, à nível central, sem levar em consideração a realidade e as peculiaridades vividas no trabalho na agência, impedindo o desenvolvimento concreto de processos participativos e criativos de gestão. O autoritarismo impede o desenvolvimento de um trabalho mais criativo e significativo na agência. Exemplificando, comentam AG1 “*A diretoria impõe as coisas sem ter conhecimento do mercado, ser ter conhecimento porque cada local tem suas características, então tem que se trabalhar dentro daquelas características e que não é o caso que o banco faz. Ele simplesmente vem aquelas determinações lá de cima que não é adequada a realidade local da agência. é imposto, para ser assim, que assim seja né, então tu vê que muitas coisas dão erradas por isto...não existe tempo para a criatividade, nunca*” e AC2 “*... é tudo uma rotina que tem pouca coisa para criar. A gente faz reuniões para avaliar algo e mudar. A gente fala, mas*

na hora de fazer não acontece. Tem espaço, mas para executar, pois é difícil por causa do autoritarismo”. Por outro lado, estes participantes se dividem com relação a motivação para trabalhar. Enquanto alguns são motivados e tem orgulho em trabalhar no banco, explicito nos depoimentos de AG13 *“Muito motivado. Eu sempre fui muito entusiasta da minha empresa até porque o que eu tenho na minha vida eu consegui porque a minha empresa me deu em troca do meu trabalho. Eu penso que muita gente dedicou sua vida a uma empresa e não tem nada. Eu gosto do meu trabalho”* e AC16 *“Eu sei que eu não sou nada, eu sou apenas um funcionário, mas parece até que a gente é dono do banco por gostar do banco”*, contrariamente outros funcionários não relatam motivação nem perspectiva para trabalhar na empresa, indicando que os problemas salariais interferem na motivação para o trabalho, observado por exemplo, no relato de AGI *“... fora a questão salarial que a gente não se conforma com a maneira que ficou. A gente acha que não é pago pelo que a gente faz. O banco deixa muito a desejar neste aspecto”*.

Questionados sobre a satisfação no trabalho, afirmam ter prazer no trabalho quando não ocorrem conflitos com os clientes, quando estes ficam satisfeitos com o atendimento e o serviço prestado e que realizar um trabalho bem feito proporciona satisfação. Sobre este aspecto, atestam AG13 *“Quando a gente, no fim do dia , está todo mundo feliz, quando a gente consegue atingir uma meta, ultrapassar um desafio e também quando encerra o dia e não houve conflitos com clientes. Ver as pessoas foram embora contentes”* e AC16 *“Realizar bem meu trabalho. Quando dá alguma diferença no caixa e eu encontro e resolvo a situação”*. Dois participantes atestam não ter nenhuma satisfação para trabalhar no banco. Isto fica muito caracterizado na fala de AC4 *“Domingo de noite é uma depressão. São dois dias, mas não é suficiente e sabe porque, olha deixa eu falar: nós*

estamos numa que não tem nenhuma compensação, nenhuma. No fim de semana você vive e durante a semana você vegeta”.

Quando perguntados sobre como é o relacionamento familiar e sobre a questão do stress no convívio familiar, a maioria declara que a família é um suporte e um apoio na vida e no trabalho e que o relacionamento familiar é muito bom, evidenciado nos depoimentos de AC15 *“Minha família é unida. Um respeita e não atrapalha o outro”* e AG13 *“Eu me divirto tanto trabalhando como em casa. A minha família, com certeza é o meu porto, meus filhos, são 3, um é dentista, um faz arquitetura e o outro está se preparando para o vestibular. Minha esposa é orientadora educacional e agora aposentada, está trabalhando com o meu filho como secretária”*. Atestam que tem grande dedicação a família. O bancário AC16 relata perceber grande stress e preocupação em casa em função de um filho ser usuário de drogas.

Sobre o ambiente de trabalho, todos os participantes afirmam ser este ambiente extremamente estressante, ocorrendo stress forte e freqüente no dia a dia do trabalho, produzindo problemas e afetando negativamente o funcionário. Tais características ficam evidentes nos relatos a seguir:

– *“Porque todo mundo trabalha sob pressão.... Esta pressão vem de todo o lado. Todo mundo é muito exigido. Tu é obrigado a se abrir para um leque de serviços no banco... Tu tem que conhecer o serviço do banco de modo geral. Então tu fica muito tenso, muito pressionado, sobrecarregado”* (AG1);

– *“Eu já estive a beira do stress total de o médico chegar e dizer pra mim: escuta você precisa de licença, mas eu não posso te dar. Várias vezes. Uma vez por ano eles fazem aquele exame geral, eles olham e dizem ... olha o coração tá batendo, o sangue tá*

correndo, você tá cansado, mas todo mundo tá. Então. Na verdade a gente está viciado em stress né, já. O que a gente pode fazer?” (AC4).

Outra característica importante presente no relato dos bancários é que o ambiente de trabalho é influenciado diretamente pelo tipo de gerência (gerente) da agência e superintendência, indicando que o gerente é autoritário e que a superintendência é distante e fechada : *“O clima muda muito conforme o gerente e a superintendência. Influi que é uma coisa de louco. Muda uma pessoa dessas, troca toda a filosofia de trabalho. Tu não acreditas. A um tempo atrás, 1 ano e meio, tinha um superintendente, o bicho era um carrasco. Aí, ele vai lá, dá a mensagem pro gerente, e ele dá pra nós e fica um clima muito pesado. Cobrança e de pressão. Aí quando muda, muda uma peça só, já muda tudo”*(AC2). Afirmam que apesar disto, o relacionamento entre os colegas do banco é bom e que o trabalho realizado por eles é delicado e estressante, pois envolve importantes interesses financeiros dos clientes. O participante AG13 comenta que *“a gente lida muito com as pessoas, com problemas, a gente lida com a parte mais sensível das pessoas que é as finanças e isso está no limiar do stress”*. Ainda, colocam que a instabilidade no emprego compromete o ambiente de trabalho.

5.1.6 Incidência e controle subjetivo do stress

O grupo de bancários ativos apresenta alto nível de ansiedade, tensão, competitividade e perfeccionismo, caracterizado nos relatos de AC4 *“.. é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo... Então essa pressão psicológica você tem a muito tempo. O nosso dissídio é setembro e os concursos são sempre em agosto. Ameaças de concurso saem em agosto, e não adianta fazer greve, não adianta fazer coisa nenhuma, o*

banco não vai te dar nada” e AG13 “Competitividade, eu gosto muito de ganhar, de 0 a 5 é 5... não sou detalhista, agora a coisa tem que acontecer, tem-se que fazer o melhor possível. A partir do momento que tu assumes, tens que fazer”.

Considerando esta alta ansiedade, tensão e competitividade apresentada, é uma surpresa e contradição que todos estes bancários apresentem baixo nível de ambição: *“Olha, sinceramente eu não sei te dizer. Hoje a gente está tão subjugado que não vê saída para mais nada neste aspecto. Não é só nós bancários. É todo o funcionalismo. De modo geral, o funcionário público. Está submisso. Eu não almejo nada”(AG1); “Agora se eu tivesse condições de estudar, eu sairia do banco voando porque é demais. Cobrança, demais. Essa realidade é percebida e compartilhada por todos, no geral na agência”(AC15).*

As situações que mais provocam stress para a maioria dos entrevistados são: ser muito pressionado; a não valorização do ser humano pelo banco; a insegurança no emprego; a politicagem e a má administração do banco; a defasagem e o arrocho salarial; o excesso de trabalho e responsabilidades. Estas situações que mais provocam stress são caracterizadas, respectivamente, nos depoimentos a seguir:

– *“ ... Olha eu acho que o que mais me tira do ar, com stress é ser pressionado, e eu sou muito pressionado. Eu sou muito agressivo, tenho reações agressivas...”(AG13);*

– *“A maioria fica bem chateado com a situação que está o banco que não dá o mínimo de valor para o funcionário, desconsidera totalmente este aspecto, trata o funcionário como se fosse uma máquina”(AG1);*

– *“Tem ameaças constantes de perda do emprego. O gerente tem receio de um bom funcionário poder tomar o lugar dele”(AC15);*

– *“A má administração é um problema. Eu sou um profissional e quando tu vê que a coisa está mau administrada é fogo. A política também é um problema. Isso aí é que mata, desestimula”*(AC16);

– *“Nós perdemos nosso poder aquisitivo e as pessoas não se adaptaram. Nós viajavamos, tínhamos férias de 40 dias e com dinheiro para gastar. Hoje não é mais possível. A principal razão é o salário”*(AC16);

– *“Quando a gente não consegue fazer o que tem que fazer, quando eu sinto que eu poderia fazer melhor, pela demanda acima da minha capacidade é muito estressante”*(AG13).

Também são motivos e situações que provocam stress: os problemas familiares de origem financeira e relacionado ao uso de drogas pelos filhos e não ter tempo para o lazer e para o esporte, caracterizados nos depoimentos de (AC16) *“O stress na família está associado a minha filha que é usuária de drogas”* e de (AG1) *“... eu deveria praticar mais outras atividades esportivas além do futebol, porque realmente faz falta porque a gente leva uma vida bem atribulada, principalmente porque você trabalha praticamente parado, sentado o tempo todo. Infelizmente o banco absorve todo teu tempo. Tudo, não sobra quase nada, e ainda reclamam!”*. A informatização e os clientes irritados, bem como o trânsito também provocam stress.

Como principais reações psicossomáticas ao stress, foram destacadas: a agressividade e o mau humor; perda da coordenação motora e depressão profunda e o sentimento de conformismo e impotência. Estas reações ao stress são caracterizadas, respectivamente, nestes relatos:

– *“...Eu sou agressivo no trabalho e me defendo atacando. Quando a pressão quer vir sobre mim eu me defendo atacando. Eu não levo para casa...”*(AC4);

– “A 10 anos eu tive uma crise de stress e perdi até a coordenação motora... Tu sabes o que é o stress, tem a doença psicossomática e simplesmente eu saí para trabalhar e parou as pernas, tudo!...” (AC16);

– “Ameaças de concurso saem em agosto, e não adianta fazer greve, não adianta fazer coisa nenhuma, nós não vamos te dar nada. Espera aí oh. Nós vamos te tira ganhando 2 mil e botar 3 no teu lugar. Então essa pressão psicológica você tem a muito tempo” (AC15).

Foram também citadas como reações importantes ao stress: falhas de memória “... quando tu ficas sobrecarregado as vezes tu esqueces determinadas coisas...não dá tempo nem de pensar nas prioridades. Esqueces e depois é fogo”(AG1), úlcera “Eu tive a úlcera no duodeno por causa da pressão do serviço” (AC2) e “nas mulheres” os bancários relatam que o choro é muito comum nas agências “Os homens xingam, as mulheres choram!... As mulheres normalmente pensam mais e se resignam” (AC4).

Como principal estratégia pessoal para administrar e controlar o stress, todos os bancários ativos utilizam: fazer atividade física, pois relaxa, diminui a ansiedade e a tensão, caracterizada no depoimento de AC2 “Com relação a atividade física, eu procuro fazer para me controlar porque a atividade física para mim ela tranqüiliza. Isso aí eu já faço a muito tempo. Quando eu fico nervoso, por qualquer coisa, no trabalho ou em casa, eu saio, eu vou correr, depois da corrida vou tomar um banho e sou outra pessoa. Então aquele nervosismo saia todo. E a caminhada também funciona né. Funciona a mesma coisa. Claro, a reação à corrida é mais rápida. A cura é mais rápida vamos dizer assim”. O relato de AG1 reafirma esta estratégia: “Ajuda porque também como lazer ou como relaxante para descarregar as tensões é ótimo, porque você naqueles momentos não pensa em nada, só esta preocupado com aquilo ali”.

Explodir e resolver a situação na hora é uma estratégia marcante para 50% dos entrevistados, como refere AC4 *“Os homens xingam, as mulheres choram.... Eu sou agressivo no trabalho e me defendo atacando. Quando a pressão quer vir sobre mim eu me defendo atacando. Eu não levo para casa...Eu não fico incubando o stress, eu boto pra fora mesmo”*. Adaptar-se a situação estressante é um recurso usado, citado, entre outros, por AG1 *“Eu acho que eu habituei (risos) eu me controlo...se eles querem que eu vou, eu digo, me dêem condições que eu faço...”*. Não se endividar é um cuidado que evita stress, relatado por AC2 *“...Com relação ao stress relacionado a questão salarial, eu fiz um monte de cortes. Todos os meus filhos estudavam em colégio particular. Hoje nenhum mais estuda em colégio particular”*.

São estratégias também utilizadas para controlar o stress: a concentração e pensar positivamente sobre o trabalho à realizar, visíveis nos relatos de AC2 e AG1 respectivamente: *“Você tem que conviver e dar um tempo para dissipar. Você tem que dar tempo, se concentrar”*; *“Eu normalmente digo que faço o que for possível. Não digo que vou conseguir ou que vou fazer, mas normalmente consigo, tenho tido sucesso....normalmente eu consigo atingir as metas que são impostas”*. Separar o trabalho da vida pessoal e não ter mais ambição no banco são as estratégias menos freqüentes citadas pelos bancários ativos.

Acreditam que um estilo de vida ativo e esportivo, com controle alimentar, atua positivamente no combate ao stress, observado nas afirmações de AG13 *“Existe sim, influencia de meu estilo de vida esportivo, porque se eu fico leve fisicamente, pois eu faço atividade física; se eu não me excedo na alimentação, eu tenho certeza que eu posso administrar meu stress”*, assim como um estilo de vida sedentário traz prejuízos para a pessoa e para a empresa *“Tem casos extremos, gordas, obesas, é claro que uma pessoa*

destas vai cansar mais rápido, a produtividade vai cair, principalmente se estiver ficando velha, aos 40, 50 anos, uma vida sedentária, uma qualidade de vida sofrível; a produtividade vai cair. Uma pessoa assim vai ter mais doença. Não vai ser uma abstenção fraudulenta, mas vai ter repercussões para a pessoa e para o banco”(AG13).

A ação do banco para controlar o stress é percebida como inexistente. O banco não atua efetivamente no combate ao stress ou na melhoria da qualidade de vida do funcionário, embora existam projetos, visto no relato de AG1 *“Olha, eu acho que falta muito por fazer. É muito diferente neste aspecto. Menospreza o lado funcional. Não fazem nada. Falam em projetos, mas na realidade não ocorre nada prático”*.

O excesso de trabalho e as horas extras comprometem a vivência de um estilo de vida ativo, como destaca AC2 *“...no caso do banco o cara vai ficar o dia inteiro a disposição do banco. Se fosse respeitado este horário aí de 6 horas, sendo realmente 6 horas corridas, a pessoa teria mais tempo para praticar esporte”*. Dizem também que ocorreram programas de qualidade de vida no trabalho no passado, mas nunca provocaram resultados concretos e foram cortados, pois representavam um aumento real na participação dos funcionários na administração e gerência do banco. Um dos participantes ressalta que a ginástica laboral ou outros programas de exercício físico impostos durante o horário de trabalho são inviáveis, dentro da atual estrutura organizacional e na rotina da agência *“Existem uma fitas para atividade física no banco e as vezes nos fazemos algumas coisas, quando o gerente está de bom humor. Eles querem que todo o dia os funcionários parem, assistam aquela fita e façam as coisas. As fitas e os exercícios são bons, tu sentes que tu ficas relaxado e tal, mas não tem estrutura para você fazer exercícios, tem um cliente batendo na porta, o telefone toca e tu fazes o que, exercícios, atendes o cliente ou o telefone. Não tem condições de propor isto no ambiente que tu trabalhas”*.

Segundo todos os bancários ativos entrevistados, o stress nas demais agências do banco apresenta um nível muito alto e preocupante, onde tanto funcionários quanto a gerência possuem relativa informação sobre o problema, mas a rotina e a necessidade de produzir imposta pelo banco impede que o problema seja resolvido. Nesta direção, AG1 e AC15 comentam respectivamente *“existe muito afastamento por stress e por LER.. Há muita falta neste aspecto...o stress nas outras agências é grande porque todo mundo trabalha sob uma grande pressão e insegurança, fora o salário”* e *“Nós chegamos a um ponto absurdo de que o médico do banco falar assim: você está estressado, com um stress muito alto e ... você precisa de acompanhamento. Psiquiatria mesmo. E ao mesmo tempo ele dizer que é normal, é, é normal para vocês. Eu nunca vi chegar e dizer que você está num estado de perigo, até perigo de vida, não se sabe o que pode acontecer. Você está numa situações destas, mas é normal porque os seus colegas também estão. Ele teria que por a metade da agência em licença para cuidar da cabeça, mas ele não está autorizado”*.

Para este grupo, nas demais agências, a ampliação das demandas de competências e tarefas que o funcionário é obrigado realizar em pouco tempo provoca stress, como também as mudanças bruscas e rápidas que alteram a cultura organizacional e os interesses dos bancários têm causado muito stress e os problemas decorrentes.

Foram apresentados os depoimentos mais ilustrativos referentes às categorias estudadas. Para uma visualização da totalidade e das minúcias dos depoimentos investigados, consultar o anexo 5, ao final do trabalho.

5.2 BANCÁRIOS SEDENTÁRIOS

Após a caracterizar o grupo dos bancários ativos, são abordadas a seguir as mesmas unidades de análise e categorias, sob a ótica dos participantes sedentários, para posteriormente ser possível realizar as comparações e discussões necessárias, observando as principais semelhanças e diferenças entre os grupos .

Este grupo tem 43,9 anos de idade média, 1,72 cm de altura e 80,7 kg de média, dados baseados em auto avaliação. Fizeram recentemente o exame médico periódico no banco.

5.2.1 Histórico e condição de saúde

Em contraposição as que se observam, neste aspecto, em relação aos ativos, o histórico de saúde dos bancários sedentários apresenta problemas de saúde, incluindo câncer, pressão alta, problemas com o colesterol e problemas na coluna vertebral, caracterizado nos depoimentos de SC5 *“Fora o câncer na bexiga.... A uns anos atrás o medico achava que eu tinha uma angioplasia. Uma dor forte no peito. Fiz exames e não foi nada. As vezes tenho dores na coluna (Sua mulher diz que foi uma crise). Eu não dou importância para isso”* e SG6 *“...Tenho problema de triglicerídeos e colesterol, quando está muito alto faço exames, tomo remédios, mas a alimentação eu não mudo...”*. A maioria não faz uso de medicamentos (60%), embora alguns façam uso de medicação regular, como atesta SG6 *“Tenho problema de triglicerídeos e colesterol, quando está muito alto faço exames, tomo remédios...”*.

A exceção de um entrevistado, praticamente todo o grupo apresenta problemas associados à doença crônica degenerativa como doença cardíaca e diabetes, em seu histórico de doença familiar, conforme refere-se SC8 “ *O lado do meu pai tem aterosclerose e a mãe tem problema nas coronárias*” e SC11 “*Bem, mas me preocupo pelo histórico familiar do meu pai que tem problema cardíaco, minha mãe diabetes...fico tranqüilo pelos exames no banco, esses periódicos não apontaram nada... Meu avô e irmão do meu avô com problemas cardíacos familiares*”.

O grupo afirma não faltar ao trabalho porque são comprometidos e responsáveis com o banco, como exemplificam SG12 “ *Não falto ao trabalho, é ponto de honra, é o hábito*” e SC8 “ *Não falto, é muito raro... porque eu atribuo isso a um fator de responsabilidade para com a tua atividade*”.

5.2.2 Hábitos de atividade física, lazer e repouso.

Os participantes sedentários, no passado, praticaram atividade física e esporte sem regularidade, abandonando a prática. Dois bancários relatam nunca ter praticado nenhuma atividade física regular ou esporte. Isto é coerente com o estilo de vida sedentário deste grupo atualmente. Neste sentido, relatam os participantes SG12 e SC10 respectivamente: “ *Jogava futebol 2 vezes por semana...hoje não faço nada*” ;” *Praticava natação, mas larguei*”. Dois bancários nunca fizeram atividade física ou esporte. Os relatos de todos evidenciam que estes não praticam qualquer tipo de atividade física, se auto definindo como sedentários, mostrado no que dizem SG9 “*atualmente como eu trabalho cerca de doze horas, 10 ou 12 e a noite estudo , normalmente chego 7:30 e saio 6:00 horas, não tem tempo para fazer atividade física...*”, SC8 “*Hoje, nenhuma. Não pratico praticamente*

nada. Acho que é por relaxamento” e SC10 “Não pratico nada.....devido ao comodismo”. A maioria credita esta inatividade física à falta de tempo, ao comodismo ou aos problemas de saúde. Referem que falta gosto pelo esporte, *“A verdade é que eu não tenho nenhum gosto ou motivação para o esporte... A rotina do trabalho me cansa e eu resolvi ficar com a família”*(SC5), e que preferem atividades relaxantes e de baixa exigência física, *“gosto de ver TV e ler jornal”*(SC14).

Apesar de não fazerem nenhum tipo de exercício físico, afirmam haver a necessidade de buscar planejar um tempo para prática de atividade física, sendo que associam esta dificuldade a falta de tempo e ao excesso de trabalho e responsabilidades no banco. Estas são as razões que se sustentam mais ao observar a totalidade do conteúdo das entrevistas. Na opinião de parte deste grupo, falta motivação e mais vontade de mudar o estilo de vida e fazer atividade física.

Sob um ponto de vista mais geral, cerca de 80% reconhecem que a prática de atividade física ou esporte relaxa, produz vigor e disposição para realizar o trabalho e equilibra o stress. Caracterizam bem esta questão os participantes SG3 *“Quem faz atividade física sempre tem uma coisa melhor. É inegável, por causa que o cara que faz atividade física tem melhor relaxamento dos músculos, tem alongamento melhor, tem postura melhor, tem a Composição física melhor. Eu estou pensando em começar uma natação nos finais de semana porque eu acredito que é maravilhoso”* e SC11 *“ Acredito que a atividade física melhora o estado geral da pessoa, o corpo e a mente”* . Sob um ponto de vista estritamente individual, alguns (30%) não percebem nenhuma influência da atividade física no trabalho como diz SG12 *“ Em meu trabalho, acho que não, não faço nada para isso”*. Acreditam que a prática de atividade física faz bem para quem gosta e tem prazer em praticar, mas que a falta de recursos financeiros, prejudica a vivência do lazer e de um

estilo de vida mais ativo. Salientam que a atividade física é rejeitada enfaticamente, quando ela é imposta pelo banco no horário de trabalho.

O lazer é de baixa exigência física e está ligado à atividades relaxantes, como ler jornal, ver TV, jogar cartas ou usar o computador, sendo que o lazer mais freqüente é sair com a família. Convém observar alguns relatos: *“Durante a semana, conversar um pouco com a mulher e dormir. No fim de semana, ler o jornal, assistir futebol, gosto de ficar em casa”*(SG6); *“Gosto de assistir TV e usar o computador”* (SC10); *“... sair, viajar, dar umas voltas, subir no carro e ir em uma cidade perto que fique mais livre e mais aberto. atualmente no final de semana teu lazer ...”*(SG9).

O lazer de Domingo é reservado à igreja, a religiosidade e a família, por um dos participantes deste grupo. Um ponto importante levantado por alguns é que o lazer, quando é imposto pelo banco, não é agradável, é rejeitado, caracterizado no depoimento de SC5 : *“O banco tenta fazer encontros ou festas no fim de semana e hotel. Neste fim de semana foi festejado o fato do gerente não ir. Ele ficou doente na última hora. Eu vou falar direto para ele e eu acho que eu vou fazer um favor para ele (gerente). Obrigador a estas festinhas não tem nada a ver...”*.

Com referência ao repouso, a qualidade do sono não é boa para a ampla maioria (70%), apresentando muitas vezes insônia, evidenciado, por exemplo, em SG12 *“No sono reflete. Nos períodos mais difíceis eu não consigo dormir. Fico pensando nos problemas...quando as coisas começam a apertar, em função de que da crise financeira, acordo na metade da noite e não consigo dormir...”* e SC6 *“É bom, mas eu acordo 2 ou 3 vezes por noite e quando eu tenho problemas do banco é pior. Não chego nem a ter um sono profundo”*. Reclamam que o descanso não é suficiente, pois acordam cansados, atrasados para o trabalho, em função do excesso de trabalho, inclusive com alguns

estudando à noite, caracterizado por SC7 *“Não é suficiente porque com as aulas e as crianças eu estou tendo seis horas de sono e um dia inteiro muito corrido”* e SG9 *“É o descanso as vezes não é regular... o horário de verão para mim é como se fosse um tiro. Porque durante muito tempo eu tenho um horário biológico, não uso despertador... então o horário de verão antecipa uma hora e aí eu acordo sempre atrasado.... Eu trabalhei oito anos a noite e tenho meus períodos de sono as 4 horas da manhã e após o almoço das 2 as 4”*.

5.2.3 Auto avaliação da aptidão física e capacidade motora.

A força e a capacidade motora dos bancários sedentários são fracas e comprometidas. Atestam se sentir cansados facilmente, ter dores musculares frequentes e perceberem um decréscimo da capacidade de coordenação motora, bem caracterizado no que dizem SG12 *“Tem certos movimentos que tenho dificuldade, como para abaixar ou escrever, já dá para notar uma certa diferença para o dia a dia...”* e SC8 *“Diminuiu sem dúvida, já não tenho mais aquela força que tinha aos trinta anos... já noto um decréscimo na capacidade de coordenação motora e tal, na agilidade para fazer as coisas...”*. Referem também não dispor da flexibilidade necessária à realização de suas atividades *“Bastante dificuldade, pois sou totalmente parado”* (SC5). Consideram sua capacidade motora para o trabalho mais fraca que moderada, apresentando dificuldades motoras para o trabalho, como depõe SC10 *“No banco estou sentindo e no exame periódico constatou, dor no pescoço e dificuldade de me movimentar”*.

Consideram que quando o trabalho é variado, a capacidade motora é melhorada em função da modificação das posturas de trabalho e da diversificação dos movimentos e

tarefas realizados. Com este sentido, SC7 afirma que *“Eu me policio bastante, eu procuro é levantar se eu percebo que estou a uma hora na frente do micro... Eu saio bastante entre a parte de cima e o subsolo”* e SC11 *“ Fiz um rodízio com um colega, variando o trabalho e não senti muito o efeito da LER”*. Poucos dizem que quando praticavam algum esporte, evitavam as doenças do trabalho, em função dos efeitos que a prática esportiva proporciona: *“Pelo fato de trabalhar sentado, pela pressão na coluna ser maior, enquanto eu praticava esporte eu não sentia problemas na coluna. A partir do momento que eu deixei, começou a aparecer. Se eu fizesse um programa de recuperação melhoraria 100%”* (SG9).

Este grupo faz reclamações sobre a inadequação ergonômica de mesas e cadeiras que prejudicam a capacidade motora para o trabalho, indicando que este mobiliário não dispõe de um design ergonômico adequado as necessidades desta clientela. O uso do computador é cansativo em razão da postura que o funcionário é obrigado a assumir, conforme relata SC11 *“É, na utilização do computador, nossas mesas não tem um boa ergonomia, não tem apoio das mãos, o micro fico em cima da mesa o teclado fica ao lado, se tiver de ficar mais de uma hora digitando alguma coisa prejudica bastante a execução do trabalho”*.

5.2.4 Hábitos alimentares e consumo de drogas

Sobre o hábito de fumar, parte dos entrevistados (50%) fuma muito, justificando o vício por considerar o cigarro um companheiro e uma fonte de relaxamento: *“De 1 a 2 carteiras por dia. Digamos que ele é o amigo ruim, mas que ele é um companheiro ele é...Quando começa a cansar eu vou no banheiro, dou uma fumada para relaxar, da uma*

relaxada e continua... Eu fumo muito porque ele relaxa..... Naquela hora que eu estou mais tenso, aí eu dou uma fumadinha e pronto, ele acalma!". Os demais não fumam porquê não gostam de cigarro, seus princípios não permitem ou deixaram de fumar por necessidade, observando, por exemplo, o que diz SC11 *"Não fumo. Porque já fumei, menos de um ano, mas senti que estava me fazendo mal, e deixei, não gosto mais"*. Estes bancários bebem vinho, uísque ou cerveja, com moderação, *"Bebo vinho no fim de semana, meia garrafa e um cálice à noite"* (SG6), *" bebo socialmente cerveja no fim de semana"*(SC8).

Um dos sedentários se auto avalia como um bebedor sem moderação, bebendo "de tudo", consumindo alguma bebida alcóolica todos os dias, inclusive com doces : *"Bebo tudo . O que vier deu. Cerveja, uísque, quando chego em casa, até sair a comida, tomo uma ou duas doses de uísque, uma ou duas cervejinhas. Normalmente antes da comida. As vezes uma cachaça. Eu não tenho preferência, tem que ter qualidade.... Como e bebo bastante. Adoro doce com cerveja, com bebida alcóolica"*. Contrariamente a isto, um dos bancários não bebe em razão de sua religião não permitir.

A dieta deste grupo é composta basicamente por carne, peixe, frango, massas, arroz e feijão. A maioria afirma consumir carne vermelha, freqüentemente na dieta *"O que mais gosto é arroz feijão, carne vermelha, bife acebolado, carne assada de panela, bastante verdura, cenoura ralada quase todo dia"* (SC10). Alguns (40%) consomem habitualmente frituras na comida, *" Batata frita, frango frito, normalmente não é banhado na gordura, mas eu gosto"*(SG9).

Outras características marcantes deste grupo (50%) são: comer excessivamente e sem controle alimentar, *"Não faço dieta. Tenho problema de triglicerídeos e colesterol, quando está muito alto faço exames, tomo remédios, mas a alimentação eu não mudo. A comida mesmo eu não me cuido. Como de tudo..."*(SG6) e consumir muito doce, *" Como*

bastante doces e chocolates. Tem épocas que chega a noite eu fico com aquela ânsia de comer doces sem para. É ansiedade acho” (SG12). Consomem muito café, como relata SC5, “Eu tomo muito café. Bebo mais ou menos 2 litros ou garrafas de café por dia. Pela manhã eu tomo uma garrafa. O café estimula o cigarro e o inverso também...” e comem sal em excesso na dieta . Poucos referem comer moderadamente açúcar e café (20%) e pouco sal e frituras (10%).

5.2.5 Caracterização do ambiente de trabalho e familiar.

Com referência a carga horária trabalhada e as horas extras, o posicionamento dos bancário sedentários é rigorosamente o mesmo do ativo. Todos estes funcionários afirmam trabalhar até 3 horas extras por dia regularmente, exemplificado no relato de SC8 *“Sou caixa e deveria trabalhar 6 horas mas...na realidade meu envolvimento é de oito a nove horas... A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali”*. Não existe remuneração ou compensação pelas horas extras trabalhadas, justificando este problema no fato de que o banco somente visa o lucro, buscando cada vez mais reduzir custos, como relata SC5 *“Zero. Eu acho que é uma agressão ao ser humano. Esse negócio do dinheiro, pra mim, eu não ligo muito não, porque se eles compensassem pelo que fosse com uma medalhinha, um elogio, eu acho que seria um pagamento”*.

Todos os gerentes e caixas deste grupo percebem como uma exploração traumática, a carga horária extra não remunerada, conforme relatam SG9 *“É traumática,... mais robotizado, é como se eu você estivesse indo para uma cadeia. É porque hoje , a exploração se dá porque no mercado de trabalho esta sobrando gente, então o que*

acontece, ou você se submete ou você não faz parte do sistema”, SC8 “Eu acho que é um afronte aos direitos trabalhistas e sociais...” e SC11 “ A maioria não concorda com isso, uns até contestam e outros acabam fazendo pelo receio...”.

Igualmente aos bancários ativos, todos afirmam se submeter a esta situação por medo de represálias ou de perder o emprego. A insegurança no emprego é uma característica marcante também neste grupo, como diz SC5 *“Isto ocorre até por medo. É burrice e medo de ser marcado.... Eu acho isso uma burrice. É muito estressante”*. Dois bancários referem a automação dos serviços como um fator de redução de horas extras.

A maioria deste grupo (70%) não realiza outra atividade, além do trabalho no banco. Por outro lado, reconhecem que o processo de busca de um novo emprego ou complementação de trabalho vem ocorrendo no banco em função da insegurança no emprego. Parte deste grupo (30%) estuda a noite por se sentirem pressionados pelo banco e referirem esta insegurança no futuro do trabalho atual, enfatizado por SC7 *“...três vezes por semana... Pós graduação em gestão e estratégia de empresa... Necessidade de atualização, e empregabilidade, hoje a tendência é que como bancário dificilmente eu vou ficar muitos anos, então é um preparo para uma outra profissão.... pra você ter uma idéia no meu curso de pós de 28 são 13 colegas do banco. E na minha agência retornaram a bancos escolares cinco colegas”*.

O grupo todo entende que a empresa não valoriza o trabalho realizado pelos funcionários e que ela somente está interessada em aumentar o lucro, os resultados financeiros e reduzir os custos e investimentos, caracterizado na fala do gerente SG12 *“ Na realidade acho que não existe valorização coisa nenhuma. Eles só querem que sejam cumpridas as metas, o lucro, não interessa de que forma”*. Defendem que a valorização humana no trabalho é o futuro necessário para as organizações bancárias.

Estes funcionários afirmam não haver espaço para a realização de um trabalho criativo no banco, que a burocracia, o autoritarismo e a forma vertical e fechada de gestão, não permite que sejam ocupados espaços reais, pelo receio de perda de poder. O autoritarismo é uma característica forte da gerência desta agência, descrita como comum em outras agências do banco. Tais características ficam explícitas, por exemplo, no relato de SG12 *“Eles simplesmente desconsideram tudo o que é planejado. As coisas vem muito de cima pra baixo... não respeitam nada do que nós discutimos e planejamos na agência. É um absurdo....”* e SC8 *“Não há proximidade de quem administra com o aquelas pessoas da base. A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali... em termos de agência como um todo você ainda é muito tolhido”*. Quando afirmam existir algum espaço para sugestões, a gerência é a mais valorizada.

Apesar deste quadro, a maioria destes bancários, a exemplo do grupo ativo, são motivados para trabalhar no banco, justificado no perfeccionismo, *“Sinto-me motivado porque eu estou ali para fazer um serviço bem feito...”* (SG6), ou pela necessidade de sobrevivência, *“De certa forma sou motivado.... Necessidade do ganho financeiro para a manutenção da vida, porque a atividade por si não é agradável para mim...”* (SC8). Contrariamente a esta posição, 40% do grupo refere não ter motivação nem perspectiva para trabalhar pelo banco, como cita SC7 *“Existe um série de fatores que desestimula na política. Eu sei que eu posso produzir muito mais, mas para quê? Pra que eu vou ficar me matando. Para ele ganhar? Por mais que você queira ser profissional, isso te deixa...”*.

O que proporciona maior satisfação para eles é quando executam um trabalho bem feito, quando resolvem problemas e não há conflito com os clientes e estes ficam satisfeitos. Respectivamente, SC10 e SC5 ilustram esta posição: *“Quando faço a*

negociação com o cliente e ele sai satisfeito e eu também”, *“Um serviço bem feito.....Pelo meu perfeccionismo”*. São também descritos como motivos de satisfação no trabalho: dar lucro para o banco e quando os colegas trabalham satisfeitos, com pouca hora extra. Um participante refere não ter nenhuma satisfação no trabalho.

Sobre a caracterização do relacionamento familiar, o grupo se divide igualmente entre os que não percebem nenhum stress no relacionamento familiar, avaliando-o como muito bom, *“É bom. Tenho uma família harmoniosa..”* (SC7) e entre os que afirmam viver frequentemente situações estressantes na família, por causa dos filhos, *“As vezes eu acho que quem se estressa são os filhos, pois eu e a mulher nos ajudamos muito...Filho, a preocupação da droga me estressa mais”* (SC5), por causa da convivência dentro de casa ou pela falta de tempo para se dedicar a família, *“Pelo estresse você chega em casa não tem paciência para lidar com a criança ou discutir um assunto com a mulher...”* (SC8). Um bancário afirma que os problemas do trabalho prejudica o relacionamento familiar. O participante SC5 apresenta comportamento explosivo e violento com a família *“Eu não me estresso, pois eu sou uma pessoa explosiva. Quando eu não gosto da coisa eu caio na porrada”*.

Todos os bancários afirmam sofrer um stress muito forte e freqüente no ambiente de trabalho, apontam um relacionamento péssimo com o gerente da agência e uma tensão e cobrança elevada, como afirmam SG6 *“...mas com o gerente é péssimo. Este gerente é um ditador, ele impõe tudo e não quer saber...”* e SC11 *“Na agência, tem épocas que devido a cobrança por metas se cria um clima de uma competição meia desleal, se cobra muito dos mesmos...aí tem o conflito”*. Desta forma, o ambiente de trabalho é influenciado diretamente pelo tipo de gerência da agência, embora a maioria (70%) afirme que o relacionamento com os colegas é bom *“ Entre os funcionários é bom, mas...com o gerente*

é *péssimo*”(SG6). Consideram ser o trabalho delicado, pois trata com importantes interesses financeiros dos clientes.

5.2.6 Incidência e controle subjetivo do stress

O grupo de bancários sedentários, similar aos ativos, apresenta alto nível de ansiedade, tensão, perfeccionismo e competitividade, como mostra os depoimentos, por exemplo, de SG3 “*Ansiedade: Muito grande: não sei, eu sempre tenho que chegar cedo, fazer antes, eu não sei, é de mim... Hoje eu tenho muita ansiedade ainda. Minha ansiedade é muito forte*”, SC5 “*Sou muito tenso e ansioso. Estou sempre esperando alguma coisa. Esperança talvez, de alguma coisa boa, que a situação melhore....sou perfeccionista....*” e SG12 “*... , não gosto de ver coisas mal feitas, sou perfeccionista. Bastante tenso, tento controlar...*”. Alguns participantes afirmam um nível de médio para baixo de ansiedade e perfeccionismo, embora citem também receber indicação de medicação para ansiedade, como diz SG6 “*Ansiedade... não, acho que sou bem calmo. Não sou perfeccionista Eu não sei se posso dizer que tenho stress. O médico até me deu um remédio para botar em baixo da língua caso eu tenha muito stress...*”.

Contraditoriamente, este mesmo grupo apresenta baixo nível de ambição, manifestado nos exemplos de SG3 “*Eu já fui. Hoje em dia eu não quero mais nada com o banco. Eu só estou cumprindo o meu horário, direitinho... Eu não me envolvo mais. Só estou esperando completar o meu tempo de trabalho para me aposentar*” e SC7 “*Não tenho muitas pretensões no banco não*”.

Com relação às principais causas geradoras de stress, são apontadas: a politicagem e má administração; ser muito pressionado provoca stress; a insegurança no emprego; os

programas impostos pelo banco geram stress; excesso de trabalho e responsabilidade e a desvalorização humana no trabalho. Estas principais causas de stress são caracterizadas, respectivamente, nos depoimentos a seguir:

– *“...tem pessoas da superintendência que nunca passaram por uma agência ..., vão cobrando e não querem nem saber, inventam um monte de projetos e é você que vai executar, então eles não executaram e não sabem a dificuldade que você tem, eles simplesmente dão a meta e você tem de fazer isso”* (SG9);

– *“Me deixa furioso quando vem o gerente falar, cobrar e interromper meu trabalho Sou cobrado quando há inadimplência... Quando eles ficam toda hora martelando, martelando, você chega a exaustão, você diz, há eu não agüento mais. Aqui nesta agência é muito forte, é muito forte”* (SG12);

– *“Esta política de demissão voluntária e os concursos que estão sendo feitos deixam a gente bastante inseguro”* (SG6);

– *“Os programas que o banco impõe. A gente sabe que vai perder um monte de tempo com isso aí, faz reuniões e mais reuniões e a gente já sabe que no futuro isso não vai dar em nada...”* (SG6);

– *“... por exemplo as pessoas chegam todas a tua volta, precisam de alguma coisa e você não pode atender a todas ao mesmo tempo. Isso é realmente uma coisa que me gera muito stress porque eu não posso ser mal educado...sinto dificuldade em amenizar.... é humanamente impossível você acompanhar este nível de informação”* (SC8);

– *“...hoje esta havendo uma massificação dessa questão de resultados, e isso é mundial, as pessoas tão ficando muito distantes e tratando os outros como se fossem máquinas...”*(SC7).

A informatização do trabalho é apontada como uma causa importante geradora de stress, indicado, por exemplo, por SC10 “ ... é tudo porque o que eu faço é cobrar dinheiro, negociar com o cliente as formas de pagar, o sistema dos computadores é que demoram muito, é um problema!” e o trânsito, fora do ambiente de trabalho. As causas menos frequentes de stress neste grupo são os problemas familiares, o atraso e o acumulo de serviços na agência e, por último, a rotina e o trabalho repetitivo, no caso dos caixas, sem variação de movimentos.

As principais reações psicossomáticas ao stress foram: a dor de cabeça, como uma reação direta ao stress; a agressividade e o mau humor; a insônia; o conformismo e a depressão. As principais reações psicossomáticas ao stress são ilustradas pelos relatos a seguir, respectivamente:

- _ “Quando os problemas são maiores, as vezes acho que a dor de cabeça ocorre” (SC10);
- _ “a maior reação é a irritabilidade. Eu fico bem irritado, por longo tempo depois do problema, as vezes descarregando na família e nos outros” (SC8);
- _ “No sono reflete. Períodos mais difíceis eu não consigo dormir. Fico pensando nos problemas... quando as coisas começam a apertar, em função de que da crise financeira, acordo na metade da noite e não consigo dormir...” (SG12);
- _ “Vejo bastante conformismo. O pessoal não vê uma luz ou uma direção que possa ser tomada...” (SG3);
- _ “Olha, é o que se fala depressão, vem um pouco de depressão, um sentimento negativista, desânimo, começa, mas em escala pequena...” (SC7).

A queda no rendimento do trabalho e falhas de memória também foram citadas e podem ser caracterizadas, nos relatos de SC11 “...Tensão depende da época da agência, quando a cobrança é maior e a meta é maior, a tensão é maior e o rendimento

normalmente é até menor” e SC8 “... se os sonhos não forem bons me perturba e cria mais dificuldade mental durante o dia na questão de raciocínio e discernimento das coisas, esquecimento...”.

As principal estratégia pessoal para controlar o stress é: procuram se concentrar e procuram ficar calmos, caracterizada, por exemplo, no relato de SG3 *“Nos últimos anos eu botei na minha cabeça que eu não vou mais me incomodar com ninguém e eu tenho conseguido. Já teve clientes aqui que tentaram me irritar e eu consegui evitar de me envolver com os problemas do cliente. Não levo a sério, procuro evitar ao máximo me envolver em stress ...”.* Outra importante estratégia utilizada é: explodir e resolver a situação estressante na hora, exemplificada por SC5 *“... eu boto pra fora, não guardo nada. É uma boa estratégia, porque eu já poderia estar no fundo do poço pelo stress, pelo que já me aconteceu na vida.... Eu explodo na hora, normalmente eu sou explosivo na hora, quem faz uma vez não faz a segunda.”.*

Evitar a situação estressante e não se endividar, são estratégias utilizadas por 40% do grupo, exemplificada respectivamente por SC11 *“ Se eu não conseguir resolver na hora, dou um tempo e resolvo depois...procuro evitar o conflito”* e SC14 *“ Tivemos que fazer cortes nos gastos. Eu procuro não pensar no material”.*

São estratégias menos frequentes de controle do stress: não ter ambição no trabalho, como diz SG3 *“Mas eu hoje sou uma muito mais consciente de mim mesmo, desde que eu não tive mais ambição, não quero mais nada com o banco, só cumpro a minha obrigação certinho, tranqüilo. Melhorei bastante”;* separar o trabalho da vida pessoal e fumar, como relatam SC10 *“ Não levar os problemas para casa é importante”* e SC8 *“ Fumo muito, por hábito, mais de uma carteira por dia. Ajuda a relaxar...alivia a tensão no trabalho”.*

Descansar ou caminhar um pouco e pensar positivamente no trabalho a realizar, também foram estratégias pouca referidas neste grupo.

Acreditam que um estilo de vida sedentário, sem controle alimentar e ansioso é prejudicial e que não ser agressivo é um fator positivo para o controle do stress, caracterizado nos depoimentos a seguir:

– *“...o que eu faço para controlar o estresse é muito pouco. Eu poderia fazer muito mais, que realmente me levasse a um controle ,a uma qualidade de vida, mas não procuro uma atividade maior que me distraia, uma atividade física...sou muito ansioso mesmo e minha alimentação não é aquela coisa”* (SG12);

– *“o fato de você ser uma pessoa mais calma, aparentemente mais calma e ponderada, não toma atitudes bruscas e assim não construir aqueles rompantes”* (SG9).

Quanto à ação da empresa no combate ao stress, a maioria dos participantes deste grupo consideram inexistente. Afirmam que o banco não age efetivamente no combate ao stress, “finge” que não acontece e não atua na melhoria da qualidade de vida dos funcionários, embora existam projetos no papel, evidenciado, por exemplo, no relato de SG9 “O banco diz que a pessoa deve voltar-se a família, sabe aqueles discursos que tem de trabalhar,mas não pode largar de mão as outras coisas, mas só se fala, ação nada, e eu acho que a ação da empresa não é nada. A empresa tem ações é de capitalista” e SC5 “Ela não se importa, mas nem um pouquinho (indignação). O que tem por aí é tudo utopia. O que eles falam não existe. Tudo está endereçado para uma coisa, para a produção. As palestras do prof. Marins são lavagem cerebral. São sempre endereçadas para a produção. O homem tem que baixar a cabeça e pronto. Tu assistes uma fita daquela e sai motivado para produzir. Mas na verdade é como o Charles Chaplin naquele filme das máquinas”.

Consideram que a ação do banco é desarmônica e desarticulada, onde os projetos não partem da realidade, não tem continuidade e são impostos.

O excesso de trabalho e horas extras compromete fortemente a vivência de um estilo de vida ativo nos bancários sedentários, como relata SC8 *“Um pouco é sedentarismo, sedentarismo pela falta de exercício físico. Envolvimento com a empresa e atualmente com o estudo, não sobra tempo. Estou fazendo direito na UNIVALE das sete as dez da noite e exige muita leitura e dedicação... deveria trabalhar 6 horas mas... meu envolvimento é de oito a nove horas”*.

Todos consideram que o nível de stress nas demais agências é bastante forte, que aflige a maioria dos funcionários, em função da defasagem salarial, da desvalorização profissional, da inseguranças, entre outros motivos, como depõe SG3 *“As outras agências vivem um stress muito grande por todos os motivos, falta de salários dignos, insegurança no emprego e desvalorização . As pessoas estão se rendendo...”*. Um dos problemas apontados que mais prejudica o trabalho nas demais agências gerando stress é a ampliação das competências e tarefas que o funcionário necessita realizar, normalmente em pouco tempo. A este respeito, afirmam SC7 *“Eu sou caixa, só que sou substituto de duas gerências... É muita coisa e não sobra tempo pra nada..”* e SC8 *“..., você trabalha com milhares de informações, muitos sistemas e milhares de pessoas. É difícil conseguir lidar com tudo isto, é muita coisa que você tem de saber fazer”*. As mudanças bruscas e rápidas que vem ocorrendo no banco, que alteram os interesses e a cultura organizacional tem gerado muito stress, conforme relata SG3 *“Mudança . De atitude, de comportamento. Houve muita mudança dentro do banco e sempre que mexe com os teus interesses e tua comodidade você reage e as mudanças dentro do banco foram e ocorrem muito rapidamente e eu acho que isto estressa muito as pessoas...”*.

O grupo sugere, para reduzir o impacto do stress no trabalho, gerenciar o banco de maneira mais democrática e transparente, como diz SG12 *“Uma das coisas que eu faria é deixar as coisas mais claras, acho que as coisas vêm muito de cima para baixo, não há um plano de trabalho é um plano de metas. As pessoas deveriam ser mais envolvidas. Permitir participação”*, respeitar a carga horária de trabalho e repor as perdas salariais, refere, por exemplo, SC8 *“ Respeitar a carga horária do funcionário, é fundamental. O salário está tão distante”*.

O grupo sugere que o banco estimule a participação dos funcionários em programas de atividade física, de esportes e em atividades físicas em academias, evidenciado nos depoimentos de SG6 *“Eu gostaria de participar de um programa de caminhadas, mas o problema é o tempo. A jornada no banco muitas vezes é das 7.30 as 19 horas direto”*, SC10 *“O banco faz o exame uma vez por ano, aí diz que tem que caminhar, acho que poderia fazer muito mais coisa, eles cobram, mas não dão condição a isso...poderia estimular para ir na academia”* e SC11 *“ Falta tempo para a pessoa deixar de ser sedentária....acho que querendo é possível fazer. O banco pode pensar em dar condições para isso”*.

Em ambos os grupos, tanto na apresentação dos depoimentos analisados, quanto na ordenação e organização do conteúdo das entrevistas (anexo 5), está evidenciado que entre gerentes de expediente e caixas, em geral , não há diferenças importantes, com relação à percepção das categorias estudadas. Embora existam diferenças de função, atribuição, hierarquia e salário entre gerentes de expediente e caixas, estes manifestam sofrer de forma semelhante os problemas na agência e vivenciar as conseqüências do stress. Vários deles, quando necessário, trocam de função para manter o trabalho na agência, ou seja, o gerente de expediente atua como caixa e vice versa, aproximando experiências. Ficou explícito a

existência de uma maior distância dos gerentes de expediente e caixas com relação à gerência geral da agência.

A descrição e análise realizada no presente capítulo reúne as principais características identificadas através da ordenação do conteúdo das entrevistas, características estas que mostram as principais semelhanças e diferenças na percepção dos bancários ativos e sedentários. Objetivando apresentar tal caracterização de forma mais sintética e didática, de modo a permitir a melhor visualização dos resultados, são apresentados a seguir, quadros comparativos, a partir da aplicação da “técnica do espelho”.

Quadro 7. Histórico e condição de saúde dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Histórico e condição de saúde	
No passado, problemas de saúde.	No passado, problemas de saúde.
Atualmente, boa saúde.	Atualmente, problemas de saúde.
Fazem complementação nutricional. Usam complexos vitamínicos e homeopatia.	Alguns usam medicação regular.
Não faltam ao trabalho. Afirmam boa saúde e compromisso com o banco.	Não faltam ao trabalho. Afirmam compromisso com o banco.
Alguns apresentam (66%) histórico de doença crônica degenerativa na família.	Apresentam (90%) histórico de Doença crônica degenerativa na família.

Quadro 8. Hábitos de atividade física, lazer e repouso dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Hábitos de atividade física, lazer e repouso	
No passado, praticavam atividade física e esporte. Mantiveram a prática.	No passado, a maioria praticou esporte (70%). Abandonaram a prática.
Praticam atividade física intensamente. Fazem por motivação e prazer. Buscam esquecer do trabalho.	Não praticam nenhuma atividade física. Alegam falta de condições, tempo e motivação. Buscam atividades de baixa exigência física.
Estilo de vida ativo. Enfatizam a necessidade de planejar tempo para a atividade física.	Estilo de vida sedentário. Reconhecem a necessidade de planejar tempo para a atividade física.
O lazer é praticar atividade física. O lazer não esportivo é um lazer ativo.	O lazer é de baixa exigência física, associado à atividades relaxantes e à família.
O lazer imposto pelo banco é rejeitado.	O lazer imposto pelo banco é rejeitado.
Exercícios à noite causam hiperatividade e podem prejudicar a qualidade do sono e do trabalho.	A prática de exercícios imposto pelo banco, no horário de trabalho, é rejeitado. A falta de dinheiro prejudica o estilo de vida ativo.
O descanso é suficiente (33,3%) e a qualidade do sono é boa (66,6%). Para 50%, o descanso não é suficiente.	O descanso não é suficiente para 70% e a qualidade do sono não é boa (40%).

Quadro 9. Auto-avaliação da aptidão física e capacidade motora dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Aptidão física e capacidade motora	
Possuem força, resistência muscular e flexibilidade necessárias à atividade física e ao esporte.	Não possuem a força, a resistência muscular e a flexibilidade satisfatórias. Relatam fraqueza e comprometimento físico.
A capacidade motora para o trabalho é muito boa.	A capacidade motora para o trabalho é de fraca a moderada. Relatam dificuldades motoras.
	O trabalho variado melhora a capacidade motora.
	Quando praticavam esporte no passado, relatam que evitavam as doenças do trabalho.
	A inadequação ergonômica de mesas e cadeiras, prejudica a capacidade motora.

Quadro 10. Hábitos alimentares e consumo de drogas dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Hábitos alimentares e consumo de drogas	
Não fumam (100%).	Fumam muito (40%).
São conscientes dos prejuízos do cigarro para a saúde.	Afirmam que o cigarro relaxa e é um companheiro.
	Deixaram de fumar (30%) por necessidade. Não fumam (30%) por não gostarem do vício.
Bebem vinho com moderação (100%).	Bebem vinho, uísque ou cerveja com moderação (80%).
Bebem cerveja (33,3%) moderadamente.	Bebem “de tudo” (10%), sem moderação.
	Não bebem por princípio e religião (10%).
Evitam comer carne vermelha.	Consumem freqüentemente carne vermelha.
Evitam comer frituras.	Consumem freqüentemente muita fritura.
Consumem peixe, frango, massas, arroz e feijão.	Consumem peixe, frango, massas, arroz e feijão.
Consumem comida natural, frutas, verduras e saladas (86,6%).	Poucos (20%) consomem frutas, verduras e saladas.
	Comem em excesso, sem controle alimentar.
Equilibram o consumo de doces com a prática esportiva.	Comem muito doce, sem controle.
Evitam consumir café e açúcar.	Consumem muito café e sal.

Quadro 11. Características do ambiente de trabalho e familiar dos bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Características do ambiente de trabalho	
Trabalham até 3 horas extras por dia, sem remuneração. Sentem-se explorados e se submetem por medo.	Trabalham até 3 horas extras por dia, sem remuneração. Sentem-se explorados e se submetem por medo.
Não possuem outra atividade. Afirmam que muitos colegas estudam a noite por pressão do banco ou insegurança.	Alguns não possuem outra atividade. Alguns estudam a noite por pressão do banco ou insegurança.
O banco não valoriza o trabalho do funcionário. Apenas o lucro interessa.	O banco não valoriza o trabalho do funcionário. Apenas o lucro interessa.
Faltam funcionários, o que gera mais horas extras. Os critérios de promoção são obscuros e injustos.	
Não há espaço para um trabalho criativo. Prevalece o autoritarismo.	Não há espaço para um trabalho criativo. Prevalece o autoritarismo.
São motivados por orgulho e comprometimento pelo trabalho. Alguns não manifestam motivação. Diferenças salariais prejudicam a motivação.	São motivados por orgulho e comprometimento pelo trabalho. Alguns não manifestam motivação.
Da prazer quando não há conflitos com clientes, estes ficam satisfeitos e o trabalho é bem feito. Alguns relatam não ter satisfação.	Da prazer quando não há conflitos com clientes, estes ficam satisfeitos e o trabalho é bem feito. Alguns relatam não ter satisfação.
O stress é muito forte e freqüente no trabalho, influenciado pela gerência autoritária e insegurança. Tratam de interesses financeiros.	O stress é muito forte e freqüente no trabalho, influenciado pela gerência autoritária e insegurança. Tratam de interesses financeiros.
O relacionamento com os colegas é bom.	O relacionamento com os colegas é bom.
Ambiente familiar	
O relacionamento é bom (66,6%).	O relacionamento é bom (50%).
Problemas com os filhos preocupam e causam stress (16,6%).	Problemas com os filhos, no convívio familiar e a falta de tempo causam stress (50%).
	Comportamento violento com a família.(10%).

Quadro 12. Causas do stress percebido e nível de ansiedade, tensão, competitividade, perfeccionismo e ambição nos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Nível de ansiedade, tensão, competitividade, perfeccionismo e ambição	
Alto nível de ansiedade, tensão, competitividade e perfeccionismo.	Alto nível de ansiedade, tensão, competitividade e perfeccionismo.
Baixo nível de ambição.	Baixo nível de ambição.
Causas mais freqüentes de stress	
Desvalorização humana no trabalho (86,6%). Politicagem e má administração (90%).	
Defasagem e arrocho salarial (86,6%).	Muita pressão no trabalho (80%).
Insegurança no emprego (66,6%).	Insegurança no emprego (70%).
Muita pressão no trabalho (50%).	Programas impostos pelo banco (70%).
Excesso de trabalho e responsabilidade (50%).	Excesso de trabalho e responsabilidade (70%).
Politicagem e má administração(50%).	Desvalorização humana no trabalho (50%).
	Defasagem e arrocho salarial (50%).
Causas menos freqüentes de stress	
Problemas familiares (33,3%).	Informatização do trabalho (40%).
Falta de tempo para o lazer e o esporte (33,3%).	Trânsito (40%).
Informatização do trabalho (16,6%).	Problemas familiares (20%).
Clientes irritados (16,6%).	Atraso e acúmulo de serviço (20%).
Trânsito (16,6%).	A rotina e o trabalho repetitivo, sem variação e movimento (10%).

Quadro 13. Reações psicossomáticas ao stress dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Reações psicossomáticas ao stress	
Depressão (50%).	Dor de cabeça (60%).
Agressividade e mau humor (33%) .	Agressividade e mau humor (60%).
Conformismo (33%).	Insônia (50%).
Chorar é uma reação nas mulheres (33%).	Conformismo (30%).
Falhas de memória (16,6%).	Depressão (20%).
Úlcera (16,6%).	Queda no rendimento do trabalho (20%).
Perda da coordenação motora (16,6%).	Gastrite(20%)
	Falhas de memória (10%).

Quadro 14. Estratégias pessoais para controlar o stress, utilizadas pelos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Estratégias mais freqüentes de controle do stress	
Fazer atividade Física (100%).	
Concentração (66,6%).	Concentração (70%).
Explodir e resolver a situação na hora (66,6%).	Explodir e resolver a situação na hora (60%).
Adaptar-se a situação estressante (66,6%).	Evitar a situação estressante (40%)
Não se endividar (33,3%).	Não se endividar (40%).
Pensar positivamente sobre o trabalho (33,3%).	
Estratégias menos freqüentes de controle do stress	
Não ter ambição no trabalho (16,6%).	Não ter ambição no trabalho (30%).
Separar o trabalho da vida pessoal (16,6%).	Separar o trabalho da vida pessoal (30%).
	Fumar (30%).
	Descansar ou caminhar pouco (30%).
	Pensar positivamente sobre o trabalho(10%).

Quadro 15. Influência do estilo de vida no controle do stress, na auto-avaliação dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Influência do estilo de vida no controle do stress	
Estilo de vida ativo, com controle alimentar, combate o stress.	Estilo de vida sedentário, sem controle alimentar e ansioso é prejudicial.
O estilo de vida sedentário é prejudicial.	Controlar a agressividade combate o stress.
O excesso de trabalho e horas extras prejudicam a realização de um estilo de vida ativo.	

Quadro 16. Ação da empresa no combate ao stress, na avaliação dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
Ação da empresa no combate ao stress	
O banco não combate verdadeiramente o stress, embora existam projetos.	O banco não combate verdadeiramente o stress, embora existam projetos.
Programas de qualidade de vida no trabalho foram cortados, pois representaram mais participação e menos concentração de poder.	
	A ação do banco é desarticulada e desarmônica.
Ginástica laboral e programas de exercícios físicos durante o trabalho são inviáveis de praticar.	

Quadro 17. Características do stress nas demais agências e sugestões para a mudança positiva, na avaliação dos grupos de bancários ativos e sedentários.

Ativos	Sedentários
O stress nas demais agências	
O stress nas agências do banco é muito alto.	O stress nas agências do banco é muito alto.
O aumento das tarefas e do conhecimento que os funcionários das agências do banco tem que realizar, em pouco tempo, causa stress.	O aumento das tarefas e do conhecimento que os funcionários das agências do banco tem que realizar, em pouco tempo, causa stress.
Mudanças bruscas e rápidas, que alteram a cultura organizacional das agências causa stress.	Mudanças bruscas e rápidas, que alteram a cultura organizacional das agências causa stress.
Sugestões	
Gerenciar o banco de maneira mais democrática e transparente.	Gerenciar o banco de maneira mais democrática e transparente.
Respeitar a carga horária de trabalho.	Respeitar a carga horária de trabalho.
Repor as perdas salariais.	Repor as perdas salariais.
Ginástica laboral ou programas de exercício físico durante o horário de trabalho são inviáveis, dentro da atual estrutura do banco.	Estimular a participação dos funcionários em programas de atividade física .

CAPÍTULO VI

DISCUSSÃO, CONCLUSÕES E SUGESTÕES.

Na discussão dos resultados, são descritas as principais características dos bancários ativos e sedentários, com relação às categorias investigadas, e realizadas as comparações mais importantes entre os depoimentos dos dois grupos estudados, confrontando as principais tendências apresentadas nos depoimentos com o que a literatura revisada aponta. Nas conclusões, são formuladas as sínteses visando responder aos objetivos específicos traçados no início da pesquisa. São apresentados finalmente as sugestões do estudo, sugestões para futuras pesquisas e as sugestões dos participantes da pesquisa.

6.1 DISCUSSÃO

Após a análise do conteúdo das entrevistas e da caracterização dos grupos de bancários ativos e sedentários, referente às unidades de análise e categorias investigadas, é necessário discutir as principais semelhanças e diferenças encontradas.

Analisando a caracterização realizada, com base na “espelhagem” dos principais depoimentos, ficaram evidenciadas tanto semelhanças quanto diferenças a respeito dos temas abordados.

Com relação à condição de saúde, são verificadas diferenças importantes entre o grupo ativo e sedentário. Atualmente os ativos afirmam ter boa saúde, fazem complementação nutricional e não faltam ao trabalho pela boa saúde, enquanto os sedentários, embora também não faltem ao trabalho, pelo compromisso com o banco, apresentam problemas de saúde, de colesterol e pressão alta e usam medicação regular.

Quanto ao histórico de vida pessoal ligado à doença, tanto os bancários ativos, como os sedentários, referem problemas no passado como, por exemplo, stress e úlcera nervosa, nos ativos, e câncer e problemas cardiocirculatórios, nos sedentários. Com relação ao histórico da família, ambos os grupos fazem referências a doenças crônicas degenerativas, com mais ênfase no grupo sedentário. A ocorrência deste tipo de doença como diabetes, doença cardíaca e o câncer estão associados a comportamentos de risco e ao estilo de vida sedentário, vivenciado pela maioria da população brasileira. STRINGUETO (2001) afirma estar consolidada a idéia de que, tendências genéticas á parte, o estilo de vida que uma pessoa pratica é a causa determinante de doenças como a obesidade, os problemas cardiovasculares e o câncer.

Quanto ao histórico de atividade física, os participantes ativos manifestaram fazer atividade física regular no passado, mantendo a prática até hoje, diferentemente dos sedentários, que manifestaram praticar atividade esportiva sem regularidade, posteriormente abandonando a prática. O participante AG1 relatou um histórico de vida sedentário, tornando-se posteriormente ativo, enquanto o SG9 era ativo, esportista, mas abandonou a prática por causa da associação do trabalho com os estudos à noite, somado aos problemas de saúde. Estes posicionamentos são coerentes com os estilos de vida praticados pelos dois grupos e confirmam o pressuposto de que indivíduos que tiveram educação esportiva ou contato freqüente com atividade física na juventude tendem a manter

e valorizar o estilo de vida ativo, desde que garantidas as condições mínimas para tal prática. O participante SG9 é um exemplo de como as condições sociais e econômicas podem levar ao abandono do estilo de vida ativo, agravado no caso por problemas de saúde. Por outro lado, é verdade que pessoas sedentárias podem mudar seu estilo de vida para ativo, desde que envolvidas com informações adequadas e motivadoras, inseridas num grupo que se exercite, e que possuam as condições objetivas mínimas para assumir tal prática, como recursos financeiros, tempo livre e acesso aos locais de prática.

O grupo ativo realiza atividade física regularmente pelo prazer e pelo fato de fazê-los esquecerem do trabalho, enquanto os sedentários não fazem nenhuma atividade física regular por não se manifestarem motivados e preferirem atividades mais calmas e de baixa exigência física. O lazer dos grupos apresenta esta mesma diferença, com atividade física no grupo ativo e um lazer mais parado e “relaxante” nos bancários sedentários. Neste sentido, estudos em DUMAZEDIER (1979) apud JANISSEK (1995), afirmam que as atividades de lazer muitas vezes se confundem com as familiares e que estas estariam intensamente ligadas à função recreativa da família.

Os grupos se enquadram aos pressupostos da literatura, (SHEPHARD, 1994; FEDÉRATION INTERNATIONALE DE MEDECINE SPORTIVE, 1998 e NAHAS, 2001) quanto ao perfil das pessoas sedentárias e ativas. O maior número de bancários sedentários na agência ratifica os dados obtidos em outros estudos que indicam ser a maioria da população produtiva sedentária. Não houve nenhuma referência negativa à prática de atividade física regular. A percepção de ambos os grupos é positiva quanto ao estilo de vida ativo. Ambos os grupos destacam que o lazer ou a prática de exercícios físicos imposta pelo banco no horário de trabalho é fortemente rejeitada (quadros 8 e 16),

pois a alta demanda de trabalho e as pressões feitas pelo próprio banco contrapõem qualquer possibilidade de prática.

Não se identificou, em nenhuma das entrevistas realizadas, qualquer tipo de atividade física ou lazer realizada em grupo, entre os bancários, a exceção da “reunião” de fim de semana no hotel e do happy hour na agência, totalmente rechaçados pelos funcionários (ver SG6 e AC15 na subcategoria “O lazer imposto pelo banco é rejeitado”). Isto é importante, pois explicita a cultura de movimento e o tipo de relações interpessoais que são estabelecidas na agência, onde o relacionamento se resume ao trabalho produtivo, não ocorrendo ações, nem dos funcionários, nem da instituição, para a promoção do lazer ativo.

Um ponto importante é a semelhança no posicionamento de ambos os grupos quanto à necessidade de planejar tempo para a prática de atividade física. Mais de 50% dos sedentários referendam esta necessidade, indicando uma provável predisposição à mudança de estilo de vida. Esta predisposição fica evidente também quando da análise da categoria “influência do estilo de vida pessoal no controle do stress” e nas sugestões (anexo 5 e quadro 8). Tanto ativos como sedentários reconhecem na atividade física regular uma fonte de relaxamento, equilíbrio do stress, proporcionando vigor para o trabalho. Entretanto, o potencial para a mudança de estilo de vida esbarra no problema da realidade vivida diariamente por eles, onde o trabalho absorve quase totalmente o tempo, não existe informação disponível que oriente para um estilo de vida ativo, o salário é baixo e atualmente, muitos buscam estudar à noite em função da insegurança no emprego, o que reduz, mais ainda, as possibilidades de mudança para um estilo de vida ativo. FERREIRA (2001) aborda precisamente esta problemática ao questionar como um (a) cidadão (ã) que mora na periferia acorda às 5 da manhã, trabalha das 8:00 às 17:00 horas, chega em casa as

19 e vai resolver os afazeres domésticos, pode praticar exercício físico. Um trabalhador cansado por uma longa jornada, sem recursos financeiros, sem informação motivadora e preocupado com a sobrevivência imediata, não apresenta as condições ideais para manter um estilo de vida ativo e saudável. Sem tempo para descansar adequadamente é difícil pensar, planejar e assumir atitudes, no dia a dia, que leve a prática de esporte ou atividade física no dia a dia. Isto sugere que além das classes menos favorecidas, apontadas por NAHAS (2001), que são as mais exploradas e excluídas do acesso à educação, saúde e ao consumo (PALMA, 2001), uma grande parcela da classe média vê-se igualmente impossibilitada, excluída também deste processo de cultura corporal e do consumo de bens e serviços associados à atividade física, ao esporte e ao lazer ativo. Falta, no caso destes bancários sedentários, tempo, dinheiro, estímulo e um contexto sociocultural de vida estimulante e adequado, somada a mudança para uma atitude positiva frente à atividade física, mesmo que pequena. A falta de tempo, dinheiro e condições socioeconômicas ficam bem evidenciadas ao analisar os quadros 8, 11 e 17.

Referente à mudança no estilo de vida e a manutenção de uma frequência de exercícios físicos regulares, os grupos se diferenciaram na forma de perceber esta questão. Os ativos, de modo geral, defendem que a mudança depende basicamente do sujeito assumir uma posição e definir como uma prioridade na vida, a prática de esportes ou da atividade física preferencial. Uma parte do grupo sedentário vê o problema de seu estilo de vida como resultado da falta do hábito ou disciplina para se exercitar e que a falta de dinheiro prejudica a realização de exercícios físicos e de um lazer mais ativo. Desta forma, vêem o estilo de vida como resultado de uma posição essencialmente individual, não considerando em seus discursos outros fatores condicionantes externos mais abrangentes, nominados pelo pesquisador, de condicionantes proximais e distais. Os condicionantes

proximais são aqueles impostos pelo próprio contexto em que a pessoa vive, por exemplo, no universo do trabalho, o excesso de horas extras, as constantes mudanças na organização do trabalho, o aumento significativo no número de tarefas novas a aprender, o aumento na demanda de clientes a atender e as possibilidades reais e concretas que a empresa oferece para prática de esportes. Os condicionais distais são aqueles mais distantes do controle da pessoa como, por exemplo, o salário, a política de recursos humanos da empresa, a insegurança no emprego que gera a necessidade de nova profissionalização em busca de empregabilidade, entre outros. Fica evidente uma crítica nos depoimentos dos participantes ativos e uma autocrítica dos sedentários, quanto ao sedentarismo, enfatizando o problema pessoal na vivência de um modo de vida prejudicial à saúde e ao trabalho. O sedentário expõe uma certa fragilidade ou incapacidade de reagir frente a este problema, cada vez mais conhecido pelos bancários. Desta forma, tanto ativos como sedentários apresentam uma visão que está associada ao processo de “culpabilização”, evidenciado na literatura (CRAWFORD, 1977). Os ativos acreditam na responsabilização dos sedentários, como preguiçosos ou desinteressados, e os próprios sedentários, colocam-se como “culpados” por esta condição. O processo de culpabilização ocorre no próprio indivíduo, quando ele sozinho não consegue perceber os condicionantes sociais vividos em sua vida, não consegue discernir claramente os componentes mais individuais, que dependem de sua opção pessoal e de sua atitude e ação, dos condicionantes contextuais e conjunturais, que são mais influenciados e muitas vezes determinados por fatores externos à sua vontade ou atitude. Não percebendo estas diferenças e relações, ele é levado a se auto culpar e ter uma compreensão muito superficial e particularizada do problema do estilo de vida das pessoas. Este processo ficou evidenciado em muitas entrevistas, pois o próprio rumo do assunto levou a esta reflexão e auto questionamento, especialmente nos sedentários. O depoimento de SC8, ao

juntar dois momentos de sua fala, explicita esta contradição *“Tempo até eu poderia dispor. Se levantasse de manhã cedo, por exemplo, e saísse para dar uma caminhada, eu até teria condições de fazer... Acho que meu descanso não é suficiente. Essa atividade de cinco dias por semana, nessa rotina que eu levo hoje. Às sete horas da manhã to de pé lendo, e vou dormir bem a noite, então chega quinta e sexta feira já me sinto cansado, nem tanto fisicamente, mas mais mentalmente em função da atividade, trabalhar e estudar, claro que também sinto um pouco de cansaço físico no decorrer da semana, talvez pela falta de um exercício físico”*. O próprio grupo de bancários ativo reconhece dificuldades para realizar o estilo de vida ativo e saudável, visível no quadro 15. De fato, a “falta de tempo” apontada pelos entrevistados, como uma importante justificativa para a vivência do estilo de vida sedentário, “esconde” um conjunto de causas e problemas anteriores, de origem sociocultural e econômica. Embora não existam estudos específicos concluídos, muitas referências anedotais sustentam que estas mesmas dificuldades ocorrem mais cedo na vida dos trabalhadores, e são vividas por muitos estudantes do 2º grau, que estudam em escolas públicas no Brasil. Além de estudar, eles têm que trabalhar para auxiliar financeiramente a família ou para se sustentar, normalmente não sobrando tempo na semana para outras atividades. Isto é facilmente confirmado por professores atuantes na rede de ensino público estadual e federal, por exemplo, em Florianópolis. Relativo à educação física escolar e aos estudantes de 2º grau, FERREIRA (2001, p. 49) defende que a educação física não pode desconsiderar o caráter multifatorial da saúde e da qualidade de vida. *“Como disciplina escolar, ela não deve abandonar sua preocupação em subsidiar e encorajar as pessoas a adotarem estilos de vida ativa. Porém, esse seu papel estará limitado se ela não for capaz de promover o exame crítico dos determinantes sociais, econômicos, políticos e ambientais... de forma que as pessoas tenham autonomia para a prática de exercícios”*.

Uma das mais contundentes críticas ao discurso da aptidão física relacionada à saúde é o caráter eminentemente individual de suas propostas, obscurecendo outros

determinantes da saúde, costumeiramente apresentando o indivíduo como problema e a mudança de estilo de vida como solução. Esta crítica indica a existência da idéia de que todos seriam livres para escolher seu estilo de vida, o que não necessariamente conduz à realidade, pois vivemos numa sociedade dividida em classes sociais, na qual nem todas as pessoas podem adotar um estilo de vida saudável, em razão das desigualdades econômicas e sociais. CRAWFORD (1977) critica este reducionismo, pois ser fisicamente ativo não significa necessariamente ser saudável, dizendo que este individualismo exacerbado contribui para a culpabilização da vítima, quando insinua que a saúde pode ser obtida predominantemente através do comportamento individual. Fortalecendo esta abordagem crítica, MYNAYO (1992) defende que a saúde é uma resultante das condições sociais, que podem gerar grandes desigualdades, tais como alimentação, renda, trabalho, emprego, lazer e acesso aos serviços de saúde.

Os resultados indicam que a auto-avaliação do sono e do descanso em geral é mais positiva nos bancários com estilo de vida ativo em comparação aos sedentários. Para os sedentários o descanso não é suficiente e a qualidade do sono não é boa. Observando o comportamento dos grupos nas demais categorias analisadas, parece indicar que o estilo de vida ativo exerce uma influência positiva no indivíduo, beneficiando o sono e o descanso.

Diferenças são verificadas com relação à aptidão física e a capacidade motora relatada pelos grupos. Os ativos apresentam força, resistência muscular e flexibilidade para o esporte, afirmando ótima capacidade motora para o trabalho. Já os sedentários relatam o contrário, não possuem a força, a resistência muscular e a flexibilidade desejadas. Relatam já sentir o “peso da idade” e que o estilo de vida sedentário não ajuda. Todos os estudos indicam que a inatividade física é um fator comprometedor da saúde e da qualidade de vida, sendo um importante fator de risco no desenvolvimento de doenças, com prevalência da

doença coronariana em comparações entre populações ativas e sedentárias (PAFFENBARGER e LEE, 1996; ALFIERI, 1996; FEDERATION INTERNATIONALE DE MEDICINE SPORTIVE apud REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA ESPORTIVA, 1997 e 1998). O grupo sedentário refere ainda que quando o trabalho é variado, com movimentos alternados, a capacidade motora melhora e que quando praticavam esportes, no passado, evitavam as doenças do trabalho. Isto se explica pelo fato destes bancários, por serem sedentários, não realizarem atividades físicas com maior exigência fisiológica e estarem submetidos a uma rotina hipocinética, caracterizada por posturas mais fixas e rígidas, como no caso dos caixas. Da mesma forma, a maioria dos estudos indica que prejuízos à saúde podem ocorrer, quando as pessoas se submetem a inatividade física crônica (WINGET E DEROSHIA, 1986).

Quanto aos hábitos alimentares, a dieta básica de ambos os grupos pesquisados é semelhante e inclui arroz, feijão, massas, peixe e frango. Entretanto, são evidentes diferenças importantes na dieta dos grupos ativo e sedentário. Os ativos manifestam evitar o consumo de carne vermelha e frituras, alimentos reconhecidamente prejudiciais à saúde. Consomem comida natural, frutas e verduras regularmente. Poucos consomem doces, mas apresentam conhecimento e consciência do equilíbrio no gasto calórico, produzido pela prática de exercícios físicos.

O grupo sedentário, em função de sua dieta, está bastante exposto ao risco de desenvolver doenças crônicas degenerativas, como as cardiopatias ou diabetes. A maioria não realiza nenhum controle alimentar, tem uma dieta rica em gordura e açúcares, muito doce e carne vermelha. A maior parte dos estudos indica que este tipo de alimentação está altamente correlacionada com o desenvolvimento de doenças degenerativas e com a obesidade (GRILO, WILFLEY E BROWNELL, 1992; KATCH E McCARDLE, 1996;

NAHAS, 1999; RAMOS, 1999; NAHAS, 2001). Além disso, a maioria deste grupo fuma bastante, associando este vício à diminuição da tensão do dia a dia e ao relaxamento. É atualmente indiscutível o efeito nocivo do cigarro no organismo humano, sendo causa ou estando associado a várias doenças e a diferentes tipos de câncer, diminuindo a qualidade e a expectativa de vida e aumentando as chances de morte precoce. Dos bancários ativos investigados, nenhum manifestou o vício de fumar, sendo coerente com o estilo de vida ativa que conseguem vivenciar, pois o fumo diminui a capacidade física para realizar atividade física. Normalmente, quem se exercita e pratica esportes, tem um senso mais crítico frente ao cigarro.

O grupo sedentário manifesta ainda que ingere habitualmente muito café e muito sal na dieta. O café, rico em cafeína, pode ser nocivo a saúde, se ingerido em excesso. Muitos estudos estão sendo realizados para verificar o efeito da cafeína no organismo, embora, segundo ROSSI (1994), nenhum deles seja ainda conclusivo. As preocupações dos estudos têm sido focadas nos prejuízos que a mesma pode causar à saúde. A cafeína pode causar nervosismo, insônia e inquietação, ultrapassando o consumo de 1 a 2 xícaras de café; aumentar o colesterol de baixa densidade, elevar o nível de açúcar no sangue, provocar perda de sais minerais e vitaminas, entre outras conseqüências (ROSSI, 1994). O sal em excesso na dieta pode provocar hipertensão arterial e outras complicações circulatórias, embora em pequena quantidade, seja importante para o metabolismo.

Está fortemente evidenciado nos depoimentos de todos os participantes da pesquisa, ativos e sedentários, que o trabalho realizado nesta agência, ultrapassa freqüentemente o número de horas contratado. Todos os bancários afirmam trabalhar diariamente, em média, até 3 horas extras, ou seja, não existe diferença entre os grupos estudados, pois o “estilo de vida” vivenciado, não afeta a quantidade de trabalho a realizar, nem o número de horas

extras trabalhadas. Um agravante neste aspecto é o fato destas horas extras não serem remuneradas ou compensadas. Não existem referências que indiquem compensação financeira, em folga do trabalho ou valorização profissional através de prêmios ou distinção no trabalho. Esta situação coloca os bancários numa situação de fragilidade e desmotivação, fortalecendo os processos geradores de stress, pois estes percebem as possibilidades de um estilo e qualidade de vida melhor e se defrontam com sua condição de trabalho e sócio-econômica em crise.

A razão para ambos os grupos se submeterem a esta situação é o medo de perder o emprego, pois neste contexto estudado foi destacado o PDV (plano de demissão voluntária) e o concurso nacional para novos funcionários que o banco realizou. Embora este concurso venha atenuar parte do problema do excesso de demanda de trabalho nas agências, é natural compreender a insegurança dos bancários com este concurso. Basta considerar o quadro que está exposto na totalidade do estudo. Os bancários são excluídos do conhecimento sobre os processos que geram as mudanças no trabalho, que não são poucas no atual momento. As decisões são tomadas de “cima para baixo”, absolutamente impostas pela gerência e a direção geral do banco, evidente nos depoimentos de gerentes de expediente e caixas ativos e sedentários. Os critérios de promoção obscuros ligados às influências políticas externas ao banco ou às amizades, interferindo nas promoções, provocam questionamentos fortes nos bancários, normalmente não exteriorizados por medo, mas que comprometem a motivação para o trabalho e, em muitas situações, geram stress. Eles não se sentem valorizados pelo banco, afirmando que a empresa somente está interessada em lucro e que desconsideram o valor humano no trabalho. Eles se consideram tratados como máquinas, não sendo-lhes permitido desenvolver um trabalho criativo.

Os bancários em geral têm uma visão bastante crítica com relação às possibilidades de realizar um trabalho participativo e criativo no banco. Os relatos indicam uma forma de gestão burocrática, vertical, autoritária e sem espaço real para participação dos funcionários. Esta realidade é característica do modelo de gestão burocrática descrito por WEBER in FALLGATTER (1996) e oposta à gestão aberta da aprendizagem organizacional de SENGE (1994) e FALLGATTER (1996). As organizações de aprendizagem são aquelas que permitem a seus membros ampliarem continuamente suas capacidades, desenvolvendo novos potenciais, aprendendo continuamente a trabalhar em equipe, onde as relações de poder e os processos decisórios são claros, permitindo aos trabalhadores sentirem-se parte do processo e mais conscientes dos problemas e pressões, fruto da própria dinâmica do trabalho. Um trabalhador que faça parte de uma organização de aprendizagem, certamente poderá enfrentar melhor as situações adversas e possivelmente desenvolverá menos problemas psicológicos resultantes do trabalho. Infelizmente, não é a realidade descrita pelos entrevistados. O medo, a ansiedade e a insegurança, somados à desvalorização humana no trabalho, dão a dimensão burocrática da agência pesquisada.

Para DEJOURS (1992), o sentimento de medo desenvolvido no trabalho é construído com base na ignorância e no desconhecimento, gerando ansiedade. Normalmente o sentimento de medo e insegurança é utilizado, conscientemente ou não, pela direção da organização, como verdadeira alavanca para fazer trabalhar. O medo é o próprio instrumento para obtenção do trabalho. Na linguagem de Dejours, o trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho. Estes sentimentos funcionariam como ferramentas de produtividade. Isto é evidente, também, quando se observa a categoria “motivação para trabalhar” e “satisfação no trabalho”. Ambos os grupos se manifestam

motivados pelo perfeccionismo no trabalho ou por orgulho do trabalho. Alguns não apresentam motivação para o trabalho, citando o problema do baixo salário e do autoritarismo. Os grupos também se satisfazem quando não há conflitos com clientes ou quando realizam muito bem o serviço. Alguns manifestam não ter prazer em trabalhar. Uma razão destacada de desmotivação é a valorização dos funcionários mais novos em detrimento dos mais velhos e experientes (Ex. SG12). Este fato é causa de baixa ambição e motivação para o trabalho, justamente nos funcionários mais experientes, com mais conhecimento da organização e dos processos e tarefas a fazer e da clientela. Muito provavelmente, esta questão tem implicações negativas na qualidade do trabalho e na produtividade da agência, indicado em vários depoimentos das subcategorias afins.

Desta forma, em função do quadro apresentado na pesquisa, os bancários sedentários e ativos consideram que o stress é muito forte e freqüente no ambiente de trabalho, que este ambiente de trabalho é influenciado diretamente pelo tipo de gerência da agência e da superintendência, mas que apesar disso, o relacionamento com os colegas é bom, piorando quando a pressão é aumentada.

O que fica claro é que estes trabalhadores estão expostos a uma sobrecarga de trabalho muito forte, acima das possibilidades normais, submetidos a uma exploração, admitida por medo, que gera tensão e stress. A este respeito, os grupos sedentário e ativo, manifestam alto nível de ansiedade, tensão, perfeccionismo e competitividade, absolutamente resultante da situação de trabalho vivida. Contraditoriamente, apresentam baixo nível de ambição. Isto traduz um sério problema de dimensão organizacional, com referência ao desempenho no trabalho, pois realizar o trabalho sob pressão, ansioso e sem ambição ou perspectiva de desenvolvimento humano no trabalho, é comprometer a qualidade do processo produtivo (FALLGATTER, 1996). Ambos os grupos apresentam,

portanto, características da personalidade tipo “A”, ansioso, perfeccionista e competitivo, embora alguns bancários indiquem reprimir a ansiedade e a agressividade, características da personalidade tipo “C” (ANDREWS, 2001). Estas características de personalidade estão associadas ao desenvolvimento de doenças, principalmente as cardiopatias.

Não é possível avaliar com precisão, o nível de stress dos bancários que participaram da pesquisa, se na fase de alerta, de resistência ou exaustão, pois não foi utilizado instrumento específico para este fim (LIPP, 1996). Entretanto, é possível perceber nos relatos em geral, que os bancários pesquisados encontram-se na sua maioria na fase de resistência e, segundo seus depoimentos, muitos dos bancários se encontram na fase de exaustão. Alguns bancários entrevistados manifestaram já ter atingido a fase de exaustão, no passado, como resposta ao stress (AC15, AC16, SC7).

Com relação ao ambiente familiar, de modo geral, o relacionamento é bom, embora os problemas com os filhos e a falta de tempo para a família provoquem stress. No grupo sedentário, o participante SC5 apresentou comportamento violento e explosivo para com a família. Ao mesmo tempo, é o sujeito que afirma beber sem controle, gostar de bebida com doces e não controlar a dieta e o stress. Este quadro apresentado por SC5 é amplamente estudado por JANISSEK (1985), e se enquadra num perfil de estreita relação com o alcoolismo.

Ambos os grupos sofrem forte stress provocado no ambiente de trabalho. A agência investigada não foge a regra atualmente vivida por muitas instituições desta natureza. Muitos autores e pesquisas indicam que alguns profissionais são muito mais atingidos, do que outros, pelo problema do stress no trabalho, destacadamente os bancários (ROSCH apud LIPP, 1996; URURAHY, 1997 e NAHAS, 2001).

Os grupos apresentam basicamente as mesmas causas de stress, variando apenas a ordem de importância de cada causa. Para os bancários ativos, as principais causas apontadas de stress são: a desvalorização humana no trabalho, a defasagem e o arrocho salarial, a insegurança no emprego, muita pressão no trabalho, excesso de trabalho e responsabilidades, a politicagem e a má administração. Para o grupo sedentário, são as mesmas, incluindo também o problema da imposição dos programas pelo banco, como uma causa importante de stress (ver quadro 12). As causas menos frequentes são os problemas familiares, a informatização do trabalho, o acúmulo de serviço e o trânsito. Uma diferença foi verificada: enquanto os ativos manifestam stress quando falta tempo para fazer atividade física, os sedentários se estressam pela rotina parada e sem variação de movimentos do trabalho. Estas causas apresentadas estão em acordo com as causas de stress organizacional identificadas em outros estudos. Por exemplo, Rossi e colaboradores identificaram as cinco principais causas de stress organizacional: a pressão para satisfazer outras pessoas, horas irregulares de trabalho, condições de trabalho insatisfatórias, barulho e falta de interesse pela atividade de trabalho (ROSSI, 1994). O problema da “pressão para satisfazer outras pessoas” está caracterizado na pressão do gerente e do banco para vender e produzir mais e da família e filhos com relação ao lazer e a participação na vida familiar; as “horas irregulares de trabalho”, pelo volume excessivo de trabalho a fazer e principalmente pelas horas extras diárias trabalhadas e não remuneradas; as “condições insatisfatórias de trabalho”, representada pelo baixo salário, congelado há sete anos, pelo excesso de conhecimento a ser adquirido e de produtos a serem vendidos e por uma relação de poder “obscura” na organização. A “falta de interesse pela atividade” é retratada nos vários depoimentos, que o trabalho é feito sem perspectiva, sem valorização, sem um projeto futuro no banco e nos muitos funcionários que pensam em se aposentar rapidamente ou

estão estudando, buscando outra possibilidade profissional, ou ainda, naqueles bancários que não vêem significado no próprio trabalho e fazem o que é mandado, sem reflexão ou questionamento.

As principais reações psicossomáticas ao stress, comuns aos grupos e destacadas pelos bancários são: a depressão, a agressividade e o mau humor, gastrite e úlcera, o conformismo e as falhas de memória. Reações diferenciadas foram relatadas. Os sedentários apresentam também insônia e queda no rendimento do trabalho. Os bancários apresentam problemas de saúde decorrentes das condições de trabalho, notadamente nos caixas, a sobrecarga muscular estática, sobrecarga visual e mental, cognitiva e psíquica (BRANDIMILLER, 1994). Para este autor, estes problemas ligados ao stress não diferem estatisticamente de outras funções como chefias e gerências. Estas funções também são afetadas pelo problema do stress, resultando em nervosismo e agressividade, bem como gripes, problemas de estômago e ortopédicos. Estes problemas, decorrentes do stress, são a morbidade referida principal, necessitando de atenção médica. Os estudos de RAHE (2001) comprovam, sem dúvida, que existe uma associação direta entre o stress e o desenvolvimento de doenças. É considerado o mal do século, atingindo as pessoas de todas as idades, classes sociais e profissões, relacionado ao desenvolvimento de doenças (ROSSI, 1994; LIPP, 1996; QUICK, 2001; RAHE, 2001), ao comprometimento da saúde física e mental e a diminuição da qualidade de vida. BRANDÃO E MATSUDO (1990) salientam que as respostas mais evidentes ao stress são a depressão, a raiva, níveis altos de ansiedade somática e/ou cognitiva e ressaltam que o exercício e a aptidão física estão associados a uma boa saúde física e mental e a diminuição dos sintomas do stress.

Alguns participantes afirmaram que um ponto que provoca indignação e ansiedade é quando o gerente interrompe o atendimento ao cliente para “dar bronca” ou reforçar os

interesses econômicos do banco, em horas indevidas (ver SG12). Deixam implícito, de um lado, uma postura da gerência na busca por aumentar os resultados financeiros da agência, e por outro lado, a preocupação dos funcionários com os clientes, essencialmente em atendê-los em suas necessidades. Esta indignação é positiva, pois reflete, ainda, uma pequena dose de resistência, mesmo que velada e não explícita; a um conformismo generalizado, pois os bancários manifestam conformismo como reação ao stress. A este respeito, GUERREIRO RAMOS (1983) chama a atenção para o perigo do conformismo que influi negativamente na capacidade de adaptação e mudança das pessoas e, conseqüentemente, da organização, com relação ao ambiente externo, onde o funcionário se comporta como “yes men”, refletindo apenas os desejos dos executivos ao invés dos desejos dos clientes e do mundo exterior.

O grupo ativo manifesta perda da coordenação motora, como reação psicossomática ao stress, e dizem ser comum, nas mulheres bancárias, o choro como reação ao stress, onde “os homens xingam e as mulheres choram”. Os participantes da pesquisa não relatam chorar. Estudos descritos por ROSSI (1994) indicam que o choro é um ato que pode aliviar o stress agudo, já que as lágrimas liberam neurotransmissores associados ao stress emocional e ao controle da dor. O choro produzido por agente externo, como, por exemplo, pela cebola, não contém estes neurotransmissores. O que não se pode deixar de destacar é que de qualquer forma, o choro, nos casos relatados neste estudo são sempre resultados de grande sofrimento, portanto absolutamente indesejado.

Com relação às estratégias mais freqüentes de controle do stress, os participantes ativos manifestam uma diferença bastante importante e significativa com relação ao grupo sedentário. Os bancários ativos, apresentam como principal estratégia de combate ao stress, a prática regular de atividade física. O grupo sedentário, não manifesta esta estratégia de

controle do stress. Os bancários ativos relatam como benefícios da atividade física regular o relaxamento, o sentimento de “sentir-se melhor, o equilíbrio do stress e a disposição e vigor para trabalhar. Afirmam que a prática de exercícios produz como efeito, a diminuição da tensão, proporciona ânimo, faz esquecer dos problemas, acalma e combate a depressão. O grupo sedentário reconhece os mesmos efeitos da atividade física sobre o indivíduo e em relação ao trabalho, embora eles pessoalmente, não sintam estes benefícios. Atualmente, vários estudos têm indicado que a atividade física regular e o esporte atuam influenciando estados psicológicos positivos e podem agir como um fator de controle do stress e de suas conseqüência. ROSSI (1994) afirma que existe uma atividade física ideal para cada pessoa, que os exercícios físicos aumentam a expectativa de vida, combatem a depressão e produzem relaxamento, desde que bem executados. SLATTERY (1996), além dos benefícios da atividade física regular moderada sobre a saúde enfatiza os efeitos positivos da atividade física sobre a saúde mental e a depressão. Destaca também que a população sedentária é mais susceptível à depressão.

Outra característica do grupo de bancários ativo é realizar um lazer ativo, praticando esportes na horas livres ou cuidando da casa e fazendo jardinagem, entre os exemplos citados. Isto encontra respaldo em alguns autores que estudam esta questão. KESSLER et.al. (1994) apud SLLATTERY (1996), por exemplo, defendem que, pelo menos, um em cada dois adultos experimentou pelo menos um problema de depressão associada a desordens afetivas. As pessoas sedentárias são mais susceptíveis à depressão, existindo evidências de que alguns tipos de atividades como o cuidado doméstico ou o lazer, contribuem na associação entre atividade física e saúde mental.

Separada a “prática de atividade física” como estratégia de combate ao stress, ambos os grupos se utilizam de estratégias semelhantes para combater o stress no seu dia a

dia. A mais usada é a concentração, que se caracteriza por uma busca de auto controle frente à situação problema. Alguns afirmam ser esta estratégia bastante útil no ambiente de trabalho, evitando maiores problemas quando em situações difíceis e conflituosas. Os participantes não percebem nenhum tipo de ajuda neste sentido, por parte da empresa. Usada por quase 70% dos bancários, de ambos os grupos, a estratégia “explodir e resolver a situação na hora” parece representar uma saída importante para estas pessoas na busca da superação das situações mais estressantes. Esta estratégia pode proporcionar dois reflexos ou resultados para a pessoa. Quando a decisão de resolver o problema na hora se dá através do diálogo e da busca do entendimento, sem agressividade e concentrando-se na solução, provavelmente os resultados desta estratégia serão positivos, trazendo benefícios à saúde da pessoa. Se, por outro lado, o “explodir” for carregado de agressividade, como evidenciado em vários depoimentos, os resultados desta estratégia poderão ser negativos. ANDREWS (2001) destaca o potencial nocivo da raiva e da alta agressividade para o organismo humano e apresenta resultados de estudos recentes, que afirmam, ser este tipo de comportamento, extremamente prejudicial à saúde das pessoas. Em reportagem recente, BOCK (2001) descreve alguns resultados de pesquisas realizadas nos EUA. O estado de espírito conta pontos para o tratamento de pacientes, segundo os estudos do National Institute of Mental Health, em Maryland. A University of Kentucky apresentou os resultados de um estudo com duração de 15 anos, feito com freiras, mostrando que aquelas que apresentaram pensamento positivo, foram menos acometidas pelo mau de Parkinson. A teoria é que sentimentos negativos como tristeza, ansiedade e ódio tem efeito cumulativo no organismo e podem causar, com o passar dos anos, problemas sérios de saúde. O sentimento de felicidade e as atividades prazerosas fortalecem o sistema imunológico. Por sua vez, situações estressantes e pensamentos negativos aumentam as chances de infarto

(BOCK, 2001). A agressividade seria como uma dose de veneno diária na pessoa, mas que é algo que pode ser controlado (ANDREWS, 2001).

Outras estratégias mais frequentemente usadas pelos grupos são: adaptar-se a situação estressante e não se endividar. A primeira é coerente com o comodismo, relatado por alguns, frente à situação adversa do trabalho; a segunda é uma saída imposta pela atual condição econômica dos bancários, resultante de seus baixos salários. Pensar positivamente sobre o trabalho é uma estratégia também relatada em ambos os grupos. Neste sentido, RAHE (2001) defende que a atitude que uma pessoa tem, em relação a seus problemas e aos desafios da vida, é o mais importante fator de controle do stress. A forma de perceber e interpretar as situações e problemas vividos, com uma visão positiva e otimista ou negativa e pessimista, é um ponto importante no controle e na superação do stress negativo.

Não ter ambição no trabalho e separar o trabalho da vida pessoal são estratégias menos frequentemente citadas pelos participantes da pesquisa. Os sedentários referem ainda que fumar, descansar ou caminhar pouco ajuda a combater o stress.

A maioria dos relatos não faz referência espontânea à espiritualidade, ao sentimento de fé e as relações com o controle do stress. Apenas um participante, SG9, se disse muito ligado à religiosidade, “guardando” o domingo para a reflexão e a família. Este gerente pareceu ser bastante tranquilo e consciente do papel da religiosidade na sua vida. Tal relação entre espiritualidade e bem estar tem sido estudada de maneira mais científica nos últimos anos, quando psicólogos, médicos e profissionais de áreas reconhecidas, começaram a atentar para o comportamento de pessoas ligadas à espiritualidade e a fé, quando em situações de stress ou risco. ROSH (2001a), em pesquisa relacionada à fé ou espiritualidade e a redução do stress, verificou que estas podem produzir importantes efeitos benéficos para a saúde da pessoa, como a redução da depressão hospitalar, aumento

da motivação e energia para o tratamento e a cura da doença. A sensação de algum controle sobre o problema, é um poderoso agente de combate ao stress, embora, seja ainda um dilema, como os benefícios da fé e da espiritualidade se processam no organismo. Este autor acredita que isto não pode ser explicado em termos de nosso entendimento atual, nem pelos princípios físicos das leis de Newton, nem pelas leis termodinâmicas que regem o fluxo iônico das membranas celulares. O paradigma emergente da comunicação no nível físico atômico, ao invés do modelo molecular corrente, permite uma compreensão, entendendo que as ondas de EEG não refletem apenas ruídos cerebrais, mas transmitem sinais para receptores especiais, por caminhos confiáveis, para outras partes do corpo. Para ROSH (2001), forças externas fracas podem causar efeitos não térmicos e, sobretudo, poderosos efeitos psicológicos. Esta idéia encontra fortes respaldos na lógica da teoria da complexidade e do caos (LEWIN, 1994; PARKER, 1995).

Para ambos os grupos, o banco não atua efetivamente no combate ao stress ou na melhoria da qualidade de vida do funcionário, embora na teoria existam projetos. A ação do banco é vista como desarticulada e desarmônica e, os poucos projetos de QVT foram abortados, pois, representaram mudanças na direção da democratização do poder. As ações que são descritas são projetos “no papel” e que não vão ao encontro aos interesses dos funcionários. A ginástica laboral e outras iniciativas feitas no passado são rejeitadas com veemência. As poucas iniciativas, como a citada por SG6, do fim de semana num hotel de praia, são impostas pelo gerente a todos os funcionários, não obtendo aprovação dos envolvidos. Isto tem relevância, pois indica que o autoritarismo presente na administração da agência se estende às poucas possibilidades de lazer coletivo mediadas pelo banco. Existe um certo distanciamento do setor de saúde, com relação à realidade concreta vivida por muitos funcionários, evidenciado em vários depoimentos. O bancário ativo AC15 relata

que eles chegaram a um ponto “tão absurdo” do médico, ao examiná-lo, atestar um estado perigoso de stress, envolvendo risco de vida e a necessidade de psiquiatra e de licença médica, mas, ao mesmo tempo, atestar que é normal para estes bancários. Afirma que muitos bancários na agência e no banco como um todo, se encontram nesta situação, que o médico teria que por “a metade da agência em licença para cuidar da cabeça”, mas que ele não está autorizado a realizar estas dispensas. Pesquisas de DEJOURS (1992) indicam que o médico é normalmente externo ao dia a dia do trabalho, analisando os problemas afetivos, sociais, financeiros e familiares dos trabalhadores, sob uma ótica mais pessoal do que profissional.

O nível de stress na demais agências é muito alto e, segundo alguns participantes, o problema é mais grave do que na agência pesquisada. Indicam como principais causas do stress a ampliação das competências e tarefas que o funcionário das demais agências necessitam realizar, em pouco tempo, e as mudanças bruscas e rápidas, que alteram a cultura organizacional nas demais agências, sem uma preparação prévia dos funcionários. A análise dos relatos indica que, se por um lado, o processo de reestruturação do banco vem ocorrendo, acarretando grandes mudanças organizacionais e políticas, com reflexos fortes e diretos na vida dos bancários, de outro lado, não foram implementadas programas concretos que visassem facilitar a adaptação das pessoas a esta nova realidade de trabalho. No caso dos participantes ativos, o banco ao invés de reforçar e estimular, prejudica o estilo de vida ativo e a prática regular de atividade física, que é realizada, construída e mantida com dificuldades, fruto de esforço e dedicação destes trabalhadores. Toda a prática de atividade física regular demanda esforço, dedicação e disciplina.

DEJOURS (1992) afirma que a idéia de uma polivalência de funções acarreta um aumento de processos a serem realizados pelo trabalhador e de suas responsabilidades,

aumento este que, comumente, não é acompanhado do respectivo e compensatório aumento de suporte e estrutura para a realização das novas tarefas. No banco, além destes problemas, sabemos que o aumento das funções, do conhecimento exigido sobre os vários produtos novos a serem vendidos aos clientes e do aumento da pressão para venda, não estão acompanhados por processos de apoio psicológico ao funcionário, bem como de um aumento na remuneração, na participação nos resultados do trabalho ou ainda de reconhecimento profissional.

Este aumento de “não saber” gera descompensação, conduzindo à licença médica e a repouso forçado por depressão. Dependendo do tipo de trabalho e profissão, esta polivalência e aumento de responsabilidade pode gerar uma tensão, pressão e em consequência um stress muito grande (DEJOURS, 1992).

É preciso resgatar o diálogo e a avaliação coletiva do trabalho, sem coerções hierárquicas. Isto feito com freqüência, na busca da tomada de consciência do papel de cada bancário na organização bancária e da valorização profissional, poderá permitir às pessoas diminuir sua sensação de isolamento e de sobrecarga e aumentar suas percepções quanto às possibilidades próprias de auto desenvolvimento, controle das situações de trabalho e tomada de decisão, diminuindo a ansiedade e o stress (LIPP, 1996).

O estilo de vida ativo deve, sem dúvida, ser uma meta a ser alcançada pelos trabalhadores, como parte da conquista de melhor qualidade de vida. Dependerá também, além de uma política voltada para a saúde preventiva e para a vida ativa, de mudanças mais amplas de natureza sócio-econômica, política e organizacional.

6.2 CONCLUSÕES

Considerando os objetivos propostos, a literatura revisada, as informações compartilhadas, analisadas e interpretadas, bem como a caracterização do grupo dos bancários ativos e sedentários, é possível realizar algumas conclusões:

- Os grupos pesquisados, apresentam diferenças importantes com relação ao estilo de vida. Os bancários ativos caracterizam seu estilo de vida por praticar atividade física regularmente, realizar um lazer ativo associado aos esportes e a cuidados domésticos como jardinagem, consumir uma dieta mais equilibrada, evitando carne vermelha e frituras. Alguns consomem doces, mas equilibram com o gasto calórico proporcionado pela atividade física, ingerindo bebida alcoólica moderadamente, com preferência pelo vinho;
- Os bancários sedentários caracterizam seu estilo de vida por não fazerem atividade física regular, preferirem um lazer relaxante e de baixa exigência física, comerem excessivamente, consumindo uma dieta rica em carne vermelha, frituras, doces, sem controle alimentar, ingerindo bebida alcoólica moderadamente, com indícios de um bancário potencialmente alcoólatra. A dieta dos grupos ativo e sedentário é baseada no consumo de arroz, feijão, massas, peixe e frango;
- Existem diferenças com relação ao estado de saúde relatado pelos grupos estudados. Os bancários ativos manifestam ter boa saúde, fazem uso de complementação nutricional, com vitaminas, e da medicina preventiva, com homeopatia, e não faltam ao trabalho. Os sedentários, embora também não falem ao trabalho, pelo

compromisso com o banco, apresentam problemas de saúde associados ao colesterol, a pressão alta e usam medicação regularmente;

- Os grupos apresentam diferenças quanto à aptidão física e a capacidade motora para o trabalho. Enquanto o grupo ativo manifesta ter boa força, resistência muscular, flexibilidade e capacidade neuromuscular para o trabalho, o grupo sedentário descreve fraqueza e comprometimento destas capacidades;
- O ambiente familiar é, em geral, bom para ambos os grupos. Preocupações com os filhos e a falta de tempo para a família provocam stress;
- Quanto à percepção do ambiente de trabalho, os grupos não se diferenciam. O nível de ansiedade, tensão, competitividade e perfeccionismo dos bancários ativos e sedentários é alto, contraditoriamente ao baixo nível de ambição apresentado. O ambiente vivenciado diariamente é extremamente estressante. Trabalham até 3 horas extras por dia sem remuneração, submetendo-se a isto por medo e insegurança no emprego. O banco não valoriza o trabalho realizado, não havendo espaço para criatividade no trabalho, pois a gerência é autoritária;
- As principais causas de stress, percebidas pelos grupos pesquisados, são as mesmas: a desvalorização humana no trabalho, a defasagem e o arrocho salarial, a insegurança no emprego, muita pressão no trabalho, excesso de trabalho e responsabilidades, a politicagem e a má administração. Os sedentários incluem também, a imposição dos programas pelo banco, como uma causa importante de stress. As causas menos frequentes são os problemas familiares, a informatização do trabalho, o acúmulo de serviço e o trânsito. Uma diferença importante se destaca: enquanto os ativos manifestam stress quando falta tempo para fazerem atividade

física, os sedentários se estressam pela rotina parada e sem variação de movimentos do trabalho;

- Bancários sedentários manifestam maior frequência em todas as reações psicossomáticas apresentadas, em comparação aos ativos. As reações psicossomáticas ao stress sofridas pelos bancários ativos foram, na ordem de importância: depressão, agressividade e mau humor, conformismo, falhas de memória, úlcera e perda da coordenação motora. No grupo sedentário foram: dor de cabeça, agressividade e mau humor, insônia, conformismo, depressão, queda no rendimento de trabalho, gastrite e falhas de memória;
- Os bancários ativos, apresentam como principal estratégia de combate ao stress, a prática regular de atividade física. O grupo sedentário, não manifesta esta estratégia de controle do stress. Separada esta diferença, as estratégias usadas por ambos os grupos são iguais, citadas na seguinte ordem de importância: concentração e busca de auto controle, explodir e resolver a situação na hora, evitar a situação estressante e não se endividar. Os bancários ativos citam ainda a estratégia de pensar positivamente no trabalho a realizar;
- As estratégias de combate ao stress, utilizadas com menos frequência pelos grupos são: não ter ambição no trabalho e separar o trabalho da vida pessoal. O grupo sedentário utiliza ainda: fumar, descansar ou caminhar pouco e pensar positivamente no trabalho a realizar;
- Os bancários ativos relatam como benefícios da atividade física regular o relaxamento, a sensação de “sentir-se melhor, o equilíbrio do stress e a disposição e vigor para trabalhar. Afirmam que a prática de exercícios produz como efeito, a diminuição da tensão, proporciona ânimo, faz esquecer dos problemas, acalma e

combate a depressão. O grupo sedentário reconhece os mesmos efeitos da atividade física sobre o indivíduo e em relação ao trabalho, embora eles pessoalmente, não sintam estes benefícios.

- Fatores negativos, muito presentes e importantes, com relação ao estilo de vida sedentário e que dificultam a prática regular de atividade física são a falta de tempo, em função do excesso de trabalho, a falta de recursos financeiros, em razão da redução salarial, e a insegurança no trabalho, que faz os bancários, após o período normal trabalho, priorizarem mais trabalho extra, aperfeiçoamento universitário ou a busca de empregabilidade.

Além das conclusões apresentadas, relacionadas especificamente aos objetivos propostos no início do trabalho, é necessário fazer algumas considerações finais, pois as informações compartilhadas e as interpretações indicam constatações mais amplas, apresentando um panorama mais completo do problema estudado.

Para ambos os grupos, o banco não tem uma ação mínima efetiva no combate ao stress organizacional, sendo este problema vivido em escala maior nas demais agências.

A maioria dos relatos, não faz referência explícita à espiritualidade e a fé como recursos para controlar o stress. Entretanto, a análise de um depoimento e principalmente da literatura científica atual, indica que a fé e a sensação de conectividade, parecem auxiliar no combate ao stress e na melhora da saúde.

Sem pretender uma ampla generalização, os resultados desta pesquisa podem ser transferidos para profissionais bancários do sistema público mais amplo, do sistema financeiro privado em Florianópolis ou de outras regiões, como também aproveitados por

trabalhadores de outros ramos como os da saúde e professores universitários, por exemplo, que trabalhem em ambientes, contextos e situações semelhantes.

6.3 SUGESTÕES

Com base no estudo realizado e concluído, é possível apresentar algumas sugestões e recomendações. Estas se dividem em “sugestões do estudo”, a partir dos resultados da pesquisa sobre o problema investigado, as “recomendações”, para continuidade dos estudos nesta área, e finalmente, as “sugestões dos participantes da pesquisa”, a partir da realidade vivenciada na agência pesquisada.

6.3.1 Sugestões do estudo

A experiência adquirida na parceria de conversação estabelecida com os participantes da pesquisa, somada ao conhecimento sistematizado após exaustiva análise do conteúdo das entrevistas, permite fazer algumas sugestões:

- O banco estudado precisa tomar consciência do sério problema no qual estão envolvidos seus funcionários: o stress do trabalho. Precisa realizar ações tanto organizacionais como estimular ações individuais buscando amenizar e solucionar este problema. A repercussão do stress atinge a totalidade de cada funcionário e a qualidade do funcionamento de todo o sistema bancário envolvido;
- É necessária e fundamental para a própria “sobrevivência” do banco enquanto organização, a mudança da cultura organizacional, diminuindo o autoritarismo, o

controle fechado e centralizado e incluindo os funcionários no processo de pensar e desenvolver a empresa. O banco, para se tornar mais competitivo e sobreviver ao mercado, necessita valorizar seus funcionários, base da sua existência e desenvolvimento. Os estudos mais respeitados e atuais apontam para a necessidade da valorização do desenvolvimento humano nas organizações(FALLGATTER, 1996);

- O banco deveria implantar um sistema de resgate do diálogo, da avaliação e reflexão coletivas sobre o trabalho realizado, onde não haja coerção hierárquica nas relações e prevaleça a argumentação, principalmente nas relações entre gerência geral e demais funcionários. A superintendência deve urgentemente implantar um sistema de avaliação de gerência, não apenas no aspecto quantitativo de lucro e do resultado financeiro, mas também no aspecto de liderança e relacionamento de trabalho. A percepção que a equipe tem da liderança é fundamental para um trabalho produtivo e bem realizado. Os resultados que a pesquisa mostra neste aspecto são preocupantes;
- O estilo de vida ativo, sem dúvida, é um importante componente na promoção da saúde e qualidade de vida, no controle e combate ao stress do trabalho e no aumento do potencial produtivo do trabalhador. Desta forma, deve ser promovido, atentando para a mudança, não apenas no nível individual de cada bancário, mas fundamentalmente, na melhoria das condições de vida, representadas na diminuição das horas extras, na valorização financeira e humana do trabalho e no estabelecimento de uma política a médio e longo prazo visando à promoção da prática de qualquer atividade física do interesse dos trabalhadores, fora do horário de trabalho.

A maioria dos estudos está indicando que procurar cultivar pensamentos positivos, concentrar-se positivamente na solução de problemas, buscar controlar a agressividade e a raiva, são comportamentos positivos para a saúde e o bem estar e estão associados à

manutenção ou à recuperação da saúde. Da mesma forma, fazer atividade física regular, mantendo um nível satisfatório de exercícios físicos, associados a um estilo de vida ativo e ao controle alimentar, é positivo para a saúde. Verificando a realidade pesquisada, estas atitudes, positivas ou negativas, guardam grande dependência do contexto de trabalho e das reais possibilidades que este contexto oferece para as pessoas compreenderem e superarem, da melhor forma possível, as situações adversas. O banco, enquanto organização humana, necessita viabilizar condições de trabalho favoráveis para a realização destas metas, onde sem isto, as atitudes positivas recomendadas, o estilo de vida mais saudável e a prática regular de atividade física ou esportes ficaram como meras reflexões e teorias, sem uma concretização na prática, reproduzindo apenas uma ideologia de justificação de posições e situações sociais (DEMO, 1987).

6.3.2 Sugestões para a pesquisa.

A continuidade deste estudo está implícita nos próprios resultados do mesmo. É importante ampliar a pesquisa qualitativa realizada, aumentando o número de entrevistados, incluindo também as mulheres trabalhadoras no banco e também utilizando o recurso da recorrência, pois esta permite que pesquisador e participante, busquem uma parceria de conversação (Rubin e Rubin, 1996) e trabalhem as questões e as respostas das entrevistas até que entendam esgotadas as possibilidades de novas contribuições à pesquisa (Zanelli, 1992b).

Uma categoria não trabalhada nesta dissertação, mas que deve ser alvo de investigação futura é a “espiritualidade e fé”, que significa a sensação de conectividade que

as pessoas tem em maior ou menor grau, independente da religião seguida. Os estudos atuais, verificados na literatura, indicam que pessoas com maior fé e senso de conexão, apresentam maior resistência ao stress e às doenças em geral (ANDREWS, 2001; ROSCH, 2001).

É também necessário ampliar o estudo, incluindo a pesquisa com um maior número de participantes, através da aplicação de um questionário, buscando avaliar as mesmas categorias pesquisadas, através de uma abordagem quantitativa, reduzindo o detalhamento da informação coletada, mas complementando a análise do problema e ampliando a amostra estudada.

Estes são aspectos da ampliação da pesquisa que já estão em andamento na tese de doutorado, na qual esta dissertação está inserida.

6.3.3 Sugestões dos participantes da pesquisa.

Como resultado da análise de vários depoimentos dos participantes da pesquisa ativos e sedentários com relação aos problemas investigados e as possíveis ações a serem implementadas foi sugerido:

- Respeitar a carga horária a ser trabalhada na agência e repor as perdas salariais de gerentes e caixas;
- Administrar o banco de maneira mais democrática e transparente, possibilitando maior espaço de participação dos funcionários, melhorando a qualidade geral do trabalho realizado;

- Repensar o programa de ginástica laboral do banco, bem como a prática de exercícios físicos ou treinamentos diversos, impostos, no horário de trabalho do funcionário. Estas atividades são vistas como inviáveis dentro da atual estrutura da agência, em função da grande demanda de clientes e trabalho acumulados;
- Estimular a participação dos funcionários em programas de atividade física regular, atividades esportivas ou em academias, fora do horário de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFIERI, R. G. Exercício físico. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. São Paulo, nº 1, v. 2, Jan/mar. 1996.

ALVAREZ, B. R. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: um estudo de caso**. 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Tecnológicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

AMERICAN COLLEGE OF SPORTS MEDICINE. A quantidade e o tipo recomendados de exercícios para o desenvolvimento e a manutenção da aptidão cardiorrespiratória e muscular em adultos saudáveis. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. São Paulo, vol. 04, nº 03, mai/jun. 1998.

ANDRADE, A. Contribuições epistemológicas ao estudo da atividade física e saúde e aprendizagem motora. 7º CONGRESSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E CIÊNCIAS DO ESPORTE DE PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA. 1999, Florianópolis. **Livro de Resumos**: Florianópolis, Centro de Desportos da UFSC e Centro de Educação Física e Desportos da UDESC, UFSC e UDESC, 1999. p. 356.

_____. **Teoria e prática da aprendizagem motora em educação física**. 1990. Dissertação (Mestrado em Educação Física – Pedagogia do Movimento) – Centro de Desportos, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro.

_____. Algumas reflexões sobre a pesquisa na graduação e pós – graduação em educação física. **Revista Motrivivência – Pesquisa**. Florianópolis, vol. 5/6/7, dez. 1994.

_____. **Modelagem ergonômica do trabalho**, Pós – graduação em Engenharia de Produção em Engenharia de Produção. Florianópolis, Ago. a Nov., 1997. 10 f. Notas de aula. Mimeografado.

_____. Percepção subjetiva de stress em bancários ativos: uma abordagem qualitativa exploratória. I CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre. 2001. **Anais**. Porto Alegre: ISMA – BR. 2001. p. 23 - 24.

ANDRADE, A. SILVEIRA, C.C; FIALHO, F. A.P. Aspectos psicológicos e estilo de vida de portadores de doença coronariana: um ensaio. 4º CONGRESSO LATINO AMERICANO DE ERGONOMIA, 1997, Florianópolis, **Anais...** Florianópolis, 1997.

ANDREWS, S. O poder da consciência e empatia na conquista do bem estar e da saúde. I CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre. 2001. **Anais.** Porto Alegre: ISMA – BR, 2001. p. 10 - 11.

ASSMANN, S. J. Globalização como fato e como ideologia. **ULYSSES: Revista de política e cultura.** Florianópolis, Editora Ítaca, n. 1, v. 1, Set. 1998.

ATHIAS, G. Falta de saneamento mata mais que crime. **Folha de São Paulo.** São Paulo, 16 de julho de 2000. Folha cotidiano.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BARBANTI, V.J. **Aptidão física: um convite para a saúde.** São Paulo, Ed. Manole, 1990.

BARBANTI, V. J. Aptidão física e saúde. **Revista da fundação esporte e turismo.** n. 1, v. 3, p. 5- 8, 1991.

BRAZ, A.L. O. **Atividades aquáticas e aptidão física.** Monografia. CEFID – UDESC, Florianópolis, Março, 2001.

BRANDIMILLER, P. A . Caixas: segmento de impacto da automação bancária. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** N.81, V.22. Jan-fev-Mar, Fundacentro, Ministério do Trabalho, 1994.

BERGER, B.G; MACNIMAN, A .D. Exercise and quality of life. Singer, R. Et. Al. **Handbook of research on sport psychology.** New York: Macmillan, 1993. Cap. 34, p. 729-760.

BERGER, B.G.; FRIEDMAN, E; EATON, M. Comparison of jogging, the relaxation response, and group interaction for stress reduction. **Journal of sport and exercise psychology**, v.10, p. 431-447, 1988.

BETO, F. **Teilhard de Chardin: sinfonia universal**. São Paulo, Col. Universidade, Ed. Letras e Letras, 1992.

BIDLLE, S. Exercise and psychosocial health. **Research quarterly for exercise and sport**. By American alliance for health, physical education, recreation and dance. n. 4, v. 66, p. 292 - 297, 1995.

BIDDLE, S.T.H; MUTRIE, N. **Psychology of physical activity and exercise: a health related perspective**. London: springer – verlag, 1991.

BOCK, L. De bem com as emoções. **Isto é**. São Paulo, Ed. Três, 12 ago, 2001.

BONAMIN, L.V. O estresse e as doenças. **Revista Ciência Hoje**, nº 99, v. 17, 1994.

BORI, C. M. et. al. Desempenho de professores universitários no levantamento e caracterização de problemas de ensino: descrição de um procedimento. VII REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA DA SOCIEDADE DE PSICOLOGIA DE RIBEIRÃO PRETO, **anais**, Ribeirão Preto, 1978.

BRACHT, V. Educação física/ciências do esporte: que ciência é esta? **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, nº 14, v. 3, p. 111-118, 1993.

BRANDÃO, M.R.F; MATSUDO, V.K.R. Stress, emoção e exercício. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**. São Caetano do Sul, n. 4, v. 4, p.95 – 99, 1990.

BRANDIMILLER, P. A . Caixas: segmento de impacto da automação bancária. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Fundacentro, Ministério do trabalho. n. 81, v. 22, Jan/Fev/Mar, 1994.

CARDOSO, M. Devagar e sempre: novos estudos revelam que uma dose mínima de exercícios já reduz em 40 % o risco de doenças. **Veja**. São Paulo, 2 de out, 1996.

CARVALHO, Y. M. Atividade física e saúde: onde está e quem é o “sujeito” da relação? **Revista brasileira de ciências do esporte**. São Paulo, CBCE. Unicamp. Ed. Autores Associados, n. 2, v. 22, p. 9-21, Jan, 2001.

CAVALCANTI, K. B. Lazer, estilo de vida e longevidade. **Revista movimento**. Porto Alegre. n. 05, v. 03, p. 38 – 43, 1996.

CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo, Ed. Atlas, 1991.

CODO, W, SAMPAIO, J.J.C; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ, Vozes. 1993.

CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre. 2001. **Anais**. Porto Alegre: ISMA – BR. 2001.

COX, T. Stress, coping and problem solving. **Work and stress**. London, n. 1, v.1, p. 05 – 14, 1987.

CRAWFORD, R. You are dangerous to your health: the ideology and politics of victim blaming. **International journal of health services**, Original articles on ideology and medicine, Baywood Publishing Co. n. 4, v. 7, 1977.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho**. Christofhe Dejours; Trad. de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5ª Ed, São Paulo, Ed. Cortez, Oboré, 1992.

DELBONI, H.T. **Vencendo o stress**. São Paulo, Ed. Makron Books, 1997.

DEMO, P. **Introdução à metodologia da ciência**. São Paulo, Ed. Atlas, 1987.

_____. **Avaliação qualitativa**. 2. Ed. São Paulo, Ed. Cortez, 1988.

FALLGATTER, M. G. H. **Alternativas ao desenvolvimento humano para o contexto da aprendizagem organizacional**. 1996.122 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Curso de Pós – Graduação em Engenharia de produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

FEDERATION INTERNATIONALE DE MEDICINE SPORTIVE. O exercício físico: um fator importante para a saúde. (posicionamento oficial) **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. n. 3, v. 3, jul. /set, 1997.

_____. A inatividade física aumenta os fatores de risco para a saúde e a capacidade física (posicionamento oficial) **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. n. 2, v. 4, mar. /abr, 1998.

FERREIRA, M.R. **Epistemologia da pesquisa em psicologia**. Programa de Pós – Graduação em Psicologia – Mestrado. Florianópolis, UFSC, 1998. Notas de aula. Mimeografado.

FERREIRA, M. S. Aptidão física e saúde na educação física escolar: ampliando o enfoque. **Revista brasileira de ciências do esporte**. Campinas. Ed. Autores Associados e CBCE, n. 2, v. 22, p. 41-54, jan, 2001.

FREIRE, P. **Educação e compromisso**. Rio de Janeiro, Ed. Guanabara Koogan, 1979.

GARVIN, D. A . Building a learning organization. **Harvard Business Review**, p.78-91, jul./ago, 1993.

GLEICK, J. **Caos; a criação de uma nova ciência**. Rio de Janeiro, Ed. Campus, 1990.

GONÇALVES, C.F.F. **Ergonomia e Qualidade do serviço bancário: uma metodologia de avaliação**. Florianópolis, SC. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção – Ergonomia) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

GRILO, C.M, WILFLEY, D. E; BROWNELL, K. D. Physical activity and weight control: why is the link so strong? **The weight control digest**. n 3, v. 2, May/Jun, 1992.

GUEDES, D. P; GUEDES, J. E. R. P. Atividade física, aptidão física e saúde. **Revista Brasileira de atividade física e saúde**. Londrina, Paraná, n. 1, v. 1, p. 18 – 35, 1995.

GUERREIRO RAMOS, A. **Administração e contexto brasileiro**. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1983.

HABERMAS, J. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro, Ed. Guanabara, 1987(a).

_____. **Técnica e ciência como ideologia**. Lisboa, Edições 70, 1987(b).

HACKFORT, D. Health and wellness: a sport psychology perspective. **International Perspectives on Sport and Exercise Psychology**. Morgantown: Fitness Information Technology, cap. 10, p. 165-183, 1994.

JANISSEK, J. A. **O alcoolismo e os contextos organizacional, familiar e de lazer: um estudo em uma empresa paranaense do setor energético**. 1995. 192 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

KATCH, F. I; McCARDLE, W.D. **Nutrição, exercício e saúde**. 4ª Ed, Rio de Janeiro, Medsi, 1996.

KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo, Ed. Perspectiva, 1978.

KUNZ, E. **Educação física: ensino e mudanças**. Ijuí, Rio Grande do Sul: Unijuí, 1991.

LANDERS, D; PETRUZZELLO, S. **The effectiveness of exercise and physical activity in reducing anxiety and reactivity to psychosocial stressor**. Fotocópia Incompleta, 1994.

LEWIN, R. **Complexidade: a vida no limite do caos**. Rio de Janeiro, Ed. Rocco, 1994.

LIPP, M.E.N. Stress e suas implicações. **Estudos de Psicologia**. n. 3 e 4, ago./dez, 1984.

_____. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Marilda Emmanuel Novaes Lipp (org.). Campinas, São Paulo: Ed. Papirus, 1996.

LIPP, M. E. N; ROCHA, J.C. **Stress, hipertensão e qualidade de vida: um guia de tratamento para o hipertenso.** 2ª Ed, São Paulo: Papirus, 1996.

MARTIN BARÓ, I. **Accion e ideologia: psicologia social desde centroamérica.** 2ª ed, El Salvador, UCA editores, 1985.

MATHEWS, D.K. **Medida e avaliação em educação física.** 5ª ed, Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

MCAULEY, E. Enhancing psychological health through physical activity. **Toward active living.** Quinney, H.A . Gauvin, L. & Wall, A .E. Champaign, III: Human Kinetics, 1994.

_____. **Physical activity and psychosocial outcomes.** Physical activity, fitness and health C. Bouchard, R. J. Shepard, & T. Stephens (Eds.), p. 551 – 568, 1994.

MCAULEY, E.;COURNEYA, K. S; LETTINICH, J. Effects of acute and long-term exercise on self-efficacy in sedentary missle-aged males and females. **The gerontologist**, n. 31, p. 534-542, 1991.

MC DONALD, D. G; HODGDON, J. A. **Psychological effects of aerobic fitness training.** New York, Springer – Verlag, 1991.

MENDONÇA, L.C.C. **A Relação entre o stress e a prática da atividade física nos executivos das indústrias de Rio Claro.** 1991. Monografia (Conclusão de Graduação) – Curso de Graduação em Educação Física, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro.

MENEGASSO, M.E. **O Declínio do emprego e a ascensão da empregabilidade: um protótipo para promover condições de empregabilidade na empresa pública do setor bancário.** 1998. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Curso de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde.** 5ª Edição, São Paulo – Rio de Janeiro, Ed. Hucitec - Abrasco, 1998.

MONTMOLLIN, M. **L'intelligence de la tâche: éléments d'érgonomie cognitive**. Berne, Peter Lang, 2^a Ed. 1986.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo, Ed. Atlas, 1996.

MORIN, E. **O problema epistemológico da complexidade**. Lisboa: Europa – América, 1983.

NAHAS, M.V. **Fundamentos da aptidão física relacionada à saúde**. Florianópolis, Ed. da UFSC, 1989.

_____. **Obesidade, controle de peso e atividade física**. Londrina: Midiograf, 1999.

_____. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2001. 238 p.

NAHAS, M.V; CORBIN, C.B. Aptidão física e saúde nos programas de Educação Física: desenvolvimentos recentes e tendências internacionais. **Revista B.C.M.** n. 2, v. 8, 1994.

NEMEM, C. B; BERGEL, R. H. Dor emocional. **Programa dia a dia**. São Paulo: Rede bandeirantes de Televisão, Mesa redonda exibida em 31 de maio de 2001.

NOKARA, I. Creating organizational order out of chaos: renewal in Japanese firms. **California management review**. p. 57 - 73, set, 1988.

NOVAES, E.V. Qualidade de vida, saúde e doença. **Cultura, atividade corporal e esportes**. Org. Sebastião José Votre e Vera Lucia de Menezes e Costa. Rio de Janeiro, Ed. Central da UGF, 1995.

PAFFENBARGER, J.R.S. Contributions of epidemiology to exercise science and cardiovascular health. **Medicine Sciences, Sports and Exercise**. n. 20, v. 5, p. 426- 438, 1988.

_____. Physical activity and physical fitness as determinant of health and longevity. **Exercise. Fitness and health**. Eds.: C. Bouchard, R. J. Shehard, T. Stephens, J. Sutton, B. Mcpherson. Champaign, IL, Human Kinetics Publishers, p. 33- 48, 1990.

PAFFENBARGER, R. S; LEE, I. M. How much physical activity is optimal for health? Methodological considerations. **Research Quarterly for Exercise and Sport**. By American Alliance for Health, Physical Education, recreation and Dance, n. 2, v. 67, p. 206 – 208, 1996.

PARAGUAY, B. I. A. Estresse, conteúdo e organização do trabalho: contribuições da Ergonomia para melhoria das condições de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. n. 70, v. 18, p. 40-43, abr. /mai./jun, 1990.

PARKER, D. **Caos, administração e economia: as implicações do pensamento não linear** / David Parker e Ralph Stacey; tradução de Fabiano J.H. Pegurier. Rio de Janeiro, Instituto Liberal, 1995.

PALMA, A. Atividade física, processo de saúde – doença e condições sócio – econômicas: uma revisão da literatura. **Revista paulista de educação física**. n. 1, v. 14, jan. /Jun, 2001 (a). <http://www.usp.br/eef/rpef/v14n1/v14n1.htm>, acessado em 01/07/2001.

_____. Educação física, corpo e saúde: uma reflexão sobre outros “modos de olhar”. **Revista brasileira de ciências do esporte**. São Paulo, CBCE. Unicamp, Ed. Autores Associados, n. 2, v. 22, p. 23-29, Jan, 2001 (b).

PATRÍCIO, Z. M. **A dimensão felicidade – prazer no processo de viver saudável: uma questão bioética numa abordagem holístico ecológica**. Florianópolis: UFSC, Tese (Doutorado em Enfermagem), Curso de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

PEGADO, P. Aptidão física, saúde e produtividade. **Ministério da saúde. Saúde e exercício físico**. Uma atividade empresarial, Brasília, 1991.

PETRUZZELLO, S. ; LANDERS, D. ; HATFIELD, B. ; KUBITZ, K; SALAZAR, W. A meta - analysis on the anxiety – reducing effects of acute and chronic exercise: outcomes and mechanisms. **Sports Medicine**. v. 11, p. 149 – 182, 1991.

POLLOCK, M.L; WILMORE, J.H. **Exercício na saúde e na doença**. 2º. ed. Rio de Janeiro. Medsi. 1993.

QUICK, J.C. Stress e saúde na vida e no trabalho. I CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre, 2001. **Anais**. Porto Alegre: ISMA – BR, p. 14 - 15.2001.

RAMOS, A. T. **Atividade física: diabéticos, gestantes, terceira idade, crianças e obesos**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Sprint, 1999.

RAHE, R. H. Stress: avaliação e estratégias para gerenciamento. I CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. 2001, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: 2001. p. 13 - 14.

REJESKY, W.J. ; BRAWLEY, L.R; SHUMAKER, S.A . Physical activity and health – related quality of life. **Exercise and sports science review**. Editor John C. Hollosgy. Acms series. Baltimore, Willians e Willians, v. 24, 1996.

REY, F. G. **Epistemologia qualitativa e subjetividade**. São Paulo, Ed. PUC/SP, 1997.

RICHARD, J. F. As atividades mentais: compreender, raciocinar, encontrar soluções. **Psicologia do Trabalho**. Tradução de Francisco A. P. Fialho, Alexandro Andrade e Col. UFSC, 1997. Trabalho não publicado.

ROSSI, A. M. **Autocontrole: nova maneira de controlar o estresse**. Rio de Janeiro: Ed. Rosa dos Tempos, 5ª Ed, 1994.

ROSCH, P. J. A epidemia do stress profissional e da espiritualidade no trabalho. I CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre. 2001. **Anais...** Porto Alegre: ISMA – BR, 2001. p. 7.

_____ A epidemia do stress profissional e da espiritualidade no trabalho. I CONGRESSO DA ISMA – BR – INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION. III Fórum internacional de qualidade de vida no trabalho. Porto Alegre: ISMA – BR. 2001a. **Notas da palestra**. Mimeografado.

RUBIN, H.J; RUBIN, I.S. **Qualitative interviewing: the art of hearing data**. Thousand Oaks: Sage, 1995.

RUDIO, F.V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Petrópolis. Editora vozes, 1986.

SANTOS, A . Carta a sabine. **ULYSSES: revista de política e cultura**. Florianópolis, Ed. Ítaca, n. 1, v. 1, set, 1998.

SANTOS SILVA, S. A. P. A pesquisa qualitativa em educação Física. **Revista Paulista de Educação Física**. São Paulo, n. 1, v. 10, p. 87 – 98, jan. /jun, 1996.

SAMULSKY, D. e LUSTOSA, L. A importância da atividade física para a saúde e qualidade de vida. **ARTUS. Revista de educação física e desportos**. Rio de Janeiro, n. 1, v. 17, p. 60 – 70, 1996.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico - crítica: primeiras aproximações**. São Paulo: Editora Cortez, 1992.

SCOLESE, E; FERNANDES, K. 1501 cidades perdem população desde 96. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 21 de janeiro de 2001. Folha cotidiano.

SENGE, P. **A Quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo, Beste Seller, 1994.

SHEPHARD, R. J. Custos y beneficios de una sociedad deportiva activa v/s una sociedad sedentaria. **Resúmenes**, 3o Simposio Internacional de Actualización en Ciencias Aplicadas al Desporte. Rosário, p.127-135, Maio, 1994.

SLATTERY, M. L. How much physical activity do we need to maintain health and prevent disease? Different diseases – different mechanisms. **Research quarterly for exercise and sport**. By American alliance for health, physical education, recreation and dance, n. 2, v. 67, p. 209 – 212, 1996.

STEPOE, A. Aerobic exercise, stress and health. Koeln; Nitsch, R. e Seiler, R. (Eds.) **Proceedings of the VIII European Congress of sport Psychology**. Koeln : Academia Verlag, v. 4, p. 78-91, 1994.

STRINGUETO, K. Estilo de vida é explicação de doenças. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 11 de março de 2001. Caderno Cotidiano.

TAFFAREL, C. N. Z. **Criatividade nas aulas de educação física**. Rio de Janeiro: Ao Livro Técnico, 1985.

TASSARA, E. T. de O. **Globalização, paradigmas e utopias: questões de método na pesquisa social contemporânea**. Camino, L. e Menandro, P. R. (org.) A sociedade na perspectiva da psicologia: questões teóricas e metodológicas. (Coletâneas da ANPEPP), n. 13, v. 1, p. 83 – 95, 1996.

TASSARA, E. T. de O. e DAMERGIAN, S. **Para um novo humanismo: contribuições da psicologia social**. Estudos avançados. n. 28, v. 10, p.291 – 316, 1996.

TRIENNIAL CONGRESS OF THE INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. 13TH, Tampere, 1997. **Proceedings** ... International Ergonomics Association, Finnish Institute of Occupational Health, Finland, v. 5, 707 p.1997.

TRIVINOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo, Editora Atlas, 1997.

URURAHY, G. **Como tornar-se um bom estressado**. Gilberto Ururahy, Eric Albert. Rio de Janeiro: Ed. Salamandra, 1997.

VASCONCELOS, F. Mapa revela exclusão do lazer na periferia. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 6 de maio de 2001. Folha cotidiano.

VERGARA, S. C. e BRANCO, P. D. Em busca da visão de totalidade. **Revista de administração de empresas**. São Paulo, n. 6, v. 33, p. 20 – 31, nov. /dez, 1993.

WALTON, R. E. **Quality of working life. What is it?** Sloan management review, v. 15, n. 1, 1975.

WINGET, C.M. E DEROSHIA, C.W. Psychosocial and chronophysiological effects of inactivity and immobilization **Inactivity: physiological effects**. Harold Sandler and Joan Vernikos (Org.). Toronto, Academic Press Inc, 1986.

WISNER, A. **A Inteligência no trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 1994.

ZANELLI, J.C. **Formação profissional e atividades de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais**. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992 (a).

_____. Um procedimento informatizado de entrevistas recorrentes para identificação análise de problemas organizacionais e sociais. **Anais XVI ANANPAD**. Canela, Rio Grande do Sul, ANPAD, p. 01-15, 1992 (b).

_____. **O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais**. Florianópolis, Paralelo 27, 1994.

_____. Tópicos especiais em psicologia: pesquisa qualitativa: a utilização da entrevista. Florianópolis. Mestrado em Psicologia, Florianópolis, UFSC. 1998. **Notas de aula**. Mimeografado.

ZANINI, F. Municípios carentes não tem assistência do governo. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 24 de dezembro de 2000. Caderno Brasil.

ANEXOS

ANEXO 1. Roteiro da entrevista semi – estruturada.

Participante N°. Estado civil: Idade: Estatura: Peso: Quantos anos trabalha no banco:
Função exercida:

HISTÓRICO E CONDIÇÃO DE SAÚDE

1. Como você avalia sua saúde? Você utiliza algum medicamento regular, teve ou tem alguma doença importante? Sua família apresentou algum histórico de doença importante?

2. Como você se auto avalia com relação às faltas no trabalho?

HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA, LAZER E REPOUSO

3. Fale sobre seu histórico de atividade física?

4. Você pratica algum tipo de atividade física freqüente? Você se auto avalia ativo ou sedentário?

5. Existe alguma influência da atividade física com relação ao seu trabalho?

6. Fale sobre sua atividade de lazer mais freqüente?

7. Você acha que o teu descanso é suficiente? Como você avalia a qualidade do teu sono?

APTIDÃO FÍSICA E CAPACIDADE MOTORA

8. Como você se auto - avalia com relação a sua capacidade de coordenação motora, força, resistência muscular e flexibilidade para fazer as atividades físicas diárias(andar, correr, transportar objetos) e com relação á prática do esporte de sua opção?

9. Qual sua auto - avaliação quanto aos movimentos que você realiza em seu trabalho diário?

HÁBITOS ALIMENTARES E CONSUMO DE DROGAS

10. Fale sobre seu hábitos relacionados ao consumo de cigarros e bebida alcóolica?

11. Quais são os seus hábitos de alimentação mais comuns e freqüentes em casa e no trabalho?

AMBIENTE DE TRABALHO E FAMILIAR.

12. Qual sua carga horária diária de trabalho e como você avalia a questão da carga horária de trabalho na vida do funcionário? Qual é a remuneração ou compensação das horas extras? Exerce alguma atividade paralela a do banco?

13. Qual a posição da gerência com relação à valorização do trabalho no banco?

14. Existe espaço para que você crie coisas novas e colabore com a equipe de trabalho? Justifique.

15. Fale sobre sua motivação para executar seu trabalho? O que te proporciona mais satisfação no seu trabalho?

16. Fale sobre o seu relacionamento familiar. O ambiente familiar te estressa de alguma forma?

17. Como é o clima de trabalho e o seu relacionamento com os colegas?

INCIDÊNCIA E CONTROLE SUBJETIVO DO STRESS

18. Como você se auto - avalia com relação ao nível de ansiedade; tensão, competitividade, ambição e perfeccionismo?

19. Quais são as situações que mais provocam reações de estresse no trabalho e fora do trabalho? Nestes processos que geraram estresse, você teve algum tipo de alteração física, humor ou ânimo, que tenha lhe prejudicado de maneira significativa?

20. Quando você se sente sob pressão ou estresse, o que você costuma fazer? Quais as estratégias pessoais você utiliza para controlar o seu estresse? Faça uma avaliação do seu controle do estresse.

21. Existe alguma relação entre seu estilo de vida e o seu controle de estresse? Justifique?

22. Como você avalia a ação da empresa no combate ao estresse? Quais sugestões você daria?

23. Qual sua opinião sobre o nível de estresse e tensão dos funcionários de outras agências?

.Espaço aberto para comentários ou sugestões?

ANEXO 2. Declaração pública garantindo sigilo de identidade entregue a cada participante da pesquisa, quando do início das entrevistas.

DECLARAÇÃO

Declaro publicamente para os devidos fins e efeitos que eu, Alexandro Andrade, professor da UDESC, portador da CI. 37794540 estou realizando uma pesquisa sobre estilo de vida, a incidência e o controle subjetivo de stress em trabalhadores bancários de empresas estatais, visando a conclusão de uma dissertação de Mestrado em Psicologia, junto ao departamento de Psicologia da UFSC, e que as pessoas que estão optando em colaborar com este estudo, fornecendo informações e opiniões terão garantido o sigilo de suas identidades sob qualquer condição. Este cuidado serve para garantir total tranquilidade aos informantes, veracidade as informações declaradas e para que nenhuma informação dada possa de qualquer maneira prejudicar ou comprometer os participantes da pesquisa. Além disso, isto ocorre porque não há interesse da pesquisa e deste pesquisador divulgar nomes de pessoas ou das instituições investigadas, mas sim obter dados que possam ser transferidos para realidades semelhantes à investigada.

Por ser verdade, assino e dou fé.

Florianópolis, 01 de dezembro de 1999.

Alexandro Andrade

Prof. da UDESC

Mestrando em Psicologia/UFSC

ANEXO 3. Diário de campo – Entrevista de nº 05 realizada com o participante bancário que exerce a função de caixa, fisicamente ativo (AC5).

Logo no início da entrevista ele ficou um pouco desconfiado, pois não nos conhecíamos e eu não havia conversado com ele ainda sobre a gravação. Ele me recebeu na sala da casa dele e a TV estava ligada. No momento em que eu expliquei a ele que a entrevista seria muito melhor gravada, ele topou, mas ficou um clima de desconfiança, quebrado logo no início da conversação. Ele solicitou a esposa que desligasse a TV. Após alguns minutos de conversação o clima ficou excelente e as trocas e diálogos fluíram muito bem. Não há dúvida que o assunto diz respeito diretamente a realidade vivida pelo parceiro de conversação. Ele foi receptivo, ficando evidente na sua postura, no tom de voz, na participação, na posição direta nas respostas, na linguagem e numa certa emoção, tanto quanto as questões pessoais como nas do trabalho. Talvez o único momento que houve uma certa relutância foi quando eu perguntei sobre o relacionamento familiar, onde este participante colocou que já havia sido pior, mas que agora estava legal e ele me passou que existe um clima de companheirismo entre o casal. Ele mostrou vontade de se abrir e de colaborar com a entrevista e isto é fundamental considerando que a base desta pesquisa é o conhecimento subjetivo manifesto pelos participantes. O sentimento de solidariedade ficou ao concluir a entrevista foi muito grande em função dos problemas que eles enfrentam enquanto trabalhadores de um banco público, em função da desvalorização por que eles estão passando, da falta de perspectiva de futuro, dos problemas familiares. Sinto-me privilegiado pela abertura e pela confiança deles em mim.

Anexo 4. Matriz teórica individual do participante da pesquisa bancário ativo, entrevistado n. 4 (ac4).

HISTÓRICO E CONDIÇÃO DE SAÚDE

Categoria: Auto avaliação da saúde

Não apresentam problemas de saúde:

AC4 “Acredito ter uma ótima saúde, pois respondo bem ao stress do dia a dia do trabalho”.

Apresentaram problemas de saúde no passado:

AC4 “Minha saúde não era boa. Desde de criança, tive epilepsia, mas não prejudica nem meu trabalho e nem meu lazer. A atividade física ajuda...”.

Não faltam ao trabalho porque tem boa saúde, são comprometidos e responsáveis com o banco:

AC4 “Nunca. Apenas quando eu quebro alguma coisa (risos) por causa do esporte”.

Categoria: Histórico de doença na família:

Apresentam histórico familiar de doença degenerativa:

AC4 “Meu pai faleceu de problemas cardíacos”.

HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA, LAZER E REPOUSO

Categoria: Histórico de atividade física

Praticaram esporte no fim de semana :

AC4 “...fui um atleta muito descuidado na adolescência. Jogava basquete sem acompanhamento nenhum. Tenho fratura em todos os dedos, tornozelo torcido umas 32 vezes, o joelho já foi pro espaço.

Categoria: Prática atual de atividade física

Praticam esporte e atividade física intensamente:

AC4 "...E agora faço surf Nos finais de semana e meio de semana quando dá. Quando pego onda fico em média 2 horas. Eu faço qualquer coisa no esporte. Sou fissurado por esporte! Faço corrida, por exemplo, de 10 km... Quando eu nado, sou obrigado a me controlar porque tenho que nadar de volta mas, normalmente eu não me controlo, vou a fundo. Eu sou o tipo do cara que vou a fundo no que faço, sou raçudo".

Praticam esporte e atividade física por prazer:

AC4 "Eu faço esporte porque eu gosto. Adoro e me sinto bem. O esforço é absolutamente exagerado".

Preferem atividade física e esportes que os façam esquecer do trabalho:

AC4 "É fundamental!! É um gerador de energia. Você fica tão concentrado na atividade física que realmente você desliga de tudo!".

Categoria : Auto - avaliação sobre o estilo de vida

Apresentam um estilo de vida fortemente ativo:

AC4 "Ativo e se eu pudesse seria mais ainda..."

Categoria : Influencia da atividade física no trabalho

A prática de atividade física e esportes relaxa, produz um efeito geral de "sentir-se melhor" e equilibra o stress do trabalho:

AC4 "Com certeza ela diminui e alivia o impacto do trabalho na qualidade de vida da gente. Se eu tivesse mais tempo faria mais atividade física... Pra mim é um remédio pois eu me tranco muito no trabalho, é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo e a natação ajuda muito".

A prática de atividade física a noite, mantém a pessoa muito ativa, diminui o sono e pode prejudicar o trabalho:

AC4 "É tão interessante este efeito da atividade física

sobre o corpo, que eu quando fazia futebol até as 10 horas da noite, eu só ia dormir as 2 da manhã pois eu ficava me sentindo bem e ativo”.

Categoria : Atividades de lazer

O lazer está associado à atividade física e esporte:

AC4 “Esportes em geral. Pode ser skate, o surf ou o sand board. Depende do tempo. E a corrida é fundamental”.

O lazer imposto pelo banco é rejeitado:

AC4 “Eu nunca vou a estas reuniões ou festas da turma. Há vamos fazer uma reunião ou uma festa na sede ou não sei o que lá, eu não vou porque eu sei que fatalmente alguém vai falar alguma coisa lá e vai começar o assunto. Acredito que seja assim nas outras profissões. Festa do banco não é lazer para mim! Eu não vou, pra falar sobre o banco eu já falo aquelas 8 ou 9 horas e não falo mais!”.

Categoria : Repouso

A qualidade do sono é boa:

AC4 “Acredito que seja muito boa por eu não acordo.... A atividade física saudável ajuda na qualidade do sono”.

A qualidade do sono é boa:

AUTO AVALIAÇÃO DA APTIDÃO FÍSICA E CAPACIDADE MOTORA

Categoria: Auto avaliação da força, resistência e flexibilidade corporal

Possuem força e resistência para realizar bem as atividades esportivas:

AC4 “Eu me considero com um condicionamento físico bastante bom para 39 anos... Tenho ótima resistência ”.

Dispõe da flexibilidade necessária para realizar suas atividades:

AC4 “Tenho ótima flexibilidade, tanto para trabalhar como para fazer esporte”.

Categoria: Capacidade motora para o trabalho

A capacidade motora para o trabalho é muito boa:

AC4 *“É boa, estou me virando... Procuo melhorar a cada dia”.*

HÁBITOS ALIMENTARES E CONSUMO DE DROGAS

Categoria: Hábito de fumar

Não fumam pois são conscientes dos prejuízos para a saúde:

AC4 *“Jamais fumei, eu não fumo”.*

Categoria: Consumo de bebida alcóolica

Bebem vinho com moderação:

AC4 *“Vinho , as vezes no fim de semana”.*

Categoria : Hábitos alimentares

Evitam comer carne vermelha. Consomem peixe, frango, massas, arroz e feijão:

AC4 *“Arroz, feijão, normal. Macarrão e strogonof de frango...pouca carne, quase nada...”.*

Consomem comida natural, frutas e verduras freqüentemente:

AC4 *“...Sempre salada, adoro bem temperada...”.*

Consomem doces, mas equilibram as calorias no esporte:

AC4 *“Eu como muito doce, mas eu gasto tudo no esporte, por isso sou magrinho...gosto muito mas controlo para não engordar”.*

CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E FAMILIAR

Categoria: Carga horária trabalhada e horas extras

Trabalham até 3 horas extras por dia regularmente:

AC4 “Hoje eu faço 8 horas por que eu trabalho numa função específica diferente dos demais colegas. Na agência alguns trabalham mais horas, nas reuniões vai para 9, 10 horas para todos”.

Não existe remuneração ou compensação das horas extras:

AC4 “Não se fala em hora extra no banco. Ninguém gosta mas fica todo mundo calado..., não há pagamento”.

Os bancários se submetem ao excesso de trabalho por medo:

AC4 “Eu fico impressionado com o nível intelectual dos colegas. Porque as vezes dá a impressão que tá tudo bem, mas não. O pessoal é muito inteligente. Como essa turma é inteligente. Pode ter até quem se faça de bobo lá, mas as pessoas sabem exatamente o que está acontecendo... é receio... e eu estou me ferrando no banco com medo de perder meu emprego”.

Categoria: Atividade paralela ao trabalho no banco:

Não possui outra atividade além do trabalho no banco:

AC4 “não tenho outra atividade. É impossível”.

Muitos bancários tem que estudar a noite pois estão pressionados pelo banco e pela insegurança no emprego:

AC4 “Muitos colegas estão estudando a noite. É muito pesado e tem causado problemas. Ninguém mais sabe o futuro”.

Categoria: Valorização do trabalho pelo banco

O banco está voltado apenas para o lucro, para resultados financeiros :

AC4 “Risos! Eles querem dinheiro, só. Eles são cobrados para isto”.

O banco não valoriza o trabalho realizado pelos trabalhadores:

AC4 “O banco enganou a gente. Eu tinha um colega que tirava notas inferiores as minhas. Eu passei no concurso do banco e pensei que eu tivesse arrumado minha vida pra sempre. Ele não quis entrar e continuou estudando. Hoje ele é alto funcionário, assessor em Brasília e eu estou me ferrando no banco, com medo de perder meu emprego”.

Os critérios de promoção no banco são obscuros, valorizando uns em detrimento de outros:

AC4 “É uma politicagem pois o banco cria um monte de programa de novos gestores, um monte de coisas para nomear um gerente, mas é indicação, é política”.

Categoria: Possibilidade de criatividade no trabalho :

Não há espaço organizado para um trabalho criativo no banco:

AC4 “ O banco apresenta na teoria, no papel, mas não existe estímulo nem espaço para cada um se manifestar, muito menos ser criativo”.

Categoria: Motivação para trabalhar

Tem orgulho e comprometimento em trabalhar no banco:

AC4 “ o pessoal é bastante consciente do trabalho...”

Não existe motivação nem perspectiva para trabalhar no banco:

AC4 “Domingo de noite é uma depressão! ... não tem nenhuma compensação, nenhuma! No fim de semana você vive e durante a semana você vegeta”.

Categoria: Satisfação no trabalho

Não tem satisfação para trabalhar:

AC4 *“Domingo de noite é uma depressão! São dois dias mas não é suficiente e sabe porque, olha deixa eu falar: nós estamos numa que não tem nenhuma compensação, nenhuma! No fim de semana você vive e durante a semana você vegeta”.*

Categoria: Ambiente familiar

O relacionamento familiar é muito bom, é um apoio:

AC4 *“ Tenho uma filha e as coisas giram em torno dela em casa. Procuvo viver bem”.*

Categoria: Ambiente de trabalho

O stress é muito forte e freqüente no ambiente de trabalho:

AC4 *“Eu já estive a beira do stress total de o médico chegar e dizer pra mim: escuta você precisa de licença mas eu não posso te dar! Várias vezes! Uma vez por ano eles fazem aquele exame geral, eles olham e dizem ... olha o coração tá batendo, o sangue tá correndo, você tá cansada mas todo mundo tá. Então ! Na verdade a gente está viciado em stress né, já ! O que a gente pode fazer!”.*

A insegurança no emprego de bancário, compromete o ambiente de trabalho :

AC4 *“Nunca houve na realidade. Nós somos regidos pela clt. O concurso não te garante a estabilidade. Isso nunca houve”.*

INCIDÊNCIA E CONTROLE SUBJETIVO DO STRESS

Categoria: Nível subjetivo de ansiedade, tensão, competitividade, ambição e perfeccionismo

Alto nível de ansiedade e tensão:

AC4 “, é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo... Então essa pressão psicológica você tem a muito tempo. O nosso dissídio é setembro e os concursos são sempre em agosto. Ameaças de concurso saem em agosto, e não adianta fazer greve, não adianta fazer coisa nenhuma, o banco não vai te dar nada”.

Alto nível de competitividade e perfeccionismo:

AC4 “Não gosto de perder. Sou competitivo. No trabalho é menos mas procuro fazer o melhor”.

Baixo nível de ambição:

AC4 “Eu não quero mais nada com o banco”.

Categoria: Principais causas de stress

A não valorização do ser humano e a insegurança no emprego provoca stress:

AC4 “Vai entrar alguém preparado e vai te colocar em situação de constrangimento, pois chegaram a conclusão que o funcionário é grosso, atende mal, então eles querem ver isso em loco. Então eles vão colocar alguém que é deles, que vai te provocar ao máximo e se você agir mal, o problema é seu! Você vai demitido!... e eu estou me ferrando no banco com medo de perder meu emprego”.

A insegurança no emprego provoca stress:

AC4 “Vai entrar alguém preparado e vai te colocar em situação de constrangimento, pois chegaram a conclusão que o funcionário é grosso, atende mal, então eles querem ver isso em loco. Então eles vão colocar alguém que é deles, que vai te provocar ao máximo e se você agir mal, o problema é seu! Você

vai demitido!... e eu estou me ferrando no banco com medo de perder meu emprego”.

Não conseguir fazer o trabalho como gostaria provoca stress:

AC4 “Esta nova realidade do funcionário pelos novos produtos a serem vendidos, atendendo a clientes fora da agência, tem muita coisa para fazer e mais processos para realizar. O banco tem inúmeros produtos para serem vendidos aos cliente e é impossível o funcionário conhecer todos com competência e segurança”.

Categoria: Reações psicossomáticas ao stress:

A agressividade e o mau humor são reações ao stress:

AC4 “...Eu sou agressivo no trabalho e me defendo atacando. Quando a pressão quer vir sobre mim eu me defendo atacando. Eu não levo para casa...”.

Depressão profunda é uma reação ao stress:

AC4 “...As pessoas dizem que as vezes o companheiro fica doente, deprimido, é porque ele estava guardando consigo os problemas. Isso é ruim”.

O choro é uma reação ao stress nas mulheres bancárias:

AC4 “Os homens xingam, as mulheres choram!... As mulheres normalmente pensam mais e se resignam”.

Categoria: Estratégias pessoais para administrar e controlar o stress:

Fazer atividade física relaxa, diminui a tensão e a ansiedade. É um recurso para controlar o stress:

AC4 “Quando eu não pratico o esporte, eu fico chato, fico metódico, pegando no pé da minha mulher, mexendo nas coisas. O esporte é um calmante e um canalizador de minhas energias”.

“Explodem “ e resolvem a situação estressante na hora:

AC4 “Os homens xingam, as mulheres choram!

Eu sou agressivo no trabalho e me defendo atacando. Quando a pressão quer vir sobre mim eu me defendo atacando. Eu não levo para casa...Eu não fico incubando o stress, eu boto pra fora mesmo”.

Separar o trabalho da vida pessoal evita o stress:

AC4 “Na verdade a gente faz um pacto de que da porta da casa pra dentro e esquecer que é bancário. Aí é que eu te falo do lado de tentar ficar sadio”.

Categoria: Influencia do estilo de vida pessoal no controle do stress

Estilo de vida ativo, esportivo e com controle alimentar atua positivamente no controle do stress:

AC4 “ ...não tem dúvida que a pessoa ativa, que faz esporte tem melhores condições de trabalhar, mais disposição....”

O estilo de vida sedentário traz prejuízos para a pessoa e para o trabalho no banco:

AC4 “ ...não tem dúvida que a pessoa ativa, que faz esporte tem melhores condições de trabalhar, mais disposição... o cara acomodado traz prejuízo, não tem tanta energia e disposição...”

Categoria: Ação da empresa no combate ao stress:

O excesso de trabalho e as horas extras prejudicam a vivência de um estilo de vida ativo:

AC4 “o banco não ajuda, é muito trabalho. Eu é que sou meio maluco por esporte”.

Ginástica laboral ou programas de exercício físico durante o horário de trabalho são inviáveis dentro da atual estrutura:

AC4 “ Não dão condições para fazer atividade dentro da agência. O trabalho não permite”.

Categoria: O stress nas demais agências do banco

O nível de stress nas demais agências do banco é muito alto:

AC4 “Na realidade o banco quer que a gente estude e vire vendedor de uma hora pra outra. Isso criou um stress violento em todo mundo e ameaçam demitir e tal. Acredito que você entrevistando outros colegas irá ver uma repetição... Na verdade a gente foi criado de uma forma, de uma realidade, e nós sofremos toda a transformação, 500 mil planos, explicar o famoso plano cruzado quando nem mesmo o governo, nem mesmo eles sabiam o que era!”.

A ampliação das competências e tarefas que o funcionário das demais agências necessita realizar, em pouco tempo, provoca stress :

AC4 “Metas o tempo inteiro, tem que vender tanto, tem que arrecadar tanto, tem que fazer bem se não o carimbo dança ... novos produtos a serem vendidos, atendendo a clientes fora da agência, tem muita coisa para fazer e mais processos para realizar. O banco tem inúmeros produtos para serem vendidos aos cliente e é impossível o funcionário conhecer todos com competência e segurança”.”.

Mudanças bruscas e rápidas nas demais agências, que alteram a cultura e os interesses geram stress:

AC4 “Na verdade a gente foi criado de uma forma, de uma realidade, e nós sofremos toda a transformação, 500 mil planos, explicar o famoso plano cruzado quando nem mesmo o governo, nem mesmo eles sabiam o que era!.... Na realidade o banco quer que a gente estude e vire vendedor de uma hora pra outra. Isso criou um stress violento em todo mundo e ameaçam demitir e tal. Acredito que você entrevistando outros colegas irá ver uma repetição...”.

Sugestões

Gerenciar o banco de maneira mais democrática e transparente:

AC4 “O banco deveria respeitar mais o funcionário, dar este espaço. A primeira coisa seria isto, o resto seria consequência”.

Anexo 5. Caracterização dos grupos de bancários ativos e sedentários, com relação as unidades de análises, categorias e subcategorias investigadas.

Caracterização do grupo dos bancários

ATIVOS

Caracterização do grupo dos bancários

SEDENTÁRIOS

HISTÓRICO E CONDIÇÃO DE SAÚDE

Categoria: Auto avaliação da saúde

Não apresentam problemas de saúde:

AG1 “ Não tenho nada. Não vou com frequência ao médico. Recentemente no banco fiz um exame e está tudo OK!”.

AG13 “Eu não tenho nenhum tipo de problema de saúde” .

AC2 “Minha saúde é boa, está bem”.

AC4 “Acredito ter uma ótima saúde, pois respondo bem ao stress do dia a dia do trabalho”.

Fazem complementação nutricional consumindo complexos vitamínicos:

AG1 “Não, somente agora que comecei a usar produtos para, como se chama, combater a velhice. Tratamento preventivo. Fui fazer um check up agora e o médico aconselhou a usar alguns medicamentos homeopáticos aí que é para repor as perdas que a gente tem depois de uma certa faixa etária, inclusive vitaminas”.

Apresentam problemas de saúde:

SG9 “Eu restringi muito o esporte a uns 4 – 5 anos devido a um problema de coluna chamado espondiloestese. Então eu tenho um a coluna não e estável, eu tenho de fazer fisioterapia para criar condições para eu suportar as atividades. Então se eu jogo uma bola, no outro dia eu não consigo caminhar e isso me limitou; se eu corro, no outro dia não consigo caminhar, se eu jogo tênis então, nem se fala”.

SC5 “Fora o câncer na bexiga.... A uns anos atrás o medico achava que eu tinha uma angioplasia. Uma dor forte no peito. Fiz exames e não foi nada. As vezes tenho dores na coluna (Sua mulher diz que foi uma crise). Eu não dou importância para isso”.

SC7 “Eu tive um...fiz uma cirurgia grande no intestino, foi um tumor benigno do tamanho de uma bola de tênis....eu acho que eu fiquei com alguma dor muscular”.

SC14 “ Tenho um pouco de pressão alta e meu colesterol não é legal. Eu faço o exame anual mas não me preocupo muito, estou bem”.

Fazem uso de medicamentos regularmente:

SG6 “Tenho problema de triglicédeos e colesterol, quando está muito alto faço exames, tomo remédios...”.

AG13 “ Eu tomo um complexo de vitaminas para minha reposição e qualidade de vida”.

AC16 “Apenas tomo um complexo vitamínico para equilibrar meu organismo”.

Apresentaram problemas de saúde no passado:

AC2 “Só tive essa hérnia de disco. Nunca tive nada. Uma vez eu tive úlcera, no duodeno, uma úlcera nervosa, mas aí eu me curei”.

AC4 “Minha saúde não era boa. Desde de criança, tive epilepsia, mas não prejudica nem meu trabalho e nem meu lazer. A atividade física ajuda...”.

AC16 “A 10 anos eu tive uma crise de stress e perdi até a coordenação motora. Eu perdi tudo, mas eu nunca me afastei do banco. Eu aprendi muito, eu li muito e aprendi a combater o stress. Eu cheguei a consultar 4 médicos num dia para saber o que eu tinha. Tu sabes o que é o stress, tem a doença psicossomática e simplesmente eu saí para trabalhar e parou as pernas, tudo!”.

Não usam medicamentos regularmente:

SC5 “Uso regularmente descongestionante nasal. Eu tenho uma narina que está sempre entupindo. Remédio para azia sempre”.

SC14 “ O médico me receitou remédio para o colesterol e a pressão, mas não é pra tomar sempre”.

Relatam problemas associados à alta taxa de colesterol :

SG3 “...embora uma pequena alta no colesterol...”.

SG6 “...Tenho problema de triglicérides e colesterol, quando está muito alto faço exames, tomo remédios mas a alimentação eu não mudo... os exames estão normais, apenas o colesterol que está em 250. Antigamente meu triglicérides chegava a 900. Aí eu fiz um tratamento e baixou. Agora está em 125 e o colesterol, que era normal, agora está alto”.

SC11 “ Procuro cuidar de meu colesterol, as vezes está alto”.

SC14 “ Tenho um pouco de pressão alta e meu colesterol não é legal”.

Não usam medicamentos regularmente:

SG3 “Não utilizo nenhum medicamento regular ou freqüente”.

SG9 “Em geral é boa. Raramente fico doente. Não utilizo medicamentos”.

SG12 “ Não utilizo medicamento nenhum”.

AC15 "Eu odeio médico... Não utilizo nenhum medicamento importante".

Não faltam ao trabalho porque tem boa saúde, são comprometidos e responsáveis com o banco:

AG1 "Não falto ao trabalho. Em 22 anos, nunca faltei. Minha mulher fala quando as vezes estou com gripe forte, fala que eu não devo ir, que devo ficar em repouso mas mesmo assim vou trabalhar. Eu acho que é pior, se dá pra trabalhar".

AG13 "Jamais falto. Bom, porque eu não fico doente e em segundo lugar porque eu sou assíduo. Acho que a pessoa não deve faltar ao trabalho. Eu tenho 30 anos de empresa, eu faltei 1 ou 2 dias por uma cirurgia, mas faltar ao trabalho por que eu quis ou outro motivo, de jeito nenhum".

AC2 "É difícil, eu nunca faltei... É muito difícilimo, o pessoal do banco, na minha agência não falta".

AC4 "Nunca. Apenas quando eu quebro alguma coisa (risos) por causa do esporte".

AC15 " Jamais falto, não".

AC16 " Apesar de algumas dificuldades de saúde no passado, não falto ao trabalho. Gosto de trabalhar. O gerente não acredita que eu tenha tido stress".

SC7 " não uso nenhum medicamento".

SC8 " Não, com frequência não".

SC10" não uso nenhum medicamento".

Não faltam ao trabalho porque são comprometidos e responsáveis com o banco:

SG3 "Nunca falto . Nunca faltei ao trabalho. Tenho apenas 6 dias de não trabalho por uma pequena cirurgia de hérnia. Tenho conhecimento de funcionários que faltam mas na verdade tem funcionário que não fazem falta e outros que não podem faltar".

SG6 "Eu nunca faltei. Me sinto bem para trabalhar".

SG9 "Raro. Pelo próprio comprometimento que você tem, né! Só no caso de extrema necessidade, doença".

SG12 " Não falto ao trabalho, é ponto de honra, é o hábito".

SC5 "Nunca falto ao trabalho. Somente quando tive a cirurgia. Isto ocorre pela minha honestidade. Acho que não deve-se faltar ao trabalho pois o serviço vai ficar com alguém ou o serviço acumula. Acho que 80 % tem meu comportamento".

SC7 "faz parte de mim mesmo que eu esteja, como acontecia na época em que eu estava ruim, eu vou trabalhar até porque você trabalhando você vai se absorvendo e não fica curtindo dorzinha em casa. Uma forma de se curar mais rápido".

SC8 " Não falto, é muito raro... porque eu atribuo isso a um fator de responsabilidade para com a tua atividade".

SC11 " Não falto. Mesmo estando com problemas no trabalho, faço o que posso".

Categoria: Histórico de doença na família:

Apresentam histórico familiar de doença degenerativa:

AG13 "O meu pai morreu cedo, uma complicação no sistema digestivo, até hoje eu não sei do que o meu pai morreu. Eu perdi um irmão a alguns anos porque ele era muito descuidado, era diabético, fumante, sedentário, obeso. Meu irmão de fato não se cuidou".

AC4 "Meu pai faleceu de problemas cardíacos".

AC15 "Meu pai morreu por causa da diabetes...".

AC16 "Meus pais tem histórico de doença cardíaca. Meu pai morreu cedo de problemas do coração. Minha mãe tem problemas, eu não sei bem...".

Não apresentam histórico de doença na família:

AG1 "Minha família tem a saúde muito boa".

AC2 " Não, nada, nenhum histórico de doença importante na família".

Apresentam histórico familiar de doença degenerativa:

SG6 " Meu pai teve câncer e minha mãe morreu do coração".

SG9 "Minha mãe é hipertensa. Só minha mãe está viva. Mãe pai morreu de hemorragia estomacal".

SG12 "Meu pai faleceu com 74 anos, teve câncer de próstata; a minha mãe que tem problemas cardíacos, está com 72 anos. Mas eu acho que isto não acarreta em risco para mim".

SC5 "Minha mãe teve tuberculose , depressão e pressão baixa".

SC7 "Eu tenho duas tias com problemas graves de coração... Meu pai faleceu de câncer de intestino, e minha mãe é muito saudável".

SC8 " O lado do meu pai tem aterosclerose e a mãe tem problema nas coronárias".

SC10" Minha mãe tem problema de coração e câncer de pele e meu avô paterno faleceu cego por causa da diabetes, minha avó paterna tinha problema de diabetes e coração".

SC11 "Bem, mas me preocupo pelo histórico familiar do meu pai que tem problema cardíaco, minha mãe diabetes...fico tranquilo pelos exames no banco, esses periódicos não apontaram nada... Meu avô e irmão do meu avô com problemas cardíacos familiares".

SC14 " Meu pai faleceu do coração. Minha mãe tem uma inflamação no coração, ela toma remédios".

Não apresentam histórico de doença na família:

SG 3 " Na família não existe caso de doença importante".

HÁBITOS DE ATIVIDADE FÍSICA, LAZER E REPOUSO

Categoria: Histórico de atividade física

Praticaram esporte e atividade física regularmente mantendo a prática:

AC2 “Eu sempre pratiquei esporte e sempre estive bem de peso, como hoje tu podes ver”

AC16 “A 12 anos que eu faço academia. Cheguei a fazer 5 vezes por semana”.

AC15 “Sempre fui muito magrelo. Jogava handebol, pouco e fiquei um tempão sem fazer nada. Depois que descobri a natação a uns 7 anos, tudo mudou. Já fiz a travessia da lagoa”.

Praticaram esporte no fim de semana :

AG13 “Até os 30 anos eu era apenas atleta de fim de semana. Este esporte de fim de semana não me satisfazia por que a gente se machuca e briga com os amigos. É seguido de churrascada, aquilo ali eu não gostava muito. Eu diminuí a bebida. Cada um bebe de um jeito, socialmente. Na época, após o jogo tomava umas bebidas e ia para casa dormir, aí eu pensei, puxa, tem alguma coisa errada aí...Quando eu comecei a praticar o esporte regularmente, eu tinha 35 anos, eu era aquele esportista de fim de semana”.

AC4 “...fui um atleta muito descuidado na adolescência. Jogava basquete sem acompanhamento nenhum. Tenho fratura em todos os dedos, tornozelo torcido umas 32 vezes, o joelho já foi pro espaço.

Praticaram esporte e atividade física sem regularidade, abandonando a prática:

SG9 “Eu fui atleta, quando estava na universidade participei dos jogos universitários brasileiros. Joguei Basquete, Handebol, Voleibol, fiz natação. Eu sempre pratiquei esporte. Por prazer desde criança. Eu treinava quatro horas todos os dias... quando entrei no banco, faz uns 16 anos... aí é que começou a vida sedentária mesmo porque eu comecei a estudar durante o dia e a trabalhar durante a noite, e este choque de horário desregrado”.

SG12 “Jogava futebol 2 vezes por semana....hoje não faço nada”.

SC7” Futebol né! Bastante futebol, mas faz tempo..”.

SC8 “Até os vinte e cinco anos praticava esporte normalmente, quer dizer regularmente, três vezes por semana, futebol, vôlei... mas fui abandonando... Um pouco por relaxamento. Depois jogava futebol e me machucava muito. Outras atividades foram surgindo”.

SC10”Praticava natação, mas larguei”.

Praticaram esporte no fim de semana, sem regularidade, abandonando a prática:

SG3 “Jogava uma bolinha aos fins de semana. Quando eu fiz 30 anos eu machuquei o joelho. Fiz uma operação no menisco eu abandonei o futebol.

SG6 “Praticava quando jovem, faz muito tempo, as vezes”.

SC5 “Futebol, vôlei e basquetebol. Assistemático, sem continuidade ou competição. Apenas em alguns fins de semana...”.

Não praticaram atividade física:

AG1 "...inclusive somente comecei a praticar este esporte após começar a trabalhar. Na época de estudante eu não era muito ligado no esporte".

Não praticaram atividade física:

SC11 " Nunca pratiquei esporte...nada".

SC14 " nunca pratiquei esporte. Sempre tive que ralar muito. Trabalho desde cedo".

Categoria: Prática atual de atividade física

Praticam esporte e atividade física intensamente:

AG13 “Atualmente eu pedalo, nado e jogo tênis e eventualmente eu caminho com minha mulher...a intensidade, pra minha idade eu diria que é média. Por exemplo, uma pedalada eu nunca faço menos de 2 horas. Uma partida de tênis, com todo aquele ritual, conversar, aquecer, nunca é menos de 2 horas. Já a academia, musculação, já é uma coisa mais delineada, eu fico 40 minutos na musculação, depois mais 40 na natação”.

AC2 “ Faço caminhadas regulares, de 30 a 90 min. Eu já fui mais fanático, em academia. Acho que é leve por que eu estou acostumado. Eu sempre pratiquei esporte. Eu ando 1 hora eu não canso. Se for para andar 2 horas tudo bem”.

AC4 “...E agora faço surf Nos finais de semana e meio de semana quando dá. Quando pego onda fico em média 2 horas. Eu faço qualquer coisa no esporte. Sou fissurado por esporte! Faço corrida, por exemplo, de 10 km... Quando eu nado, sou obrigado a me controlar porque tenho que nadar de volta mas, normalmente eu não me controlo, vou a fundo. Eu sou o tipo do cara que vou a fundo no que faço, sou raçudo”.

AC16 “Hoje é academia 3 vezes por semana! 1 Hora de duração. Faço pois me sinto muito bem. É fundamental”.

Praticam esporte e atividade física por prazer:

AG1 “É cansativo, é puxado. No dia seguinte tu te sentes cansado e tal mas é muito bom. Gosto”.

AG13 “ Faço por absoluto prazer. Se eu ficar mais

Não praticam nenhuma atividade física:

SG3 “Quando eu fiz 30 anos eu machuquei o joelho. Fiz uma operação no menisco eu abandonei o futebol. De lá pra cá eu não faço nenhuma atividade constante”.

SG9 “atualmente como eu trabalho cerca de doze horas, 10 ou 12 e a noite estudo , normalmente chego 7:30 e saio 6:00 horas, não tem tempo para fazer atividade física. Antes de voltar a estudar, até alguns dias atrás, a noite dava para jogar handebol. Eu restringi muito o esporte a uns 4 – 5 anos devido a um problema de coluna chamado espondiloestese. Então eu tenho um a coluna não e estável, eu tenho de fazer fisioterapia para criar condições para eu suportar as atividades. Então se eu jogo uma bola no outro dia eu não consigo caminhar, isso me limitou”.

SG12 “Não faço nada de atividade física, embora quando era jovem pensava que nunca ia parar de jogar futebol. É comodismo puro”.

SC5 “Não faço nenhuma atividade física. Nada”

SC7 “ Atualmente eu faço futebol uma vez por mês...é praticamente nada”.

SC8 “Hoje, nenhum. Não pratico praticamente nada. Acho que é por relaxamento”.

SC10 “Não pratico nada.....devido ao comodismo”.

SC11 “ Não pratico nada...não tenho hábito de fazer atividade”.

SC14 “ Não faço esporte, nada. Não dá tempo....meu trabalho como caixa, as horas de trabalho e o cansaço não deixa nenhuma energia pro esporte”.

Não apresentam gosto ou motivação para o esporte:

SG3 “... eu não faço nenhuma atividade física constante...não tenho hábito”.

SG12 “ É comodismo puro. Não tenho

de 2 dias sem fazer eu fico agoniado”.

AC2 “Sem dúvida é por prazer! Eu já fui até viciado. É tipo um vício. Chegou aquela hora de fazer a atividade física tu fica angustiada e tem que ir”.

AC16 “ Faço academia por prazer, eu adoro, é fundamental...”.

AC4 “Eu faço esporte porque eu gosto. Adoro e me sinto bem. O esforço é absolutamente exagerado”.

Preferem atividade física e esportes que os façam esquecer do trabalho:

AG1 “porque você naqueles momentos não pensa em nada, só está preocupado com aquilo ali. Você esquece do trabalho quando faz esporte”.

AG13 “A natação, em que pese esta estória de ser um esporte completo, eu não gosto muito não, é entediante, tu ficas muito solitário. Por exemplo, pedalar, você pega uma estrada no interior e é uma maravilha, jogar tênis então, nem se fala, mas a natação é a mesma coisa sempre. Tu ficas trabalhando enquanto nadas. Tua cabeça fica lá no trabalho porque a atividade é a mesma. Sei lá, é um troço, fico trabalhando enquanto nado, mas eu faço”.

AC2 “É sempre sozinho. Eu prefiro caminhar só. As vezes eu vou com a minha esposa. A gente começa a falar em problemas e aí a caminhada já não relaxa, as vezes se discute e não funciona mais. Sozinho é diferente, tu relaxa mais, vai meditando, resolvendo coisas que estão encalhadas. De repente caminhando tu resolvês”.

AC4 “É fundamental!! É um gerador de energia. Você fica tão concentrado na atividade física que realmente você desliga de tudo!”.

AC15 “Quando você está fazendo a atividade você não pensa em nada. É como se naqueles minutos você tivesse meditando. Eu procuro não pensar em nada. Me concentro somente na respiração e vou, vou, vou...”.

motivação...não faço por falta de disposição”.

SC5 “A verdade é que eu não tenho nenhum gosto ou motivação para o esporte... A rotina do trabalho me cansa e eu resolvi ficar com a família”.

Preferem atividades paradas e relaxantes no fim de semana :

SG6 “Somente no final de semana eu ando uns 30 minutos sem parar. É moderada. Faço por obrigação e por prazer. Eu não gosto de caminhar na beira mar, não tem nada a ver. Eu caminho por aqui (no estreito), é melhor. Quando eu viajo eu não faço a caminhada. Entre 4 fins de semana no mês, eu falho 1 ou 2”.

SC5 “Gosto mais da pescaria, algo mais calmo”.

SC14 “ Gosto de ver TV e ler jornal”.

Não tem tempo e condições satisfatórias para praticar atividade física:

SG6 “Somente no final de semana eu ando uns 30 minutos sem parar. É moderada. Faço por obrigação e por prazer. Eu não gosto de caminhar na beira mar, não tem nada a ver. Eu caminho por aqui (no estreito), é melhor. Quando eu viajo eu não faço a caminhada. Entre 4 fins de semana no mês , eu falho 1 ou 2”.

SC5 “A verdade é que eu não tenho nenhum gosto ou motivação para o esporte... A rotina do trabalho me cansa e eu resolvi ficar com a família”.

SC7 “Essa questão de você não ter tempo para a gente, né, mas você pode criar, é só criar, se forçar a isso. E criar um espaço para você de algum jeito, tirar um tempo, uma hora, meia hora, você vai deixando para depois, para depois, e não faz. Então é algo que só depende de mim”.

SC8 “Tempo até eu poderia dispor. Se levantasse de manhã cedo por exemplo e saísse dar uma caminhada, eu até teria condições de fazer..... Acho que meu descanso não é suficiente. Essa atividade de cinco dias por semana, nessa rotina que eu levo hoje. As de sete horas da manhã to de pé lendo, e vou dormir bem a noite, então chega quinta e sexta feira já me sinto cansado, nem tanto fisicamente, mas mais mentalmente em função da atividade, trabalhar e estudar, claro que também sinto um pouco de cansaço físico no decorrer da semana, talvez pela falta de um exercício físico”.

SC11 “ Falta tempo pro pessoal deixar de ser sedentário, é muito trabalho. É claro que varia de agência para agência. Acho que querendo é possível”.

SC14 “ Seria muito bom se fosse diferente e a gente tivesse tempo pra praticar alguma coisa”.

Categoria : Auto - avaliação sobre o estilo de vida

Apresentam um estilo de vida fortemente ativo:

AG1 “*Sou ativo porque sempre faço atividade física, com frequência*”.

AG13 “*Ativo. Eu sou um cara mexido. Se tu me acompanhar em minhas atividades tu vais ver que eu não caminho, eu corro, as vezes esbarro nas coisas. Sou ativo em todos os sentidos*”.

AC2 “*Eu sou uma pessoa ativa... Se eu posso eu esqueço o carro, pois me dá mais prazer andar, a exemplo do que eu fiz hoje aqui para vir a esta entrevista. O carro é uma necessidade mas o que dá prazer mesmo é andar. Eu gosto de andar!*”.

AC4 “*Ativo e se eu pudesse seria mais ainda...*”.

AC16 “*A academia é fundamental, vou a pé e a atividade física colabora, vou de bicicleta, boto o radinho e toco a pedalar*”.

AC15 “*Eu faço natação as 7 horas da manhã! Eu fazia musculação, mas eu não tenho tido tempo pra ir a academia . Eu sou ativo mas a maioria no banco é sedentário*”.

Apresentam um estilo de vida totalmente sedentário:

SG6 “*Vai mais para o sedentário... Eu fico muito parado mas eu ando bastante também por que eu sou assim... Essa minha caminhada eu não sei se ajuda muito. Acho que deveria ser um negócio seguido, sem parar. Faz 30 min e para, só em alguns fins de semana*”.

SG9 “*Atualmente eu sou sedentário, mas se você for analisar a quantidade de tempo que eu ando, que eu não trabalho especificamente dentro do banco, não tenho a obrigação de estar lá, estou sempre fora e isso faz com que eu tenha uma atividade, eu vou sempre caminhando. Se você encarar dessa forma eu não sou tão sedentário*”.

SG12 “*Sedentário porque eu não faço nada, é apenas a rotina de casa pro trabalho e do trabalho pra casa*”.

SC5 “*Totalmente sedentário. Não faço nada. . A última atividade que eu fazia era escotismo. Cansei de fazer. Sai e dei uma parada*”.

SC7 “*Não faço nada.... Eu não faço, até gostaria, mas por você não conseguir programar, eu não tenho um tempo para mim, ou estou no banco ou estou na aula, tem as crianças. Uma série de responsabilidades, que a gente não consegue manter aquilo que é o ideal*”.

SC8 “*Um pouco é sedentarismo, sedentarismo pela falta de exercício físico. Envolvimento com a empresa e atualmente com o estudo, não sobra tempo. Estou fazendo direito na UNIVALE das sete as dez da noite e exige muita leitura e dedicação*”.

SC10 “*Sou sedentário. Não pratico nada*”.

SC11 “*Sedentário pois não pratico esporte, nada*”.

SC14 “*Sou totalmente parado pelo fato de trabalhar direto durante a semana e quando chega o fim de semana, é TV e cama*”.

Há necessidade de planejar um tempo para a atividade física :

AG13 “Muita gente na empresa se esconde atrás da desculpa que não tem tempo. Isto não é verdade porque a pessoa pode eleger um tempo para se cuidar. No lugar de se afundar num sofá, você pode caminhar, fazer atividade”.

AC2 “Acho que o que falta para o cara que trabalha é tempo para o cara praticar esporte! Se o cara quiser arranja tempo, mas no caso do banco o cara vai ficar o dia inteiro a disposição do banco. Quer dizer, eu tenho que ter hora de lazer e pronto! Isso aí, eu acho que a pessoa tem que dar prioridade para isso aí”.

Há necessidade de planejar um tempo para a atividade física :

SC7 “Essa questão de você não ter tempo para a gente, né, mas você pode criar, é só criar, se forçar a isso. E criar um espaço para você de algum jeito, tirar um tempo, uma hora, meia hora, você vai deixando para depois, para depois, e não faz. Então é algo que só depende de mim”.

SC8 “Tempo até eu poderia dispor. Se levantasse de manhã cedo por exemplo e saísse dar uma caminhada, eu até teria condições de fazer”.

SC11 “ Falta tempo pro pessoal deixar de ser sedentário, é muito trabalho. É claro que varia de agência para agência. Acho que querendo é possível”.

SC14 “ Seria muito bom se fosse diferente e a gente tivesse tempo pra praticar alguma coisa”.

Categoria : Influencia da atividade física no trabalho

A prática de atividade física e esportes relaxa, produz um efeito geral de “sentir-se melhor” e equilibra o stress do trabalho:

AG1 “Ajuda porque também como lazer ou como para descarregar as tensões é ótimo, porque você naqueles momentos não pensa em nada, só está preocupado com aquilo ali...”.

AG13 “...Eu cheguei numa altura da minha vida que eu cheguei a conclusão, que eu me convenci que seria a saída para eu equilibrar o meu stress do trabalho. Depois que eu passei a praticar estes esportes eu perdi peso, não no sentido ruim.... Eu sou um cara estressado. Se eu não tivesse esta vida, eu seria muito mais e teria problemas. Depois de um dia assim bem estressante com certeza a atividade física me faz bem, ... após praticar eu me sinto muito bem”.

AC2 “Eu acho que contribui porque, quando eu faço a atividade física eu me sinto mais calmo, no trabalho, isto é um troço que eu sinto. Se eu fico uma semana parado, eu começo a me irritar. Aí, como o meu trabalho é meio cansativo, aquele troço é irritante, o atendimento”.

AC4 “Com certeza ela diminui e alivia o impacto do trabalho na qualidade de vida da gente. Se eu tivesse mais tempo faria mais atividade física... Pra mim é um remédio pois eu me tranco muito no trabalho, é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo e a natação ajuda muito”.

AC15 “Se eu não fizesse ia ser muito difícil.... eu já estaria em licença se eu não estivesse fazendo atividade física e sair aos finais de semana para ver o sol!”.

AC16 “A atividade física e o esporte me mantém firme para agüentar o dia a dia. Me sinto mais

Embora sedentário, reconhece que a prática de atividade física relaxa, produz vigor e disposição para realizar o trabalho e equilibra o stress:

SG3 “Quem faz atividade física sempre tem uma coisa melhor. É inegável, por causa que o cara que faz atividade física tem melhor relaxamento dos músculos, tem alongamento melhor, tem postura melhor, tem a composição física melhor. Eu estou pensando em começar uma natação nos finais de semana porque eu acredito que é maravilhoso”.

SG6 “Quando eu caminho, eu acho que me ajuda muito pois relaxa e principalmente, eu esqueço dos problemas, é espaiar. Eu fico pensando, como é que pode, Deus fez isto tudo, tão lindo, eu não penso nos problemas. Eu fico olhando as coisas e esqueço tudo, esqueço banco, família, tudo!”.

SG9 “... a atividade física vai abrir sua mente, vai deixar você mais disposto, menos estressado, mais feliz.. enquanto eu praticava esporte eu não senti problemas na coluna a partir do momento que eu deixei começou a aparecer, se eu fizesse um programa de recuperação melhoraria não 100%, mas as funções a flexibilidade”.

SG12 “ Caminho fim de semana e é sempre um momento de descontração. Eu me sinto bem. Relaxa”.

SC7 “Olha, com certeza eu teria até mais ânimo, se eu fizesse exercício diário, no outro dia eu teria com certeza mais ânimo, trabalhar e a atividade física com certeza ajuda e colabora com isso. Até tiraria um pouco de estresse, você chega menos estressado”.

SC8 “Do meu ponto de vista traria vantagens tanto no lado físico como psíquico. A prática de exercícios só ajuda... também sinto um pouco de cansaço físico no decorrer da semana, talvez pela falta de um exercício físico”.

SC11 “ Acredito que a atividade física melhora o estado geral da pessoa, o corpo e a mente”.

SC14 “ conheço alguns colegas que fazem esporte. Acho que deve ajudar, dar alguma disposição. A gente escuta sobre isso....”.

disposto para a vida, para o trabalho. Acho que me ajuda a manter meu stress sob controle”.

A prática de atividade física fornece vigor e disposição para realizar o trabalho no banco:

AG1 “ *O esporte me dá força pro trabalho”.*

AG13 “*Há eu acho que sim. Eu me sinto vigoroso... eu acho que eu não estaria com o meu pique e rendimento se eu não praticasse atividade física com certeza....”.*

AC15 “*Eu opto por este estilo de vida porque eu me sinto bem depois, eu agüento mais o pau! O dia em que eu não vou a natação eu agüento menos e no final do dia eu estou mais cansado do que quando eu nado! Parece que as endorfinas não funciona bem. Eu faço natação duas vezes por semana além da parte estética que eu cuido, a musculatura... eu tive que parar por falta de tempo”.*

AC16 “ *A academia é fundamental, vou a pé e a atividade física colabora, vou de bicicleta, boto o radinho e toco a pedalar”.*

A prática de atividade física a noite, mantém a pessoa muito ativa, diminui o sono e pode prejudicar o trabalho:

AC15 “*É por isso que eu faço a natação as 7 da manhã. Eu já experimentei fazer exercícios noite e eu não rendi nada. Se eu fzer a atividade a noite eu não durmo e não rendo depois no trabalho.*

AC4 “*É tão interessante este efeito da atividade física sobre o corpo, que eu quando fazia futebol até as 10 horas da noite, eu só ia dormir as 2 da manhã pois eu ficava me sentindo bem e ativo”.*

A prática de atividade física faz bem para quem gosta e tem prazer em fazer:

SG9 “ *você consegue fazer a tua caminhada você consegue fazer o teu esporte o que gosta, no outro dia você tem muito mais desejo de ir para o trabalho até mesmo de sair de casa”.*

SC5 “*A atividade física pode realmente fazer bem se a pessoa realmente gosta de fazer aquilo. Não por obrigação, pela saúde”.*

Não há influencia da atividade física no trabalho:

SG12 “ *Em meu trabalho, acho que não, não faço nada para isso”.*

SC5 “*Para mim hoje nada, não tem influencia nenhuma”.*

SC14 “ *no meu trabalho não tem nada, porque sou parado”.*

A atividade física imposta pelo banco é rejeitada:

SC5 “*Esses bancos já tentaram aplicar um programa de atividade física mas como uma imposição. O funcionário tem que fazer a ginástica pela manhã, tem que fazer. Eles nunca chegaram para argumentar ou trocar uma idéia. Tem que fazer e pronto, e brasileiro não gosta de obrigação. Eu por exemplo detesto corrida. Então qualquer exercício que a*

peessoa tiver que fazer por tem que fazer ela está ferrada”.

SC14 “ Estes programas pra Inglês ver, não tem utilidade. Fitas e ginástica no horário de trabalho? Não gosto. Os caras fazem isto para te manter agonizando no serviço, porque sabem que o trabalho é pesado e as pessoas tão ficando doente”.

A falta de dinheiro prejudica o lazer e o estilo de vida ativo:

SC8 “A própria condição econômica, em função do achatamento salarial, as pessoas estão ficando mais em casa, diminuindo suas atividades de lazer, para a contenção de gastos....não da vontade de fazer nada”.

Categoria : Atividades de lazer

O lazer está associado à atividade física e esporte:

AG13 “ .. e eu gosto de atividades físicas como tênis, academia e pedalar”.

AC4 “Esportes em geral. Pode ser skate, o surf ou o sand board. Depende do tempo. E a corrida é fundamental”.

AC15 “Nos fins de semana eu vou muito a praia, nado e caminho”.

AC16 “eu decidi separar um tempo 3 vezes por semana e nunca mais parei. Faço exercício a 12 anos”.

O lazer não esportivo é um lazer ativo:

AG13 “ Jardinagem. O jardim vem uma questão cultural, minha família é de origem rural e eu sou técnico agrícola. Meu jardim é o meu referencial, da minha história”.

AC2 “Eu tenho uma casa na praia. Ela tem uma área grande onde eu posso fazer o que eu gosto. Mexer com terra, fazer um canteiro. Ai chega no final de semana, eu vou pra praia, vou consertar uma coisa, fiz casas de abelhas, riacho, um lago. Eu cheguei num ponto que o cara tem que fazer alguma coisa.

O lazer é parado e está associado a atividades relaxantes:

SG3 “Um grupo de amigos na Associação., toda a 4 feira jogam baralho... As 4 é o pessoal do quatrilha, um jogo italiano e jogam em 6 pessoas. Existe um revezamento e você pode levantar e passear. Eu gosto muito...Relaxa”.

SG6 “Durante a semana, conversar um pouco com a mulher e dormir. No fim de semana, ler o jornal, assistir futebol, gosto de ficar em casa”.

SC5 “. É a pescaria. Eu adoro pescar sozinho, adoro o barulho do mar, o cheiro do peixe, é o paraíso. Ela relaxa, quando eu venho da pescaria eu sou mais comportado em casa. É uma atividade que me relaxa, não tem atividade que me relaxa mais”.

SC8 “ Sair, dar uma volta de moto, basicamente isso. Não tem uma atividade de exercício... andar de moto, assistir televisão, pegar uma praia. Pela satisfação pessoal e pra sair fora da rotina da semana e relaxar um pouco”.

SC10 “Gosto de assistir TV e usar o computador”.

SC14 “ Meu lazer é ler e ver TV....as vezes sair com a família, visitar algum parente...o dinheiro está curto”.

O lazer mais freqüente é sair com a família:

SG3 “Nos fins de semana, pegar o carro e passear. Fazer pequenas viagens... Os passeios aos fins de semana é para ficar com a família”.

SG9 “.... sair, viajar, dar umas voltas, subir no carro e ir em uma cidade perto que fique mais livre e mais aberto. atualmente no final de semana teu lazer ...”.

SG12 “Gosto de ir no shopping, no centro ou nas praias, vou lá, fico 1 ou 2 horas, a gente se diverte”.

SC5 “No fim de semana a gente sai com a família, pro sítio, na casa de um parente”.

SC7 “um futebolzinho raro e passeios com a família.... Normalmente eu vou para um hotel fazenda, ou vou para uma praça ou praia. Pescaria

Não pode ficar parado”.

AC15 “leitura e ginástica, mas não tenho tido muito tempo”.

O lazer imposto pelo banco é rejeitado:

AC4 “Eu nunca vou a estas reuniões ou festas da turma. Há vamos fazer uma reunião ou uma festa na sede ou não sei o que lá, eu não vou porque eu sei que fatalmente alguém vai falar alguma coisa lá e vai começar o assunto. Acredito que seja assim nas outras profissões. Festa do banco não é lazer para mim! Eu não vou, pra falar sobre o banco eu já falo aquelas 8 ou 9 horas e não falo mais!”.

AC15 “Esta semana fizeram um happy hour dentro da agência. Na agência a gente trabalha, não se faz nada de happy hour”.

O tempo destinado ao lazer é fundamental e inegociável:

AG1 “ O lazer do final de semana é sagrado. Gosto de ler, caminhar, ir visitar minha mãe ou a sogra”.

AC2 “Domingo o gerente trabalha direto, reuniões sempre, então são pessoas que se sujeitam a este tipo de vida, abandonando família, abandona tudo. Eu já sou um cara que este tipo de vida, pra mim, não serve, pra mim não serve. Quer dizer, eu tenho que ter hora de lazer e pronto! Isso aí, eu acho que a pessoa tem que dar prioridade para isso aí. Eu acho que todo o ser humano tem que ter lazer. É obrigado. Eu sou um cara livre, eu procuro ter mais liberdade. Eu não me sujeito a assumir compromissos no final de semana”.

AC16 “eu decidi separar um tempo 3 vezes por semana e nunca mais parei. Faço exercício a 12 anos”.

eu gosto muito de fazer, mas faço muito pouco”.

SC11 “ Viajar com a família, pequenas viagens visitando amigos, fazendo um churrasquinho no fim de semana”.

O lazer imposto pelo banco é rejeitado:

SG6 “Este final de semana teve um encontro num hotel. Muita gente não queria ficar no fim de semana inteiro por causa da família, mas ele impôs. Aí ele ficou doente e não queria que o encontro ocorresse. Eu senti que ele ficou chateado. Ele já está planejando outro porque ele não foi neste, mas provavelmente ninguém vai pois já estão de saco cheio.(risos) Isto foi um dinheiro de um prêmio de produtividade”.

SC5 “ O banco tenta fazer encontros ou festas no fim de semana e hotel. Neste fim de semana foi festejado o fato do gerente não ir. Ele ficou doente na última hora. Eu vou falar direto para ele e eu acho que eu vou fazer um favor para ele (gerente). Obrigar a estas festinhas não tem nada a ver...”.

SC14 “ O gerente organizou um fim de semana pra gente, num hotel. Ninguém queria ir porque não tem nada a ver. Durante a semana tu tiras o sangue das pessoas e depois quer passar a mão nas costas! Não aceito isso. O banco deveria buscar uma relação aberta e verdadeira”.

O lazer de Domingo é reservado para a espiritualidade e a família:

SG9 “Domingo eu sou religioso, vou a igreja, domingo é para fazer as coisas espirituais, visitar um amigo, mas mais é família mais em casa”.

O lazer não é freqüente:

SC5 “ As vezes leva meses para mim ir pescar!... É a pescaria. Eu adoro pescar sozinho.... É uma atividade que me relaxa, não tem atividade que me relaxa mais”.

Categoria : Repouso

O descanso é suficiente:

AC2 “É bom, é suficiente. Meu descanso eu cuido legal”.

AC16 “É boa. Quando durmo, apago como uma criança. Durmo de 6 a 7 horas. Poderia dormir 8, acredito”.

A qualidade do sono não é boa e muitas vezes tem insônia:

SG6 “É bom, mas eu acordo 2 ou 3 vezes por noite e quando eu tenho problemas do banco é pior. Não chego nem a ter um sono profundo”.

SG9 “Por causa do almoço, eu como bastante e para a digestão, vai bastante sangue lá diminui a atividade do cérebro. Mas tipo 8 da noite se eu deitar eu durmo e posso acordar e ficar até as quatro da manhã, então eu poderia dormir fracionadamente acho que iria ter um vida mais saudável.... agora eu fiz um teste e detectou que a minha bexiga é hiper - ativa, ela com pouco líquido já tem que esvaziar. Então a noite eu tenho de ir muito ao banheiro, se eu tomo muito líquido eu passo a noite inteira levantando, Isso me prejudica bastante, eu não tenho um sono constante, durmo 1 hora e levanto, durmo 1 hora e levanto. Atualmente eu tenho bebido menos a noite”.

SG12 “ No sono reflete. Períodos mais difíceis eu não consigo dormir. Fico pensando nos problemas... Já que teve altos e baixos, quando as coisas começam a apertar, em função de que da crise financeira, acordo na metade da noite e não consigo dormir...”.

SC5 “Antes de dormir eu não costumo fumar, a não ser que eu tenha insônia”.

SC7 “Minha esposa tem interrupção no sono. Minha menina tem a mania de querer vir para a nossa cama de madrugada duas vezes por noite...as vezes tenho insônia”.

SC8 “Eu tenho uma particularidade, eu me lembro da maioria das coisas que eu sonhei, e dependendo do sonho isso é bom ou ruim, e isso afeta muito no sono e isso reflete no dia seguinte, se os sonhos não forem bons me perturba e cria mais dificuldade mental durante o dia na questão de raciocínio e discernimento das coisas, esquecimento. Um sonho ruim me perturba”.

SC14 “ Não durmo muito bem. Acordo as vezes ansioso, fico pensando um monte de coisas a noite, no trabalho”.

O descanso não é suficiente:

AG1 “ o descanso é pouco. Gostaria de descansar mais, mas o trabalho não permite... Eu acabo levantando cansado né! Eu acho que é em função do stress... Porque a gente está correndo sempre. Chega a noite em casa, está cansado, toma um banho, janta, quando tu vai deitar já é meia noite e aí tem que levantar 6.30, 7 horas, então eu acho que é muito corrido”.

AG13 “ ... Tem horas que eu acho que meu descanso é pouco. Veja, eu começo a trabalhar as 8 e não consigo sair do serviço antes das 7 da noite... Eu acho que eu deveria descansar mais”.

AC15 “As vezes acordo cansado. Tenho dormido mal. Acredito que o trabalho influencia nisto. Atrapalha os problemas do trabalho no sono”.

O descanso não é suficiente:

SG6 “No fim de semana sim. Agora durante a semana é pouco, durmo apenas 6 horas. Acordo cansado mas após o banho fico bem”.

SG9 “É o descanso as vezes não é regular, eu tenho de me cuidar, por exemplo o horário de verão para mim é como se fosse um tiro. Porque durante muito tempo eu tenho um horário biológico, não uso despertador, não necessito de nenhum relógio para me acordar, então o horário de verão antecipa uma hora e aí eu acordo sempre atrasado. Passo a usar despertador até o final do verão. Chega no final e meu horário não muda. Eu trabalhei oito anos a noite e tenho meus períodos de sono as 4 horas da manhã e após o almoço das 2 as 4”.

SC5 “Ultimamente o descanso não é bom. Ando sonhando. Normalmente quando eu sonho antecede alguma doença minha. Fora isto meu sono é normal”.

SC7 “Não é suficiente porque com as aulas e as crianças eu estou tendo seis horas de sono e um dia inteiro muito corrido”.

SC8 “Acho que meu descanso não é suficiente. Essa atividade de cinco dias por semana, nessa rotina que eu levo hoje de sete horas da manhã to de pé lendo, e vou dormir bem a noite, então chega quinta e sexta feira já me sinto cansado, nem tanto fisicamente, mas mais mentalmente em função da atividade, trabalhar e estudar, claro que também sinto um pouco de cansaço físico no decorrer da semana, talvez pela falta de um exercício físico”.

SC10” Acho que até eu descanso sim, mas a vida atual é muito corrida, não é aquele repouso”.

SC14 “ Gostaria de descansar mais, principalmente na semana”

A qualidade do sono é boa:

AG13 “ Durmo 7 horas por noite. É razoável para mim”.

AC2 “É bom, eu durmo bem, durmo 8 horas de sono legal. É suficiente”.

AC4 “Acredito que seja muito boa por eu não acordo... A atividade física saudável ajuda na qualidade do sono”.

AC16 “Atualmente eu durmo bem”.

A qualidade do sono é boa:

SG3 “Muito bom, sono tranquilo, é bom. O número de horas é suficiente”.

SG12 “ Sim, é boa. Acordo as 6 e levanto as 6.30. O problema é que quando chego em casa, se eu sentar eu durmo...Hoje meu sono é bom, por noite durmo umas 7 horas”.

SC10” Estando escuro eu fecho os olhos e durmo. Num geral é bom”.

SC11 “ Eu durmo bem e não durmo tarde”.

AUTO AVALIAÇÃO DA APTIDÃO FÍSICA E CAPACIDADE MOTORA

Categoria: Auto avaliação da força, resistência e flexibilidade corporal

Possuem força e resistência para realizar bem as atividades esportivas:

AG1 “ Tenho resistência pra fazer meu futebol tranquilo, mas realmente tem certos períodos que é mais cansativo para mim. Eu acho que por causa dos dias mais sobrecarregados no trabalho. Eu sinto mais dificuldade na prática esportiva. Tem dias que não. Eu acho que é por isso”.

AG13 “Eu diria que sou absolutamente normal, forte e pronto para tudo, até porque jogar uma partida de tênis, se tu não fores forte , não consegues!

AC2 “S e eu for obrigado a dar um pique é tranquilo. Se eu preciso chegar num lugar mais rápido eu chego tranquilo. Se for pra fazer esforço estou bem”.

AC4 “Eu me considero com um condicionamento físico bastante bom para 39 anos... Tenho ótima resistência”.

AC15 “Eu considero muito boa. Não tenho dificuldade para nada”.

AC16 “É muito boa pois sou ativo, faço o que quiser..”.

Dispõe da flexibilidade necessária para realizar suas atividades:

AG13 “ Minha flexibilidade é normal, é tranquilo, não sinto nada que me limite...”.

A força e a resistência muscular são fracas e comprometidas:

SG6 “...mas para correr ou jogar uma partida de futebol não da mais. Eu me sentiria cansado rapidamente. Os músculos ficam doloridos”.

SG12 “Tem certos movimentos que tenho dificuldade, como para abaixar ou escrever, já dá para notar uma certa diferença para o dia a dia...acho que o que faço é pouco para ter uma vida mais longa e mais saudável”.

SC5 “Me auto avalia como normal. Para o esporte eu teria dificuldades pois eu fumo muito. Como eu fumo tenho pouca força e resistência. Eu canso rápido”.

SC7 “Hoje eu sinto que estou mais travado, de repente até por causa da cirurgia que eu fiz uma cirurgia grande. Eu sinto que já não tenho aquela explosão muscular, até para correr já to meio parado é a falta de exercício mesmo”.

SC8 “ Diminuiu sem dúvida, já não tenho mais aquela força que tinha aos trinta anos....Hoje já nem tanto como um tempo atrás, até meus trinta por ex., já noto um decréscimo na capacidade de coordenação motora e tal, na agilidade para fazer as coisas em relação a um tempo atrás”.

SC10” Já diminuiu bastante, isto é o que to sentindo agora o peso da velhice”.

SC14 “ Sou parado e não tenho muita resistência. Certos movimentos tenho dificuldade, por exemplo abaixar e pegar algo no chão, subir escadas....fico muito tempo na mesma posição”.

Não dispõe de flexibilidade necessária para suas atividades:

SG3 “ ..A flexibilidade é difícil, embora como eu faço coisas variadas não enferrujo tanto”.

SG9 “Na flexibilidade é tenho dificuldade, eu fiz uma avaliação agora em julho, lá em londrina, do meu

AC2 “Minha flexibilidade é muito boa”.

AC4 “Tenho ótima flexibilidade, tanto para trabalhar como para fazer esporte”.

AC15 “Ela é proporcional a minha frequência nas aulas. Quando estou com menos tempo, como agora, diminui ou aumenta quando me dedico mais. De modo geral é boa”.

problema na coluna e vou começar a fisioterapia agora, eu estou travado, sinto muita dor o músculo para proteger a coluna ele se enrijece e então...”.

SG12 “Tem certos movimentos que tenho dificuldade, como para abaixar ou escrever ...”.

SC5 “Bastante dificuldade pois sou totalmente parado”.

SC8 “ Sem dúvida nenhuma que hoje tenho pouca flexibilidade. Não faço nada para melhorar ou manter”.

SC14 “ Sou parado e não tenho muita resistência. Certos movimentos tenho dificuldade, por exemplo abaixar e pegar algo no chão, subir escadas...fico muito tempo na mesma posição”.

Dispõe de força e resistência muscular para realizar as atividades:

SG9 “A minha constituição física é forte, então não tenho dificuldade nenhuma, aliás a dificuldade que eu tenho é pelo problema da coluna que as vezes me limita a fazer alguma coisa. A força e a resistência muscular eu tenho”.

SC11 “ Eu não tenho dificuldade, me sinto bem ao realizar minhas atividades”.

Categoria: Capacidade motora para o trabalho

A capacidade motora para o trabalho é muito boa:

AG1 "Eu acho que é muito boa. Não tenho nenhuma dificuldade porque um aspecto bom é que meu trabalho me possibilita caminhar bastante, faço bastante caminhada também de casa pro trabalho e eu acho que isto ajuda bastante também".

AG13 "...O trabalho é basicamente intelectual, mas ele exige muitas idas e vindas, subidas e descidas, acompanhar pessoas a toda hora, caminhar, eu acho que eu não estaria com o meu pique e rendimento se eu não praticasse atividade física com certeza"

AC2 "Minha capacidade motora é boa... Eu acho que eu estou na profissão errada pois gosto mais de uma profissão que tenha atividade".

AC4 "É boa, estou me virando... Procuo melhorar a cada dia".

AC15 "... sou um pouco desastrado. Acredito que é uma capacidade satisfatória"..

AC16 "Não sinto dor ou dificuldade alguma para realizar meu trabalho. Sou coordenado e faço as coisas com facilidade".

A capacidade motora para o trabalho é satisfatória:

SG6 "Acho que é boa, não tenho dificuldade... Eu não canso ao andar".

SC5 "As vezes passo o dia todo na frente do computador, por exemplo quando tenho que redigir um contrato, 2 ou 3 contratos e foi o dia todo. Tem dias que vou de um lado para o outro, sobe escada, desce escada, abre gavetas, sabe como é. Eu acho minha capacidade para estes movimentos satisfatória".

SC11 " Minha capacidade motora para fazer meu trabalho é normal, não tenho dificuldades maiores até porque sou magro e faço um trabalho simples".

Quando o trabalho é variado, a capacidade motora é melhor:

SG3 "Eu trabalhava no caixa direto, onde que agora eu diversifico a atividade, me possibilita caminhar, fico de pé e não é tão estressante como apenas na agência. De um ano pra cá eu até melhorei. Já esteve pior".

SG9 "A questão de DORT. Eu trabalhei por oito anos com digitação de dados e em 93 eu já estava com problemas de rendimento, parece que esta desempenhando muito bem e comparando a seus colegas você esta 30% deles e na mesma hora eu pedi para trocar de setor".

SG12 "Faço questão de conversar bastante com os colegas de equipe, desço lá umas vinte vezes por dia mas acho que é uma forma de compensar de um modo essa atividade muito parada".

SC5 “Quando é mais picado é bom, tem mais movimentos, vai no computador, desce para levar um documento, volta, é melhor. Eu acho que me ajuda”.

SC8 “ Eu particularmente lá procuro me movimentar, justamente por ter uma atividade estressante digamos assim em termos de atividade, porque você fica muito tempo sentado em função da rotina de trabalho da função de caixa que estou exercendo”.

SC7 “Eu me policio bastante, eu procuro é levantar se eu percebo que estou a uma hora na frente do micro... Eu saio bastante entre a parte de cima e o subsolo”.

SC11 “ Fiz um rodízio com um colega, variando o trabalho e não senti muito o efeito da LER”.

Quando praticavam esporte, evitavam as doenças do trabalho:

SG9 “Pelo fato de trabalhar sentado, pela pressão na coluna ser maior, enquanto eu praticava esporte eu não sentia problemas na coluna. A partir do momento que eu deixei, começou a aparecer. Se eu fizesse um programa de recuperação melhoraria 100%”.

Apresentam problemas motores para realizar o trabalho:

SG9 “A questão de DORT. Eu trabalhei por oito anos com digitação de dados e em 93 eu já estava com problemas de rendimento, parece que esta desempenhando muito bem e comparando a seus colegas você esta 30% deles e na mesma hora eu pedi para trocar de setor”.

SC8 “ Diminuiu sem dúvida, já não tenho mais aquela força que tinha aos trinta anos....Hoje já nem tanto como um tempo atrás, até meus trinta por exemplo, já noto um decréscimo na capacidade de coordenação motora e tal, na agilidade para fazer as coisas em relação a um tempo atrás”.

SC10 “No banco estou sentindo e no exame periódico constatou, dor no pescoço e dificuldade de movimentar”.

SC14 “ Sou parado e não tenho muita resistência. Certos movimentos tenho dificuldade, por exemplo

abaixar e pegar algo no chão, subir escadas...fico muito tempo na mesma posição”.

A inadequação ergonômica de mesas e cadeiras prejudica a capacidade motora para o trabalho:

SC11 “É, na utilização do computador, nossas mesas não tem um boa ergonomia, não tem apoio das mãos, o micro fico em cima da mesa o teclado fica ao lado, se tiver de ficar mais de uma hora digitando alguma coisa prejudica bastante a execução do trabalho”.

SG12 “ O pessoal reclama das mesas e cadeiras”.

SC14 “ o micro e a cadeira podia melhorar muito. As vezes tenho sintomas de LER.. Sei que este é um grande problema no banco”.

HÁBITOS ALIMENTARES E CONSUMO DE DROGAS

Categoria: Hábito de fumar

Não fumam pois são conscientes dos prejuízos para a saúde:

AG1 “ Não fumo, nunca. Não vejo nenhuma vantagem nisso”.

AG13 “ ... Não fumo. Eu já fumei. Eu tenho convicção absoluta de que fumar mata, deixando de fora esta campanha que está aí hoje pois o meu foco não é este... Eu parei de fumar por que aquilo me limitava fisicamente, comprometia muito minha capacidade física para o trabalho e para a vida ”.

AC2 “Eu não fumo. Já fumei até os 35 e parei porque achei que estava me fazendo mal. A influência da mídia, as informações. Mas o vício é danado”.

AC4 “Jamais fumei, eu não fumo”.

AC15 “ Não fumo”.

AC16 “Eu não fumo. Detesto cigarro”.

Fumam muito pois o cigarro relaxa e é um companheiro:

SC5 “De 1 a 2 carteiras por dia. (A mulher fuma muito também). Digamos que ele é o amigo ruim mas que ele é um companheiro ele é...Quando começa a cansar eu vou no banheiro, dou uma fumada para relaxar, da uma relaxada e continua... Eu fumo muito porque ele relaxa..... Naquela hora que eu estou mais tenso, aí eu dou uma fumadinha e pronto, ele acalma!”.

SC8 “ Fumo muito, por hábito, mais de uma carteira por dia. Ajuda a relaxar”.

SC14 “ O cigarro relaxa, principalmente tomando um cafezinho e assistindo TV...O cafezinho me mantém ligado, mas quando tomo o café com um cigarrinho eu relaxo... No trabalho fumo pouco, não dá muito tempo pra isso, é muita coisa pra fazer. Em casa fumo mais”.

Fumam por hábito:

SG6 “4 ou 5 cigarros por dia. Para acompanhar minha esposa”.

SC14 “ No trabalho fumo pouco, não dá muito tempo pra isso, é muita coisa pra fazer. Em casa fumo mais”.

Não fumam por princípios e desgosto:

SG9 “Não fumo porque é uma opção de vida minha. nada que me faça mal, eu evito. Não fumo, não tomo café, não bebo...”.

SG12 “ Não fumo, é minha formação e educação. Nunca me atraiu”.

SC7 “O cigarro é algo que não me agrada inclusive me perturba, para mim uma mulher que fumava sempre foi um homem. Sempre detestei o cigarro”.

SC11 “Não fumo. Porque já fumei, menos de um ano, mas senti que estava me fazendo mal, e deixei, não gosto mais”.

Não fumam por necessidade e força de vontade :

SG3 “Não, parei por necessidade. Senti que não devia mais fumar”.

SC10” Não, mas já fumei dos 19 aos 29, parei por força de vontade”.

Categoria: Consumo de bebida alcóolica

Bebem vinho com moderação:

AG1 “ Tomo muito pouco vinho”.

AG13 “ ... Eu gosto de beber vinho, socialmente. Quase todo dia tomo um cálice ou duas. Só não bebo cerveja pois, apesar de eu gostar eu associo ela com sono e preguiça”.

AC2 “Vinho, praticamente todo dia um copo. Aos fins de semana até uma garrafa”.

AC4 “Vinho , as vezes no fim de semana”.

AC15 “Gosto de beber vinho no fim de semana pra relaxar. Da sono”.

AC16 “Bebo principalmente vinho. Tomo meio cálice todas as noites para relaxar e pensar um pouco”.

Bebem cerveja nos fins de semana com os amigos:

AG1 “ Tomo uma cervejinha regularmente, todo o fim de semana. As vezes um dia na semana.

AC16 “Bebo cerveja aos fins de semana, com os amigos, beliscando um churrasco. Umas 3 ou 4 garrafas”.

Pararam de beber e melhoraram o peso:

AG13 “Eu diminuí violentamente a bebida e , de cara, eu perdi 8 quilos. Estou com peso certo em 68 quilos a muito tempo”.

Bebem vinho, uísque ou cerveja com moderação:

SG3 “A tempos atrás tomava uísque, bebida de álcool forte. Agora mais no verão cerveja e no inverno vinho. Não tenho hábito ou vício. Quando bebo é moderado”.

SG6 “Bebo vinho no fim de semana, ½ garrafa e um cálice a noite”.

SG12 “Quando estou em casa aos domingos, uma cervejinha ou um vinho com os amigos”.

SC7 “Vinho. Que eu goste é vinho, pouco... Eu tomo no máximo uma vez por semana normalmente no sábado....nunca mais de meio litro”.

SC8 “ bebo socialmente cerveja no fim de semana”.

SC10” Beber só em casa uma vez ou outra, socialmente, chego em casa com vontade tomo uma dose de uísque , tem semana que sim tem semana que não, não é regular tem final de semana que tomo duas cervejas. Tem final de semana que não tomo nada”.

SC11 “Bebo cerveja no final de semana, duas a três no máximo”.

SC14 “ Gosto muito de vinho, mas bebo pouco, as vezes na semana e sempre um pouco no Sábado e Domingo”.

Bebe de tudo sem moderação:

SC5 “Bebo tudo . O que vier deu. Cerveja, uísque, quando chego em casa, até sair a comida, tomo uma ou duas doses de uísque, uma ou duas cervejinhas. Normalmente antes da comida. As vezes uma cachaça. Eu não tenho preferência, tem que ter qualidade”.

Não bebem por princípio e religião:

SG9 “Não fumo, não tomo café, não bebo. Não consumo droga nem bebida alcóolica nenhuma. É exatamente isso tudo o que me faz mal e eu evito, ou seja, religiosamente falando, existe uma regra na Igreja que orienta...”.

Categoria : Hábitos alimentares

Evitam comer carne vermelha. Consomem peixe, frango, massas, arroz e feijão:

AG1 “Olha, eu não sou muito de comer verduras, como todo dia mas pouco. Como o tradicional, arroz, feijão, massa, evito carne vermelha, as vezes um peixinho”

AG13 “No almoço, o arroz com feijão é fundamental, muita massa, comemos de tudo e varia.... muito alimento cozido. Varia frango e peixe. Churrasco é raro, uma vez por mês”.

AC4 “Arroz, feijão, normal. Macarrão e strogonof de frango...pouca carne, quase nada...”.

AC15 “Comida natural e não gosto de carne vermelha. Eu poderia viver sem carne...”.

Evitam consumir frituras:

AG1 “ Evito comer frituras, não gosto”.

AG13 “ ... evitamos o ovo por causa do colesterol, fritura quase nunca, muito alimento cozido... Eu não uso muito maionese, embora goste, porque acho que não, na minha ótica, porque eu pretendo pra mim não é bom!”.

AC2 “Sal é o normal e não como frituras”.

AC15 “Fritura é evitada ao máximo...”.

AC16 “Sou light. Procuro me alimentar bem e

Consomem carne vermelha e também peixe e frango, massas, arroz e feijão:

SG3 “Arroz, massa e carne, pouca salada e fruta..”.

SG9 “Minha dieta é normal, por opção, eu como bife, mais a carne branca, peixe, frango, essas coisas assim e procuro ter sempre dentro da minha alimentação saladas, procuro ter uma ponderação, mas eu como bastante”.

SG12 “Janto em casa e tomo no café uma xícara com dois pedaços de pão, a noite normalmente sanduíche e frutas, muito. No almoço gosto de salada, carne e macarrão. No trabalho não como”.

SC5 “Feijão, carne e pão. Eu almoço na rua. A base de pouco arroz, carne, peixe. Eu não como muito. Nunca passa de 200 gramas. As 4 horas tem um pão com margarina e café”.

SC7 “ Em casa pouca fritura e arroz, feijão, massa e carne”.

SC10 “O que mais gosto é arroz feijão, carne vermelha, bife acebolado, carne assada de panela, bastante verdura, cenoura ralada quase todo dia”.

SC14 “ Adoro batata frita, frango frito com arroz, farofa e tomate. Massa com molho bem suculento de tomate, as vezes um bife, é o normal”.

Consomem muita fritura na comida:

SG9 “ Batata frita, frango frito, normalmente não é banhado na gordura, mas eu gosto”.

SC5 “Gosto da fritura na comida mas não é muito. Eu gosto de fritura na comida”.

SC10” Eu gosto muito de batata frita e outras frituras”.

equilibrar minha alimentação”.

Consomem comida natural, frutas e verduras frequentemente:

AG13 “Aí pelas 11 horas eu como uma fruta para dar uma aplacada (freada) no apetite e ai pelas 5 horas também, uma maçã, um mamão....lá em casa o nosso prato indispensável são as verduras...”.

AC2 “Durante a semana, café com frutas, mamão, fatia de pão. No almoço como uma comida leve, para não dar sono a tarde. Como muita salada no almoço”.

AC4 “...Sempre salada, adoro bem temperada...”.

AC15 “Comida natural e não gosto de carne vermelha. Eu poderia viver sem carne...Regularmente, frutas”.

AC16 “Procuro comer sempre um pouco de salada...”.

SC14 “ Adoro batata frita, frango frito com arroz, farofa e tomate”.

Consomem frutas, verduras e saladas:

SC8 “Frutas, verduras, vegetais, arroz e feijão. Isso é o regular”.

SC10” O que mais gosto é arroz ... bastante verdura, cenoura ralada quase todo dia”.

Comem em excesso e sem controle:

SG6 “Não faço dieta. Tenho problema de triglicerídeos e colesterol, quando está muito alto faço exames, tomo remédios mas a alimentação eu não mudo. A comida mesmo eu não me cuido. Como de tudo...”.

SG9 “Como bastante. Eu tenho muito apetite, eu tenho um apetite voraz, sentei na mesa eu como até as vezes além do que eu preciso, as vezes não sempre... No trabalho é um lanche lá, tem um lanche, pão com café e...”.

SC5 “Na janta é o que vim. Eu sou exagerado na janta. Pode ser uma pizza, uma sopa, um carreteiro, um feijão e um bife. Minha mulher adora cozinhar”.

SC11 “Ah! Esse é pesado, comer bem, carne , feijão, arroz, batata , mandioquinha, macarrão, churrasco todo final de semana. Não controlo minha alimentação”.

SC14 “ Eu não faço dieta de espécie nenhuma. Como normal, de tudo. Eu não posso me controlar poxa, já tenho que me controlar em tudo!”.

Consomem doces, mas equilibram as calorias no esporte:

AC4 "Eu como muito doce, mas eu gasto tudo no esporte, por isso sou magrinho...gosto muito mas controlo para não engordar".

Evitam consumir café e açúcar:

AG13 "Não tomo muito café e quando tomo é sem açúcar. Eu aboli o açúcar a anos e hoje eu não suporto utilizar o açúcar. Eu não tomo café no trabalho porque eu sou meio enjoado, tem que ser café feito na hora...".

AC2 "Tomo muita água e não tomo café no trabalho. Evito comida industrializada".

AC15 "Não tomo café, as vezes um chá".

Consomem muito doce :

SG9 "Eu gosto, eu gosto muito de doce.... As vezes me dá um, eu passo ali na e compro um sonho de valsa, as vezes seu compro 4, mas aí passa uma semana. Uso açúcar e gosto de doce após o almoço e o jantar. É uma goiabada com creme de leite, um sagu, uma gelatina, o que tiver ali de doce as vezes eu fico assim seco para comer um docinho".

SG12 " Como bastante doces e chocolates. Tem épocas que chega a noite eu fico com aquela ânsia de comer doces sem para. É ansiedade acho".

SC5 "Como e bebo bastante. Adoro doce com cerveja, com bebida alcóolica".

SC10" Gosto bastante de doce, se for numa festa vou direto no doce, salgado não ligo".

SC7 "Bastante. Eu gosto muito de doce, bolo. Quando eu tenho tempo no final de semana eu como muito".

Consomem muito café:

SG3 "Cafezinho é um exagero, tomo em média 6 a 8 cafés por dia..".

SC5 "Eu tomo muito café, não é muito doce, mas eu bebo muito café! Tomo até umas 2 horas da tarde. Mais tarde eu não consigo. Bebo mais ou menos 2 litros ou garrafas de café por dia! Pela manhã eu tomo uma garrafa. O café estimula o cigarro e o inverso também. A noite eu não tomo café pois eu sei que ele não vai me deixar dormir. Antes de dormir eu não costumo fumar, a não ser que eu tenha insônia".

SC8 " consumo bastante café, uns 5 ou 6 no trabalho. Em casa também, no café, após o almoço e a noite".

SC14 " O cafezinho me mantém ligado, mas quando tomo o café com um cigarrinho eu relaxo".

Consomem sal em excesso:

SG3 “..mas o problema é o sal. Eu como em excesso”.

SG9 “ Eu gosto de sal, mas é médio, na comida.....as vezes na fritura”.

SC10” sal gosto bastante, comida pra mim eu gosto se é salgada”.

SC11 “Eu até não gosto muito de sal, mas a minha esposa gosta bastante, então até já acostumei com a comida salgada”.

SC14 “Gosto de comida salgada. Eu sempre tenho o saleiro perto de mim”.

Consomem muito café:

AG1 “Bastante, mas não fumo. Toda hora estou tomando café. De 15 em 15 minutos estou tomando. Mais de 15 xícaras”.

Consomem açúcar e café moderadamente:

SG12 “ Como pouco sal, pouca fritura e o café é o mínimo”.

SC11 “Raramente consumo açúcar... Café, no banco não”.

Consomem pouco sal e frituras:

SC8 “ Muito pouco frituras. Evito. ...Sal eu acredito que seja normal. Não gosto de comidas muito salgadas”.

CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E FAMILIAR

Categoria: Carga horária trabalhada e horas extras

Trabalham até 3 horas extras por dia regularmente:

AG1 “ Olha, o normal são 6 ou 8 horas mas nunca trabalho menos de 10 horas por dia....o normal para a maioria é de 9 a 12 horas por dia... De modo geral o caixa. Naqueles dias de pique, de início de mês, então é muito difícil. Trabalho com menos de 9 horas é difícil. 12 horas são dias esporádicos. É um setor mais sobrecarregado”.

AG13 “A minha carga horária oficial são 8 horas mas tem alguns anos que eu oscilo entre 10 e 11 horas”.

AC2 “Sou caixa efetivo e trabalho a 27 anos. Deve ser 6 mas faço de 7 a 12 horas. A rotina é de 7 a 8. Sextas feiras é pior. .. A primeira quinzena é problema. Todos os pagamentos do governo, folhas de pagto, impostos e aposentados são feitos neste período! Eles deveriam mudar isso para dividir o serviço mensal. Neste período é muito normal o expediente ir das 9 horas às 18.30 hs ou mais”.

AC4 “Hoje eu faço 8 horas por que eu trabalho numa função específica diferente dos demais colegas. Na agência alguns trabalham mais horas, nas reuniões vai para 9 ou 10 horas para todos”.

AC15 “Eu tenho trabalho 11 a 12 horas por dia, praticamente todos os dias. Eu sou caixa e substituo a gerência de atendimento . 1 mês aqui, 2 sei lá. E quando eu faço isso eu ocupo na verdade as duas funções, eu também sou caixa. Quando sai o titular tem que fazer a do titular e o dele porque não tem quem bote no lugar pois não tem quadros. É complicado mesmo! O que é que se vai fazer né !”.

AC16 “...cerca de 9 horas por dia, o que comparado com o passado é pouco... Quando eu to de gerex e aí a minha carga horária é 8 horas e eu faço 11 ou 12 h eu não ganho nada. Quando a minha carga horária é

Trabalham até 3 horas extras por dia regularmente:

SG 3 “Desde que entrei no banco eu sempre fiz 8 horas, apesar da CH ser de 6 hs. Tem meses infernais. Eu tenho documentado de um mês fazer 60 horas por semana”.

SG6 “10 e meia por dia, sendo que minha carga horária normal era para ser 8 horas”.

SG9 “ São oito horas no ponto mas trabalho dez horas por dia”.

SG12 “ Meu trabalho é de 8 horas mas nunca faço menos de 10. Já foi pior e também depende do período do mês ou da semana. Dias de pagamento ou véspera de feriado ...”.

SC5 “Trabalho , na prática, acima de 9 horas por dia. Dou a retaguarda para os colegas”.

SC7 “ Sou remunerado por 6 horas mas trabalho cerca de 10”.

SC8 “Sou caixa e deveria trabalhar 6 horas mas...na realidade meu envolvimento é de oito a nove horas... A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali”.

SC10” O expediente seria de 6 horas mas nunca faço menos de 8, a muito tempo”.

SC11 “ ...O que estou exercendo hoje é um misto de caixa e de atendimento à clientes de seguro...são 8 horas por dia...já foi mais horas extras. Hoje se consegue fazer 1 a 2 a mais”.

SC14 “ O normal é trabalhar 8 horas , ganhando por 6. Já foi muito pior, chegando a fazer mais de 10 horas por dia, sem nada, nenhuma hora extra. Com as máquinas de auto atendimento isso melhorou um pouco”.

6 e eu faço 8 e 9 h,..."

Não existe remuneração ou compensação das horas extras:

AG1 "Não, apenas as 8 h só... Eu acho que está totalmente errado, não só pelo meu lado mas pela maioria dos funcionários que não ganham mais que 6 horas. Eu tenho direito adquirido pelas 8 horas, por isso que eu recebo, senão eu trabalharia do mesmo jeito e ganharia 6".

AG13 "O banco vinha perdendo a credibilidade na justiça do trabalho por não cumprir o pagamento das horas extras e apresentar em juízo documentos que não representavam a verdade. Os funcionários tinham razão. Hoje a folha é mais séria".

AC2 "Nenhuma. As horas extras nunca foram pagas. Desmotiva muito. Aquele funcionário, que se sujeita e não reclama acha que o banco pode valorizar e no futuro promovê-lo. Tem muitos revoltados que trabalham e ficam falando. As horas extras variam de acordo com a função. O gerente e os gerex já ganham para trabalhar 8 horas. Eles trabalham 8 até 10 horas".

AC4 "Não se fala em hora extra no banco. Ninguém gosta mas fica todo mundo calado..., não há pagamento".

AC15 "Quando eu estou na gerência de expediente e aí a minha carga horária é 8 horas e eu faço 11 ou 12 h eu não ganho nada. Quando a minha carga horária é 6 e eu faço 8 e 9 h, também não ganho nada! Na verdade a gerência te dá uma comissão maior mas, na verdade tu trabalhas 3 horas no mínimo a mais e não ganha nada".

AC16 "Não existe nenhuma".

Não existe remuneração ou compensação das horas extras:

SG3 "Não tem como reagir. Se você entra com uma ação contra o banco, o banco te demite e depois vai discutir na justiça contigo... As vezes eles pagam 1 horinha como um cala boca, mas é besteira. Não existe pagamento real...".

SG6 "Não existe. Como sou comissionado pela função eles não pagam He. Acho que tem que adequar o quadro para não precisar que eu fique mais horas".

SG9 "É rara . O banco não admite , então para pagar hora extra você tem de fazer justificativa de todos os lados. Então ele te da um quadro de funcionários e você tem de funcionar com aquele quadro. indica falta de funcionários, mas ai é o seguinte, na administração você tem despesas administrativas, com a contratação de mais funcionários tem mais despesas e diminui o lucro.... o gerente é pressionado, nós temos que dar rentabilidade por número de funcionários".

SG12 "Nós não temos, ela não existe. Porque a própria empresa não paga mais hora extra, devido a redução de custos".

SC5 "Zero! Eu acho que é uma agressão ao ser humano! Esse negócio do dinheiro, pra mim, eu não ligo muito não, porque se eles compensassem pelo que fosse com uma medalhinha, um elogio, eu acho que seria um pagamento".

SC7 "Raramente a gente recebe até porque o banco não quer, a nível de entrelinhas, que os gerentes paguem hora extra. Eles compensam, eu sou caixa efetivo só que nunca em dois anos e meio eu abri o caixa, que eu seria obrigado. Então eu executo outro serviço e eles para me premiarem me deixam como caixa efetivo. ... Como eles não pagam hora extra, ela seria um pouco mais cara, e até a comissão de caixa dá uma pontuação para o funcionário".

SC8 " Em termos de lei seria cinquenta por cento das horas normais de trabalho, mas não é pago. Porque a empresa quer diminuir os custos não quer mais este encargo... Mas é que em outras épocas a gente trabalhava digamos a carga horária, da mesma forma, mas como a empresa nos proporcionava uma condição melhor em termos de remuneração a gente

não se preocupava, sabia que tinha uma carreira ali dentro que era só uma questão de tempo que iria chegar numa posição melhor e hoje a coisa mudou”.

SC10” Não, atualmente não tem. não sei se é o banco ou a administração, acho que é mais a administração, as agências tem de dar lucro, se tiver pagando...”.

SC11 “ Não tem pagamento de horas extras porque a orientação tem sido da gerência geral...não tem autorizado pagamento de horas extras”.

SC14 “ Não tem pagamento nenhum de hora extra. Só se tiver algum interesse da gerência ou de fora .É o maior absurdo. Fingem que não existe nada. É como se a gente fizesse hora extra porque quisesse. Ninguém reclama porque pode ficar marcado. Ninguém sabe mais o futuro. Podem te transferir lá pro interior e lá se vai teu emprego”.

A carga horária extra não remunerada é percebida como exploração:

AG1 “A maioria fica bem chateado com a situação que está o banco que não dá o mínimo de valor para o funcionário, desconsidera totalmente este aspecto, trata o funcionário como se fosse uma máquina”.

AC2 “O pagto da HE é decisão do Gerente da agência. O gerente que corta esta HE porquê vai dar mais lucro para a agência E ele se promove. Existem

A carga horária extra não remunerada é percebida como exploração:

SG3 “A pior exploração possível. Vou citar um exemplo e encima deste exemplo você pode tirar a conclusão. Gerente não paga hora extra. Aí no ano passado ele fez um levantamento e viu que alguns funcionários não tinham cartão de crédito do banco, e daí para obrigar o funcionário a ter o cartão ele pagou hora extra para pagar a anuidade destes funcionários que não queria o cartão. Então dinheiro para pagar He, para pagar serviço não tem mas para pagar um produto do banco tem”.

SG6 “Acho que é excessiva, a maioria faz 2 horas a mais sem ganhar. Acho que isto influi. É exploração”.

SG9 “É traumática,.... mais robotizado, é como se eu você estivesse indo para uma cadeia. É porque hoje , a exploração se dá porque no mercado de trabalho esta sobrando gente, então o que acontece ou você se submete ou você não faz parte do sistema”.

SG12 “Acho que é desumano, terrível, você consegue contornar com os colegas ainda porque as pessoas são responsáveis, sabendo que se não fizer o serviço ninguém ira fazer por ele, e vai se acumular para o outro dia, mas acho que é demais”.

SC5 “ Acho que é uma exploração... Esta carga de trabalho compromete muito a gente. A gente entra as 8 no banco e vai até as 6 ou 7 horas e agora está

gerente que são mais conscientes e pagam as HE. Tem gerente que paga mas a maioria não. Ele corta pois vai dar mais lucro para a agência e é uma forma dele se promover, mas tem gerentes conscientes que pagam hora extra. O banco não diz diretamente que não vai pagar hora extra. Quem decide são os gerentes. Tem gerente que paga, e outros não pagam. São aqueles mão de vaca. Eles querem produzir lucro para se promoverem, claro! Quanto mais lucro na agência, melhor para o gerente”.

AC15 “Acho uma exploração mas existe a pressão psicológica que diz: há você é muito caro, você tem que se pagar, você tem que ver isso, blá, blá, blá. Na verdade é terrorismo mesmo...”.

Os bancários se submetem ao excesso de trabalho por medo:

AG1 “Olha, sinceramente eu não sei te dizer. Hoje a gente está tão subjugado que não vê saída para mais nada neste aspecto. Não é só nós bancários. É todo o funcionalismo. De modo geral, o funcionário público está submisso. Tem medo de perder o emprego e do futuro”.

AG13 “O banco vinha perdendo a credibilidade na justiça do trabalho por não cumprir o pagamento das horas extras e apresentar em juízo documentos que não representavam a verdade. Os funcionários tinham razão. Hoje a folha é mais séria”.

vindo carga nova, fora do expediente visitar clientes! Isto vai ter que ser feito nos fins de semana ou a noite! Fora do horário do banco”.

SC7 “Porque o banco esta com problemas que não é nosso, nós até que estamos desempenhando bem a função, mas é questão de governo é questão de estrutura do país de corrupção, de concorrência, do sistema. E até de nós que agora eu me condicionei, se eu quiser trabalhar sete ou oito horas eu faço isso. Mas tem épocas como agora que a gente esta muito atarefado. A minha responsabilidade agora, eu tenho três projetos”.

SC8 “Eu acho que é um afronte aos direitos trabalhistas e sociais. No nosso país infelizmente não se respeitam as coisas que se estabelecem nos acordos. Antes deste regime neoliberalista, antes de 90 o banco era um dos órgãos públicos que mais respeitava o funcionário nesta particularidade”.

SC11 “ A maioria não concorda com isso, uns até contestam e outros acabam fazendo pelo receio e....se não fizer meu trabalho hoje, amanhã terei mais trabalho. Se eu fizer só 6 horas hoje, amanhã terei 10!”.

SC14 “É o maior absurdo. Fingem que não existe nada. É como se a gente fizesse hora extra porque quisesse...”.

Os bancários se submetem ao excesso de trabalho por medo:

SG3 “Não tem como reagir. Se você entra com uma ação contra o banco, o banco te demite e depois vai discutir na justiça contigo. O funcionário tem muito medo e receio. A primeira coisa é que o banco te demite e não vai nem conversar contigo. Vai discutir contigo na justiça”.

SG9 “a exploração se dá porque no mercado de trabalho esta sobrando gente, então o que acontece ou você se submete ou você não faz parte do sistema, então é quase como se fosse um escravo mesmo. Você se submete aquele quadro, e a própria direção diz ó você tem de trabalhar, eles dizem que você tem de trabalhar o seu horário de trabalho, eles camuflam, só que se você não terminou a tarefa eles dizem te vira você tem de fazer isso se vai levar para casa, ou....”.

SG12 “... eles não reagem mais, de tanto bater de tanto bater, acham que isto faz parte, ou você aceita

ou existem x pessoas para assumirem seu trabalho, existe o receio de perder o emprego”.

AC2 “Eu sou um funcionário mais antigo e me sinto mais seguro pois falta pouco tempo para me aposentar. O funcionário que tem ainda 15 ou 20 anos para aposentadoria tem receio de se expor em reuniões, por exemplo, com medo de represália ou coisa pior. Eu estou mais seguro. Só se o Fernando Henrique inventar outra reforma “risos”. O governo passou poderes ao gerente para transferir e colocar o funcionário a disposição... seria dizer “olha eu não quero mais este funcionário”, então eles oferecem uma agência na no interior. Aí fica aquela situação. Isto já aconteceu com colegas”.

SC5 “Isto ocorre até por medo. É burrice e medo de ser marcado.... Eu acho isso uma burrice! É muito estressante!”.

SC8 “Eu acho que é um afronte aos direitos trabalhistas e sociais. No nosso país infelizmente não se respeitam as coisas que se estabelecem nos acordos.... Aí a empresa passou a exigir um certo envolvimento maior, por consequência, contenção de despesas e essas coisas todas, passaram a exigir mais e se passou a cumprir para não ser o próximo da lista, né?”.

AC4 “Eu fico impressionado com o nível intelectual dos colegas. Porque as vezes da a impressão que tá tudo bem, mas não. O pessoal é muito inteligente. Como essa turma é inteligente. Pode ter até quem se faça de bobo lá, mas as pessoas sabem exatamente o que está acontecendo... é receio... e eu estou me ferrando no banco com medo de perder meu emprego”.

SC10 “No final vai sendo estressante. Estão todos saturados, se não fizer as horas a mais acaba sendo mal visto, preocupa, como que se vai ficar amanhã”.

SC11 “A maioria não concorda com isso, uns até contestam e outros acabam fazendo pelo receio e....se não fizer meu trabalho hoje, amanhã terei mais trabalho. Se eu fizer só 6 horas hoje, amanhã terei 10!... é o que as vezes te estressa é que no banco está sempre com a espada na cabeça, enxugamento de pessoal”.

AC15 “Acho uma exploração mas existe a pressão psicológica que diz: há você é muito caro, você tem que se pagar, você tem que ver isso, blá, blá, blá. Na verdade é terrorismo mesmo...Tem ameaças constantes de perda do emprego. O gerente tem receio de um bom funcionário poder tomar o lugar dele”.

SC14 “...É como se a gente fizesse hora extra porque quisesse. Ninguém reclama porque pode ficar marcado. Ninguém sabe mais o futuro. Podem te transferir lá pro interior e lá se vai teu emprego”.

A automação tem diminuído as horas extras:

A automação tem diminuído as horas extras:

AC2 “Com a colocação das máquinas a gente só trabalha 1 hora em média a mais por dia. Claro que as 2 e 6 feiras a gente trabalha um pouquinho mais. Mas não faz muito tempo que nós trabalhávamos 3 ou 4 horas a mais por dia sem receber nada. É um troço, ou tu trabalhas ou ..? Ainda ocorre isto com muitos funcionário. em várias agências”.

SC11 “sem dúvida que os computadores estão diminuindo as horas extras. O auto-atendimento diminui o trabalho dentro da agência”.

SC14 “O normal é trabalhar 8 horas, ganhando por 6. Já foi muito pior, chegando a fazer mais de 10 horas por dia, sem nada, nenhuma hora extra. Com as máquinas de auto atendimento isso melhorou um pouco”.

Faltam funcionários, o que acarreta mais trabalho extra e horas extras trabalhadas:

AG1 “ Eles não contratam por causa do lucro. Reduzir gastos com a folha de pagto. Não existe eleição para gerente. O gerente representa os interesses da empresa, do banco...São muitos funcionários trabalhando horas extras sem valorização... É real, procede. Tem pouca gente para fazer o serviço e eles acham que tem muito. Só pensam na redução de despesas”.

AC2 “Eu acho que tem funcionários de menos. Faltam funcionários. Se o banco fosse respeitar a jornada de 6 horas de todos os funcionários, o banco teria que admitir mais de 20 mil funcionários”.

AC15 “Eu tenho trabalho 11 a 12 horas por dia, praticamente todos os dias. Eu sou caixa e substituo a gerência de atendimento. 1 mês aqui, 2 sei lá. E quando eu faço isso eu ocupo na verdade as duas funções, eu também sou caixa. Quando sai o titular tem que fazer a do titular e o dele porque não tem quem bote no lugar pois não tem quadros. É complicado mesmo! O que é que se vai fazer né!”.

Categoria: Atividade paralela ao trabalho no banco:

Não possui outra atividade além do trabalho no banco:

AG1 " Mesmo que eu quisesse não daria tempo".

AG13 " Não tenho outra atividade. Me dedico somente ao banco".

AC2 " Não possuo outra atividade ...".

AC4 "não tenho outra atividade. É impossível".

AC15 "não... é só o banco. Eu tenho pensado em voltar a estudar".

AC16 "Trabalho apenas no banco, não existe outra atividade".

Muitos bancários tem que estudar a noite pois estão pressionados pelo banco e pela insegurança no emprego:

AC4 "Muitos colegas estão estudando a noite. É muito pesado e tem causado problemas. Ninguém mais sabe o futuro".

AC15 "Então hoje as pessoas estão tendo que estudar a noite na federal, além da jornada de trabalho. O rendimento no banco caiu muito depois que o banco começou a cobrar isto. O banco exige através de pressões indiretas e pequenas cobranças. Exige entre aspas... Acredito que exista pressão do gerente de pessoal".

Não possui outra atividade além do trabalho no banco:

SG3 " Não possuo outro emprego".

SG6 " Não, não tenho outro trabalho, é impossível!".

SG12 " Não, meu trabalho sempre foi dedicado somente a este banco, minha vida".

SC5 "Só criar filho. (risos) Eu faço o que eu quiser e não tenho medo de ficar desempregado".

SC10" Não, não tenho outro emprego".

SC11 " Não tenho outro emprego. Faço o melhor que posso".

SC14 " Nem que eu quisesse eu poderia. Só trabalho no banco".

Estudam a noite pois estão pressionados pelo banco e pela insegurança no emprego:

SG9 " Estudo a noite na universidade, todos os dias da semana... Os valores de hoje no meu trabalho e toda a sociedade requerem que você tenha curso superior e além dele uma especialização você precisa de uma porção de outras coisas. E como eu estava deslocado do meu curso eu resolvi fazer um outro, mais ligado a meu trabalho.. direito. Mais lá na frente pode me proporcionar mais atuação....".

SG12 " Fiz faculdade a noite e não foi fácil".

SC7 "Sim, três vezes por semana... Pós graduação em gestão e estratégia de empresa... Necessidade de atualização, e empregabilidade, hoje a tendência é que como bancário dificilmente eu vou ficar muitos anos, então é um preparo para uma outra profissão.... pra você ter uma idéia no meu curso de pós de 28 são 13 colegas do banco. E na minha agência retornaram a bancos escolares cinco colegas".

SC8 " Estudo direito na UNIVALE a noite....eu não sei meu futuro".

Não possuem, mas estão buscando um novo emprego:

SC7 “você tem de fazer o que estou fazendo, o que muitos outros colegas estão fazendo, é correr atrás de uma segunda profissão se conseguir desempenhar duas, ou montar um negócio”.

SC14 “ Todo bancário como eu pensa em sair do banco. A possibilidade de um outro emprego é difícil porque o bancário é treinado para isso aqui, mas as pessoas pensam nisso”.

Categoria: Valorização do trabalho pelo banco

O banco está voltado apenas para o lucro, para resultados financeiros :

AG1 “Não existe remuneração das horas extras. Quer dizer, existe, mas a maioria dos gerentes não querem utilizar.... Por causa do lucro. Reduzir gastos com a folha de pagto. Não existe eleição para gerente. O gerente representa os interesses da empresa, do banco....por pressão... Da direção geral de Brasília. Primeiro de Brasília, depois a nível estadual.... É a política governamental que quer reduzir gastos de uma maneira errada e indiscriminada”.

AG13 “Nossos administradores estão voltados para resultados, é o orçamento...”.

AC2 “O que está acontecendo hoje é a desvalorização do funcionário mais velho. Um gerente não quer mais o funcionário mais velho pois a diferença salarial é importante. Prá eles o que interessa é só o lucro... O gerente faz acordo e o funcionário. Trabalha 4 horas para ganhar 2 ou 3 para ganhar 1. Isto ocorre porque o gerente sofre pressão, pois como ele quer progredir, manter sua condição e acata, por ser obrigado a mostrar lucro. O que ocorre hoje no banco é o que sempre ocorreu nos bancos particulares. Nos bancos particulares o funcionário. que atinge 10 anos de trabalho é demitido para se contratar um novo pela metade do salário”.

AC4 “Risos! Eles querem dinheiro, só. Eles são cobrados para isto”.

O banco não valoriza o trabalho realizado pelos trabalhadores:

AG1 “A maioria fica bem chateado com a situação que está o banco que não dá o mínimo de valor para o funcionário, desconsidera totalmente este aspecto, trata o funcionário como se fosse uma máquina”.

O banco está voltado apenas para o lucro, para resultados financeiros :

SG3 “É só dinheiro, lucro para o banco....É uma barbaridade, é uma loucura. As perspectivas futuras são as piores possíveis”.

SG9 “Até o próprio orçamento. Você tem de cumprir um certo orçamento, tem de abrir tantas contas tem de captar tanto de dinheiro, e nesse orçamento não é levado em conta o mercado, não é levado em conta uma porção de coisas, ele é uma coisa totalmente furada, super furada, é aleatório , ele tem de dar tanto de lucro, tem de incrementar 4% numa recessão”.

SG12 “ Na realidade acho que não existe valorização coisa nenhuma. Eles só querem que sejam cumpridas as metas, o lucro, não interessa de que forma”.

SC5 “... Eles só querem saber do dinheiro, dos resultados. Isto ocorre porque eles somente estão preocupados com a carreira deles. Tem alguns administradores que se preocupam, mas a maioria não está nem aí, é tudo lavagem cerebral”.

SC8 “Em termos de lei seria cinquenta por cento das horas normais de trabalho, mas não é pago. Porque a empresa quer diminuir os custos não quer mais este encargo ... sempre olhando no sentido da empresa, deu lucro é a produtividade. Mas não leva em conta aspectos particulares do indivíduo”.

SC10” Não existe valorização do trabalho. Só dentro dos interesses do banco, o lucro”.

SC14 “ O banco não valoriza o funcionário. Valoriza o gerente e o resultado, o lucro da agência, a gente tem que se virar”.

O banco não valoriza o trabalho realizado pelos trabalhadores:

SG3 “Nenhuma valorização...não é apenas com a questão da hora extra. Nós estamos a 5 anos sem ganhar 1 pila de aumento, o que você vai fazer. Este ano já foi colocado que o banco não abre a mínima possibilidade de nós ganharmos alguma coisa de aumento”.

- AC2 “O funcionário mais velho fica preocupado e propenso a perder o emprego. O banco chegou a ter 130 mil funcionários e agora está com 70. E ele fez uma pressão danada para o PDV. Voluntário! Foi pressão mesmo. Chegou num ponto que o cara diz, vou embora. Pegava o dinheirinho e ia!”.
- AC4 “O banco enganou a gente. Eu tinha um colega que tirava notas inferiores as minhas. Eu passei no concurso do banco e pensei que eu tivesse arrumado minha vida pra sempre. Ele não quis entrar e continuou estudando. Hoje ele é alto funcionário, assessor em Brasília e eu estou me ferrando no banco, com medo de perder meu emprego”.
- AC16 “Não existe. É uma exploração...”.
- SG6 “Nas agência eu acho que não existe nenhuma preocupação porque inclusive muitas destas horas extras são gastas com reuniões que não levam a nada. Só coisas burocráticas. Tu ficas horas a mais trabalhando e ainda no final tens que ficar numa reunião no horário que deverias estar com tua família, sabendo que não leva a nada”.
- SG9 “Eles não têm a valorização do trabalho, eu considero isto é uma concepção minha, tem pessoas da superintendência que nunca passaram por uma agência e então eles acham que dar isso ou aquilo para fazer e cobram, vão cobrando e não querem nem saber, inventam um monte de projetos e é você que vai executar, então eles não executaram e não sabem a dificuldade que você tem, eles simplesmente dão a meta e você tem de fazer isso”.
- SG12 “ Na realidade acho que não existe valorização coisa nenhuma...”.
- SC5 “Nenhuma valorização. O cara para assumir a gerência entrega a família, entrega tudo..”.
- SC8 “Valoriza a produção do trabalho mas sem levar em consideração os aspectos da qualidade de vida e humana do indivíduo em particular, ele é sempre olhado no sentido da empresa, deu lucro é a produtividade. Mas não leva em conta aspectos particulares do indivíduo. Essas regras vêm estabelecidas desde a diretoria. Começa com o próprio presidente com certeza”.
- SC7 “Na situação atual, acho que a gente tem de pensar é estar empregado. E a questão salarial você incorporar ali dentro ou fora. Você se aperfeiçoa porque o banco não vai te dar nada, você quer que o banco de a mais é utopia, você tem de fazer o que estou fazendo o que muitos outros colegas estão fazendo, é correr atrás de uma segunda profissão se conseguir desempenhar duas, ou montar um negócio.... Eu discutir o meu salário não vou discutir porque o banco vai querer pagar menos a cada dia, e se eu ficar estressado com isso eu vou ficar maluco”.
- SC10 “Não existe valorização do trabalho. Só dentro dos interesses do banco, o lucro”.
- SC11 “ Já melhorou um pouco, mas realmente o banco não valoriza o trabalho, poderia ser mais valorizado. Se trabalha 2 horas a mais e não se tem remuneração financeira nem pessoal”.
- SC14 “ O banco não valoriza o funcionário. Valoriza o gerente e o resultado, o lucro da agência, a gente tem que se virar”.

Os critérios de promoção no banco são obscuros, valorizando uns em detrimento de outros:

AC2 “A promoção do gerente se dá através da amizade e a maçonaria. Se fala muito na maçonaria e na amizade como forma de ascender. A política partidária a nível de estado na agência eu desconheço. Com certeza em Brasília e nas superintendência deve ocorrer. É tudo “indicado”, é como eu falei pra ti. É pela amizade. Não, não existe nenhum critério para promoção. O banco já tentou fazer isto aí, dar estes cargos só pra quem deveria ser..., pra quem tem curso superior. Deveria ser assim mas não é assim. Por exemplo, nosso gerente na agência não tem”.

AC15 “...mas a gente sabe que é através do QI – Quem indica. Políticos . Na verdade não é pelo trabalho que você faz mas de repente aparece um gerente que é absolutamente diferente do que era para ser. Mas é amigo do fulano, entende. As amizades é o nº 1, os amigos certos nº 2 e políticos também. A maçonaria...”.

AC4 “É uma politicagem pois o banco cria um monte de programa de novos gestores, um monte de coisas para nomear um gerente, mas é indicação, é política”.

Existe valorização humana no trabalho pelo banco:

AG13 “...agora a valorização humana no banco é forte, no meu entender. Tem um grupo de funcionários, descontentes e desmotivados e justificam por que o salário está ruim, mas quando o salário era bom também eram desmotivados”.

Acreditam que a valorização humana no trabalho é o futuro:

SG3 “É por isso que eu acho que vai ter que haver uma mudança de comportamento muito grande. No Japão as pessoas trabalham 15 horas por dia no computador, mas lá as pessoas aprenderam técnicas de relaxamento e postura que aqui não existem...Tem que haver uma melhora na qualidade de vida”.

SG12 “ é a única saída para o banco, é a valorização dos funcionários. ...olha, houve uma pesquisa que veio da direção do banco, então aquela parte das perguntas que envolviam a parte financeira, tudo o que se relacionava com a direção da agência foi péssimo e o relacionado aos colegas foi bom”.

SC5 “...mas eu acho que isso vai mudar para uma valorização do ser humano. Eu acho que isso tem perna curta”.

SC14 “ ...tem que valorizar o funcionário. É ele que toca a agência. Sem ele não tem meta, nada”.

Categoria: Possibilidade de criatividade no trabalho :

Não há espaço organizado para um trabalho criativo no banco:

AG1 *“A diretoria impõe as coisas sem ter conhecimento do mercado, ser ter conhecimento porque cada local tem suas características, então tem que se trabalhar dentro daquelas características e que não é o caso que o banco faz. Ele simplesmente vem aquelas determinações lá de cima que não é adequada a realidade local da agência. Então todo funcionário fica pensando: isto não poderia ser desta maneira, deveria ser de outra, mas, como é imposto, para ser assim, que assim seja né, então tu vê que muitas coisas dão erradas por isto...não existe tempo para a criatividade, nunca”.*

AG13 *“Hoje tu tens que trabalhar em cima das coisas muito feitas, muito rotuladas pois não há muito tempo. Agora até da pra criar, mas não tens tempo para fazer isto. O máximo é o tempo para planejar, com muitas dificuldades pois as demandas de trabalho são muitas”.*

AC2 *“Não. Porque é tudo uma rotina que tem pouca coisa para criar. A gente faz reuniões para avaliar algo e mudar. A gente fala, mas na hora de fazer não acontece. Tem espaço mas para executar pois é difícil por causa do autoritarismo”.*

AC4 *“ O banco apresenta na teoria, no papel, mas não existe estímulo nem espaço para cada um se manifestar, muito menos ser criativo”.*

AC15 *“Parece que existe mas é ilusão. O banco deveria ouvir mais o funcionário”.*

AC16 *“No que se fala sim mas na prática não tem nada. O ritmo das coisas na agência é muito forte, tem muitas coisas para se fazer e quase não dá tempo para se discutir”.*

Não há espaço organizado para um trabalho criativo no banco:

SG12 *“Você consegue fazer bom trabalho com a tua equipe mas em cima do que o banco pede, das metas. Eles simplesmente desconsideram tudo o que é planejado e quem conhece a realidade da agência e dos clientes somos nós. As coisas vem muito de cima pra baixo. Nós fizemos um orçamento e um planejamento para a gerência e foi para a superintendência. Chega lá eles mexem em tudo, não respeitam nada do que nós discutimos e planejamos na agência. É um absurdo. Então o que nós fizemos não é o que nós conhecemos e planejamos. O que vem de lá é um plano de metas. São aberrações impossíveis de serem realizadas. Nós nunca vamos chegar até lá. Então eu não posso dizer que nós temos planejamento”.*

SC5 *“É utopia. Eles criam o espaço mas não deixam a gente ocupar O espaço existe até a hora que tu mostras competência. Se tu mostras competência e ameaças ele, ele corta o espaço. Manda fazer outro serviço, diz que você está errado”.*

SC8 *“Não há proximidade de quem administra com o aquelas pessoas da base de forma a entender por qual razão que não tá melhorando, de ter dificuldade ou nisso ou naquilo. A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali... em termos de agência como um todo você ainda é muito tolhido”.*

SC11 *“ Hoje está muito fechado com a administração que tem na agência. Não existe espaço para se criar nada”.*

SC14 *“ Você não tem que criar, você tem que fazer o que tem que fazer e direito...fico contente quando consigo fazer o trabalho em tempo, sem nenhum problema”.*

O autoritarismo impede um trabalho mais criativo no banco:

AG1 “De modo geral, o meu depoimento não é muito abrangente pra ti por eu trabalhar num posto sozinho. Pela minha visão, pelo que eu converso com os colegas, eu vejo que todos tem muitas restrições com o trabalho, com a maneira com que é posta a coisa pra eles, empurrada. As coisas não são conversadas. Elas não são chamadas para definir como vão fazer isto ou aquilo. Não; vem de cima, vem por imposição, e o mais grave, sem o conhecimento, eles impõe”.

AC2 “Tem espaço mas para executar é que é difícil, por causa do autoritarismo. Não adianta, tu podes fazer alguma coisa para mudar, mas chega o gerente e diz que não. Tu podes ver, hoje numa reunião com o gerente, é só ele que fala. O outro abre a boca um pouquinho e ele, tu vê, durante uma hora, uma hora e meia e só ele falando e aí já corta toda a iniciativa e não dá espaço pra criatividade nenhuma né! É só ele que fala. Uma ou outra vez alguém faz um comentário e é só bla, bla, bla”.

AC15 “Tem ameaças constantes de perda do emprego. O gerente tem receio de um bom funcionário poder tomar o lugar dele...é autoritário”.

O autoritarismo impede um trabalho mais criativo no banco:

SG12 “...Eles simplesmente desconsideram tudo o que é planejado....é um absurdo”.

SC8 “Muitas vezes você coloca as coisas, nas reuniões, no nosso caso em particular o regime é meio unilateral em termos da discussão as coisas são colocadas e as opiniões se colocadas são rechaçadas, você não contribui.... Este termo é um direito constitucional, eu faço direito a noite, então é uma coisa que a gente tem discutido na aula e que realmente as coisas estão sendo colocadas assim mais, sem aquela democracia, sem aquela particularidade de colocar a coisa e se discutir, simplesmente estão impondo certas regras, certas maneiras, formas de atuar de trabalhar sem haver consideração com a pessoa humana”.

SC11 “Hoje está muito fechado com a administração que tem na agência. Não existe espaço para se criar nada”.

Existe espaço para sugestões, mas a gerência é mais valorizada:

SG3 “Tem, vou confessar que tem. Hoje existe possibilidade de você dar sugestões. algumas das sugestões que a gente deu foram implantadas a nível nacional... Toda a mudança você sugere em grande grupo, mas o gerente tem o contato com a direção geral. Ele aparece mais”.

SG9 “Agora não adianta chegar para o seu chefe e dizer eu vou fazer isto e acabou, você não vai fazer porque ele não vai te deixar. Isso vai depender do que tu vai fazer se isso vai fazer com que ele também se promova, então na realidade, numa hierarquia a pessoa está querendo também se promover, se seus subordinados fazem alguma coisa bem feita, é nos

interesses de quem? Do proletariado ou do burguês. Tem diferença. O que repercute pra crescimento dele pessoalmente, ele vai apoiar o que ele acha que vai atingir, passar a perna nele, ele vai te boicotar, é uma maneira de se manter, infelizmente existe isso hoje em todos os lugares”.

SC7 “Sim, se quiser criar o espaço, tem, não é muito mas tem...Eu tive analisando um produto do banco e percebi que teria uma gama de mercado boa para ele, e comentei isso, não levei para cima e esta pessoa viu que a idéia era muito boa e levou para cima, só que não disse de quem era. Foi super elogiado, foi utilizado em muitas agencias, mas quem é o pai da criança?... Pra que eu vou ficar me matando. Para ele ganhar?”.

Existe pouco espaço para sugestões, mas as vezes funcionam:

SG6 “Até existe, tem um correio onde podemos dar sugestões e as vezes até funciona. Eu fiz uma sugestão foi implementada uma semana depois, eu vi um bom resultado”.

SG9 “As vezes. Quando você se dispõe a fazer isso acontece. Eu mesmo algumas idéias lá no banco eu faço, por exemplo, de vez em quando numa palestra na agência, se algum colega tem umas idéias para passar, alguma coisa nesse sentido, é aceito”.

SC7 “Sim, se quiser criar o espaço, tem, não é muito mas tem...”.

SC10 “Falta um pouco mais de participação e apoio, mas na minha equipe acho que ocorre, a própria agencia apoia, não é aquele apoio mas...”.

Categoria: Motivação para trabalhar

São motivados para o trabalho no banco:

AG13 *“Muito motivado. Eu sempre fui muito entusiasta da minha empresa até porque o que eu tenho na minha vida eu consegui porque a minha empresa me deu em troca do meu trabalho! Eu penso que muita gente dedicou sua vida a uma empresa e não tem nada! Eu gosto do meu trabalho”.*

AC16 *“Eu sou uma pessoa auto motivada. Eu tenho este trabalho e busco gostar do que eu faço... Eu gosto muito do que eu faço, eu me realizo no banco”.*

Tem orgulho e comprometimento em trabalhar no banco:

AG13 *“Acredito que no banco seja assim como eu. Na minha empresa, as pessoas se orgulham de não faltar e de sermos funcionários do banco. É uma cultura, a responsabilidade e o compromisso, aonde*

São motivados para trabalhar no banco pelo perfeccionismo:

SG3 *“ O trabalho em si, eu gosto de trabalhar. Eu não tenho preguiça e eu trabalho por prazer. Gosto de organizar tudo certinho, deixar tudo em dia! “.*

SG9 *“A questão do trabalho, a motivação está ligada a realização. Por exemplo, tu tem uma meta e essa meta muitas vezes te prejudica, mas ao mesmo tempo te estimula, então você realizar um negócio bem realizado isso te dá satisfação”.*

SG6 *“Sinto-me motivado porque eu estou ali para fazer um serviço bem feito...”.*

SG12 *“ Me sinto motivado porque gosto do meu trabalho, gosto de fazer um trabalho bem feito”.*

SC7 *“Porque é necessário. Acho que se eu desanimar, isso não vai me levar a nada, pelo contrário vai fazer com que fique pior do que já está. Então eu procuro ver as coisas boas que estão ali, eu tenho bons amigos atividade que eu faço eu faço bem eu conquisto coisas para o banco e sempre tratei isto como uma conquista pessoal”.*

SC10 *“Eu gosto de trabalhar porque aprendi a lidar com as pessoas. Faço um bom trabalho”.*

SC11 *“ Sou motivado porque é uma área que você vê o resultado, na área de seguro mais que no caixa”.*

SC14 *“ ... Há motivação pela responsabilidade que temos com os clientes, aqui a gente mexe com o dinheiro e os interesses de muitas pessoas e elas não tem culpa da atual situação do funcionário”.*

São motivados pela necessidade de sobrevivência:

eu trabalhei, o pessoal pega firme”.

AC4 “ *o pessoal é bastante consciente do trabalho...*”

AC16 “*Eu sei que eu não sou nada, eu sou apenas um funcionário mas parece até que a gente é dono do banco por gostar do banco*”.

Não existe motivação nem perspectiva para trabalhar no banco:

AC4 “*Domingo de noite é uma depressão! ... não tem nenhuma compensação, nenhuma! No fim de semana você vive e durante a semana você vegeta*”.

AC15 “*...não tem nenhuma razão maior para trabalhar*”.

Diferenças salariais pagos aos bancários interferem na motivação para o trabalho:

AG1 “*Não,... fora a questão salarial que a gente não se conforma com a maneira que ficou. A gente acha que não é pago pelo que a gente faz. O banco deixa muito a desejar neste aspecto*”.

AC2 “*Antigamente não era assim, mas atualmente a empresa tem remunerado mais os gerentes , para dar mais motivação e eles puxam mais da turma, fazer uma pressão, claro né, se o salário é bom, ele vai puxar mais! Um gerente novo deste aí , eu acho que vai receber uns 5 mil reais. Não é grande coisa. Um caixa vai receber, na mesma condição, aproximadamente 1700 reais*”.

SC8 “ *De certa forma sou motivado.... Necessidade do ganho financeiro para a manutenção da vida, porque a atividade por si não é agradável para mim, é uma atividade onde você fica preso, trata com muita gente das mais variadas culturas, e é difícil lidar com as pessoas. Então realmente a atividade não é algo que eu gostaria de fazer, mas eu procuro levar da melhor forma*”.

Não existe motivação nem perspectiva para trabalhar no banco:

SG6 “*O Posto Efetivo é o cargo menor no banco. Não se admite um funcionário de 30 anos de banco que é posto efetivo. É porque ele não quis nada com nada. Pelo menos um caixa ele poderia pegar. Eles não ganham comissão. A comissão do caixa é 300,00. A minha é 800 reais*”.

SC5 “*Não. Tantos anos no banco vendo tantos incompetentes subindo, desmotiva. Não por questão financeira mas um reconhecimento por parte da empresa motivaria mais. Eu não vejo perspectiva nenhuma o que desmotiva*”.

SC7 “*Existe um série de fatores que desestimula na política. Eu sei que eu posso produzir muito mais, mas para quê? Pra que eu vou ficar me matando. Para ele ganhar? Por mais que você queira ser profissional, isso te deixa... Na situação atual, acho que a gente tem de pensar é estar empregado*”.

SC14 “ *Não há motivação pelo banco. Você conta o tempo pra acabar. Há motivação pela responsabilidade que temos com os clientes, aqui a gente mexe com o dinheiro e os interesses de muitas pessoas e elas não tem culpa da atual situação do funcionário*”.

Categoria: Satisfação no trabalho

Da prazer quando não há conflitos com clientes e estes ficam satisfeitos:

AG1 “É conseguir satisfazer o cliente, é deixar o cliente sair bem com o que estou fazendo. Eu acho que é o longo convívio com esta clientela porque eu trabalho a muito tempo com este grupo, onde estou atualmente. Eu conheço todo mundo, me dou bem com todo mundo... tenho uma relação bem pessoal”.

AG13 “Quando a gente, no fim do dia , está todo mundo feliz, quando a gente consegue atingir uma meta, ultrapassar um desafio e também quando encerra o dia e não houve conflitos com clientes. Ver as pessoas foram embora contentes”.

AC2 “Atender um cliente e ver que ele ficou satisfeito. É realmente a principal razão. Tu fazer amigos dentro da empresa, com os clientes. Quando você encontra na rua e é reconhecido, bem tratado. É muito bom, pois 95% dos clientes são gente boa. Tem clientes que dão força é isto dá satisfação”.

Realizar muito bem o trabalho e resolver problemas dá satisfação:

Da prazer quando não há conflitos com clientes e estes ficam satisfeitos:

SC7 “Alguma coisa que eu tenha feito e que tenha sido bom para todos, foi bom para o cliente, foi bom para o banco, foi bom para mim é algo que eu fico contente, me faz ficar bem”.

SC8 “ Quando as coisas funcionam bem, tudo o que se vai fazer der certo, não haja problemas e conflitos com ninguém”.

SC10 “Quando faço a negociação com o cliente e ele sai satisfeito e eu também”.

SC11 “ O retorno do cliente que vem agradecer o que foi feito é muito bom. Quando o meu atendimento é bom”.

Realizar muito bem o trabalho e resolver problemas dá satisfação:

SG3 “O salário não, (risos) não pode ser verdade. Organização do trabalho, eu gosto de vir de manhã cedo e ler todas as instruções do banco. Informativos, eu leio diariamente, me dá satisfação ver o serviço bem organizado e bem certinho, isso me dá satisfação. De ver meu trabalho aqui bem certinho, sem nada pendente, isso me dá satisfação”.

SG9 “...proporciona mais satisfação no trabalho é a questão de concluir uma meta, porque você dá fim a alguma coisa que você começou”.

SG12 “ O que me dá mais satisfação é ver as coisas que estão sob minha função e responsabilidade dando resultados, os problemas sendo resolvidos e os

AC16 “Realizar bem meu trabalho. Quando dá alguma diferença no caixa e eu encontro e resolvo a situação”.

Não tem satisfação para trabalhar:

AC4 “Domingo de noite é uma depressão! São dois dias mas não é suficiente e sabe porque, olha deixa eu falar: nós estamos numa que não têm nenhuma compensação, nenhuma! No fim de semana você vive e durante a semana você vegeta”.

AC15 “...não tem nenhuma razão maior para trabalhar”.

colegas trabalhando bem, convivendo”.

SC5 “Um serviço bem feito.....Pelo meu perfeccionismo”.

SC8 “Executar tudo o que tem de ser feito, cumprir todo o objetivo. Quando toda rotina do meu dia transcorre sem problema...”.

SC14 “ ver que o trabalho foi bem feito e o cliente satisfeito é muito bom”.

Dar lucro para o banco da satisfação:

SG6 “ ... para dar lucro para o banco. Se não for para dar lucro não precisa existir o banco. Os empréstimos é o produto que mais dá lucro ao banco e é onde eu trabalho”.

SG9 “então você realizar um negócio bem realizado isso te dá satisfação, o resultado financeiro para ambos.... Você poder realizar um negócio, realizar e fechar, mesmo com um universitário”.

Os colegas trabalhando satisfeitos, com pouca hora extra da satisfação:

SG6 “É ver meus colegas, minha equipe trabalhando satisfeitos, sem fazer muitas horas extras”.

Não tem satisfação para trabalhar:

SC8 “...a atividade por si não é agradável para mim, é uma atividade onde você fica preso, trata com muita gente das mais variadas culturas, e é difícil lidar com as pessoas. Então realmente a atividade não é algo que eu gostaria de fazer...”.

Categoria: Ambiente familiar

O relacionamento familiar é muito bom, é um apoio:

AG1 “*Meu relacionamento familiar é normal. Não me estressa*”.

AG13 “*Eu me divirto tanto trabalhando como em casa. A minha família, com certeza é o meu porto*”, meus filhos, são 3, um é dentista, um faz arquitetura e o outro está se preparando para o vestibular. Minha esposa é orientadora educacional e agora aposentada, está trabalhando com o meu filho como secretária”.

AC4 “*Tenho uma filha e as coisas giram em torno dela em casa. Procuvo viver bem*”.

AC15 “*Minha família é unida. Um respeita e não atrapalha o outro*”.

Problemas com os filhos provocam preocupação e stress:

AC16 “*O stress na família está associado a meu filho que é usuário de drogas. A preocupação é grande*”.

O relacionamento familiar é muito bom, é um apoio:

SG6 “*Acredito que não estressa. Meus filhos estão bem, empregados e na faculdade. Normalmente aos fins de semana eles saem, se divertem. Meu relacionamento familiar não tem nada a ver com stress. Acho que é ótimo*”.

SG12 “*Não me estressa, pelo contrário, me ajuda. Meu relacionamento é bom....*”.

SC7 “*É bom. Tenho uma família harmoniosa, tenho pais dentro da minha casa, eu acho que isso no meu lar dá uma sensação legal, acho que se eu não tivesse isso a coisa ia ser mais complicada*”.

SC10 “*A família não me estressa. O relacionamento familiar é bom*”.

SC11 “*Meu relacionamento familiar é bom, normal.*”.

Problemas com os filhos provocam preocupação e stress:

SG3 “*Eu tenho problema com uma filha maior. Ela não faz o que eu quero que faça, se acha independente e faz o que bem entende, mas é normal eu acho...e aceitável*”.

SC5 “*As vezes eu acho que quem se estressa são os filhos, pois eu e a mulher nos ajudamos muito...Filho, a preocupação da droga me estressa mais*”.

SC7 “*A saúde das crianças é o que me deixa meio fora. Se as crianças não estão legais, eu não consigo ter o mesmo controle que a minha esposa tem, eu fico tenso e angustiado, né? Uma febre alta dois ou três dias e tal, eu fico cismando, muito preocupado, tem de ir no médico para ele ver aquilo; ela já é mais cabeça fria*”.

SC8 “*Me estressa em função de uma filha pequena... tem 4 anos e meio... É, realmente ela interfere em momentos que eu teria para estudar, em função que é uma criança muito ativa*”.

Tem grande dedicação á família:

AG13 “...eu na realidade poderia ter muito mais, mas como eu resolvi me dedicar aos meus filhos, eu estou por aqui mesmo...”.

AC2 “gosto muito de pegar meus filhos que gostam de surf, eu acompanho eles, levo eles na praia, então eu preciso deste tempo para relaxar e me divertir com eles. Eu sou muito ligado aos filhos, acompanho eles e eu acredito que isto me ajude bastante também. Eu sou assim, quando eu saio do meu serviço eu me desligo completamente”.

SC14 “ Fico sempre preocupado com minha mulher e filha. A saúde e a situação financeira, o futuro. Já foi muito boa a situação. Hoje a insegurança mata a gente, fora esse salariozinho que não dá mais pra viver”.

Apresentam comportamento explosivo e violento com a família:

SC5 “Eu não me estresso pois eu sou uma pessoa explosiva. Quando eu não gosto da coisa eu caio na porrada”.

Problemas no convívio familiar provocam stress:

SG12 “Me preocupa bastante, talvez pelo fato de pensar muito no lado financeiro e esquecer a realização pessoal deles. Tem um lado de eu sair de casa muito cedo buscar a minha independência financeira, então eu penso que eles não se sentem tão bem sendo dependentes”.

SC7 “Foi um desentendimento muito grande com a esposa e com relação a minha família, eu não gostei do que foi falado, algumas sacanagens com parentes que eu ajudei, e aí eu também fiquei com problema de tive de fazer a cirurgia...”.

SC8 “Pelo estresse você chega em casa não tem paciência para lidar com a criança ou discutir um assunto com a mulher...”.

Falta de tempo para a família provoca stress:

SC8 “É, realmente ela interfere em momentos que eu teria para estudar, em função que é uma criança muito ativa. Só neste aspecto, muito pelo contrário o trabalho me afeta mais na relação familiar...”.

SG9 “É bom. Eu tenho 4 filhos e isso é estressante. Eles tem 7, 12, 14 e 15 anos, uma mulher e três rapazes. Não é, veja bem , a questão é que você faz todas as suas atividades e chega em casa o seu filho

está com o caderninho dele na mão e você não pode dizer deixa para depois, tem de sentar naquele momento que ele te pediu e tem de satisfazer a necessidade dele. Se você disser, vai e se vira, até pode dependendo da idade, se não você vai ter de sentar e dizer olha é assim...isso estressa”.

SC14 “ eu queria ter mais tempo pra minha família. Essas reuniões fora do horário, que o gerente marca, só pra falar das metas, avaliação, vendas, fica horas e não muda nada. Fico p. porque eu podia estar em casa, com minha filha”.

Os problemas do trabalho prejudicam o relacionamento familiar:

SC8 “É, realmente ela interfere em momentos que eu teria para estudar, em função que é uma criança muito ativa. Só neste aspecto, muito pelo contrário o trabalho me afeta mais na relação familiar... No estado emocional e psíquico. Já a relação da minha família com relação ao trabalho é muito afetada... Ou o teu chefe chega lá e te cobra as coisas, e você não tem como argumentar e se argumenta não adianta, e isso em alguma ponta vai explodir, e vai explodir aonde na família, descarrega na família”.

Categoria: Ambiente de trabalho

O stress é muito forte e freqüente no ambiente de trabalho:

AG1 “Porque todo mundo trabalha sob pressão.... Esta pressão vem de todo o lado. Todo mundo é muito exigido. Tu é obrigado a se abrir para um leque de serviços no banco. Não é cada um faz uma coisa. Tu tem que conhecer o serviço do banco de modo geral. Então tu fica muito tenso, muito pressionado, sobrecarregado”.

AG13 “O stress é forte, muito, porque nós temos a demanda do cliente, da empresa que estabelece metas para nós alcançarmos, a qualidade do trabalho que é feito, que é indispensável em qualquer atividade atualmente...”.

AC4 “Eu já estive a beira do stress total de o médico chegar e dizer pra mim: escuta você precisa de licença mas eu não posso te dar! Várias vezes! Uma vez por ano eles fazem aquele exame geral, eles olham e dizem ... olha o coração tá batendo, o sangue tá correndo, você tá cansada mas todo mundo tá. Então ! Na verdade a gente está viciado em stress né, já ! O que a gente pode fazer!”.

AC15 “Agora se eu tivesse condições de estudar, eu sairia do banco voando porque é demais. Cobrança, demais!! Essa realidade é percebida e compartilhada por todos, no geral na agência. No nosso meio é fogo”.

AC16 “É bom mais o momento atual é difícil por causa da incerteza dentro do banco e do excesso de trabalho. As pessoas procuram se dar bem mais o stress é grande e a gente acaba não convivendo”.

O stress é muito forte e freqüente no ambiente de trabalho:

SG3 “Agora eu passei períodos de péssimo clima de trabalho, como caixa, trabalhando numa tensão elevadíssima”.

SG6 “...mas com o gerente é péssimo. Este gerente é um ditador, ele impõe tudo e não quer saber... Existem indicações políticas ainda, acredito que são poucas, embora existam e incomoda...O salário é um problema. Ver outros bancos pagando o dobro é fogo...”.

SG12 “Não adianta o gerente chegar pela manhã, dar um tapinha nas costas do funcionário e depois, nas outras 10 horas de trabalho, humilhar e cobrar de maneira grosseira, sem cuidado... o que eles tem que fazer é deixar as pessoas trabalhar. Quando eles ficam toda hora martelando, martelando, você chega a exaustão, você diz, há eu não agüento mais. Aqui nesta agência é muito forte, é muito forte”.

SC5 “As vezes eu sou grosso de mais com eles. Meu conceito no banco é que o relacionamento é médio. É porque eu sou autêntico. A vezes eu não meço as palavras e machuca as pessoas, embora eu já tenha sido bem pior”.

SC7 “Existe tensão sim, mais em alguns níveis”.

SC8 “, hoje tu tá trabalhando e o cliente está em primeiro lugar, as vezes você sai até humilhado as pessoas são grosseiras, querem cobrar todos os seus direitos mas esquecem que também tem deveres, o dever do respeito. Ou o teu chefe chega lá e te cobra as coisas, e você não tem como argumentar e se argumenta não adianta, e isso em alguma ponta vai explodir...”.

SC10 “Meus colegas são bons. Na agência o clima é meio pesado devido ao gerente acho que ele se fecha, falta segurança nele, falta de confiança dos colegas e por parte do gerente”.

SC11 “Na agência, tem épocas que devido a cobrança por metas se cria um clima de uma competição meia desleal, se cobra muito dos mesmos...aí tem o conflito”.

SC14 “ A situação é a seguinte, existe muita

O ambiente de trabalho é influenciado diretamente pelo tipo de gerência da agência e da superintendência:

AG1 “...até que o clima é bom. O problema é o gerente que influi no clima, as cobranças....indevidas e mau colocadas”.

AC2 “O clima muda muito conforme o gerente e a superintendência. Influi que é uma coisa de louco. Muda uma pessoa dessas, troca toda a filosofia de trabalho. Tu não acreditas. A um tempo atrás, 1 ano e meio, tinha um superintendente, o bicho era um carrasco. Aí, ele vai lá, dá a mensagem pro gerente, e ele dá pra nós e fica um clima muito pesado. Cobrança e de pressão. Aí quando muda, muda uma peça só, já muda tudo”.

AC15 “depende da gerência...No caixa é menos pressão que a gerência porque a gerência é cobrada pela superintendência”.

O relacionamento com os colegas é bom:

AG1 “No meu local de trabalho o clima de trabalho entre funcionários é bom. É bom porque tem uma turma que trabalha na mesma agência praticamente desde o início da ag. Esta agência que eu trabalho, então, tem assim um clima de amizade e tal. As pessoas se conhecem a muito tempo então ; por isso até que o clima é bom. O problema é o gerente que influi no clima, as cobranças”.

AG13 “Na minha agência a relação é amistosa, nós nos respeitamos muito. `e claro que tem pessoas que nós temos uma afinidade maior e outras menor”.

cobrança em cima de todo mundo, caixas, gerente, o salário é cada dia menor, sem reajuste a 6 anos, há insegurança no trabalho, é muito stress, muita pressão e isso reflete no trabalho, em casa, em tudo”.

O ambiente de trabalho é influenciado diretamente pelo tipo de gerência da agência e da superintendência:

SG6 “ Entre os funcionários é bom, mas...com o gerente é péssimo”.

SG12 “ A equipe de trabalho é boa e o relacionamento também. O problema é o gerente, existe muita restrição quanto a ele, é autoritário”.

SC10 “Meus colegas são bons. Na agência o clima é meio pesado devido ao gerente acho que ele se fecha, falta segurança nele, falta de confiança dos colegas e por parte do gerente”.

SC14 “ existe problemas sérios com o gerente, mas ninguém assume então o conflito não é na cara mas tem”.

O relacionamento com os colegas é bom :

SG3 “O meu relacionamento com meus colegas é bom. A turma do banco, dos colegas é muito boa”.

SG6 “ Entre os funcionários é bom, mas...com o gerente é péssimo”.

SG9 “Bom também. Mas aí vêm a questão pessoal, não vou dizer que eu sou amigo de todos ou que todos são meus amigos, mas tem de ter jogo da cintura. Num ambiente de trinta pessoas é comum alguém não gostar de você e você não gostar de alguém. Mas eu trato bem a todos, converse com eles. isso, procuro ser mais amigo de quem é mais amigo de mim, quem se isola eu converso”.

SG12 “Acho que o relacionamento é bom. Tempos atrás eu era nervoso, melhorei muito, dei uma guinada no momento que fiz faculdade, primeiro porque me senti bem, segundo porque tinha uma

AC2 “Eu acho bom, o clima atualmente é bom”.

O trabalho é delicado pois trata de importantes interesses financeiros dos clientes:

AG13 “a gente lida muito com as pessoas, com problemas, a gente lida com a parte mais sensível das pessoas que é as finanças e isso está no limiar do stress”.

A insegurança no emprego de bancário, compromete o ambiente de trabalho :

AC4 “Nunca houve na realidade. Nós somos regidos pela clt. O concurso não te garante a estabilidade. Isso nunca houve”.

AC15 “Uma fofoquinha. Eu não sei como é , mas é assim : vai um cara ou de repente vai um dessa turma te espiar. Propositadamente eles vão entrar na agência te tratar mal para ver tua reação. É verdade, é da superintendência! Vai entrar alguém preparado e vai te colocar em situação de constrangimento, pois chegaram a conclusão que o funcionário é grosso, atende mal, então eles querem ver isso em loco. Então eles vão colocar alguém que é deles, que vai te provocar ao máximo e se você agir mal, o problema é seu! Você vai demitido!”.

liderança na sala de aula e era uma coisa que eu não imaginava”.

SC7 “Hoje bom, eu vejo que eles tem amizade e respeito, ouve uma época em que eu percebia uma certa distancia, eu trabalhava muito fora da agencia e eles achavam: esta só passeando. Hoje já perceberam que não é isso e há uma relação muito boa com a maioria, acho que 80 %”.

SC11 “ Meu relacionamento com os colegas é bom, no geral é bom...depende do período na agência, se existe muita pressão”.

SC14 “ Eu me dou bem com todo mundo, mas...”.

O trabalho é delicado pois trata de importantes interesses financeiros dos clientes:

SG9 “Tem, mas aí é porque a maioria dos clientes tem você como a pessoa que sabe todas as coisas e dentro do banco é impossível saber tudo. Você mexe com interesses financeiros entende!”.

SC5 “A gente trabalha sob um risco muito grande, com muito dinheiro, sem segurança. Nas operações que tu faz, se tu no lugar de fazer uma operação de débito, faz um crédito, simplesmente eu estou dando ao cliente o dobro. Se eu pego um cara safado, ele não devolve o dinheiro!”.

SC14 “... aqui a gente mexe com o dinheiro e os interesses de muitas pessoas e elas não tem culpa da atual situação do funcionário”.

INCIDÊNCIA E CONTROLE SUBJETIVO DO STRESS

Categoria: Nível subjetivo de ansiedade, tensão, competitividade, ambição e perfeccionismo

Alto nível de ansiedade e tensão:

AG13 “...ansiedade, eu ficaria de médio para alta, tensão idem...”.

AC2 “Média ansiedade, acredito ser mais ansioso, explosivo... Minha mulher diz que eu sou um cara explosivo. Tem semanas que eu sou mais chato no banco, tem semana que eu viro um bicho, e tem semanas que eu estou mais tranqüilo”.

AC4 “... é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo... Então essa pressão psicológica você tem a muito tempo. O nosso dissídio é setembro e os concursos são sempre em agosto. Ameaças de concurso saem em agosto, e não adianta fazer greve, não adianta fazer coisa nenhuma, o banco não vai te dar nada”.

AC15 “sinto-me pressionado por todos os lados...”.

AC16 “Gosto de ganhar.... a ansiedade e a tensão são muito forte no banco”.

Alto nível de ansiedade e tensão:

SG3 “Ansiedade: Muito grande: não sei, eu sempre tenho que chegar cedo, fazer antes, eu não sei, é de mim... Hoje eu tenho muita ansiedade ainda. Minha ansiedade é muito forte”.

SG12 “Muito ansioso, eu quero ver as coisas prontas na hora, não posso deixar nada para depois, não gosto de ver coisas mal feitas, sou perfeccionista. Bastante tenso, tento controlar...e eu acho que como eu sou assim os colegas também deveriam ser, mas não são, não são, e isso me deixa assim numa situação terrível, mas eu procuro esconder. O nível de tensão é bastante, terrível, eu tento me segurar mas lá dentro é terrível. Eu penso que eu vou explodir. Tem colegas que dizem que me acham controlado, que eu domino bem a situação (Risos!) mas eles não sabem o que se passa lá dentro”.

SC5 “Sou muito tenso e ansioso. Estou sempre esperando alguma coisa. Esperança talvez, de alguma coisa boa, que a situação melhore”.

SC7 “ Acredito que eu seja ansioso, as vezes bate forte. A tensão é média também, depende do dia...não sou muito perfeccionista”.

SC8 “Sempre fui muito ansioso, tenso, sempre tive o problema da ansiedade... acho que isso aí é, já um pouco porque da herança genética minha mãe já era assim. Quanto a horário sou pior que britânico, oito e meia já estava na agência. O ambiente de trabalho é tenso... porque tudo isto acaba gerando um estresse, você exerce uma pressão psicológica muito grande em cima de si mesmo em se atingir essas coisas, nessa busca”.

SC10 “Sou muito ansioso, é normal eu estar ansioso. A tensão é um pouco menos”.

AC14 “ Sou bastante ansioso. A tensão é no trabalho, é forte. Ser caixa tem a tensão natural do dinheiro, da responsabilidade”.

Alto nível de competitividade e perfeccionismo:

AG13 *“Competitividade, eu gosto muito de ganhar, de 0 a 5 é 5... não sou detalhista, agora a coisa tem que acontecer, tem-se que fazer o melhor possível. A partir do momento que tu assumes, tens que fazer”.*

AC2 *“Eu procuro fazer tudo bem feito, assim com cuidado... entre os colegas, na bateria dos caixas. Chega no final do dia, o cara diz assim” fiz 250 autenticações”. Como se estivesse dizendo que produziu mais. Eu acho um absurdo! De repente o outro fez 150 e aí. É o modo do outro trabalhar. Nem todos são iguais. Isso existe, principalmente com o funcionário que quer se promover.... no dia a dia tem esta competição, esta disputa. Isso gera stress para quem se deixa levar. Pra mim não porque eu faço meu trabalho dentro da minha média, da minha meta, porque cada ser humano tem seu ritmo, tem sua individualidade... e tem que ser respeitado e pronto!”.*

AC4 *“Não gosto de perder. Sou competitivo. No trabalho é menos mas procuro fazer o melhor”.*

AC15 *“ Tem que ser perfeccionista. O trabalho no banco exige, obriga, você não pode errar!...A competição nos últimos anos aumentou muito, as pessoas querem se garantir”.*

AC16 *“ ...sou perfeccionista, mas nada que me incomode”.*

Baixo nível de ambição:

AG1 *“Olha, sinceramente eu não sei te dizer. Hoje a gente está tão subjugado que não vê saída para mais nada neste aspecto. Não é só nós bancários. É todo o funcionalismo. De modo geral, o funcionário público. Está submisso. Eu não almejo nada”.*

Alto nível de competitividade e perfeccionismo :

SG3 *“Perfeccionismo? Eu faço as coisas bem feita. Não sou um cara super organizado mas gosto das coisas certinhas. Os funcionários que estão na faixa dentro do banco de 15 e 20 anos e que ainda tem muito tempo dentro do banco é obrigado a subir ou a sair fora”.*

SG6 *“ Sou competitivo médio para alto...”.*

SG12 *“ ... , não gosto de ver coisas mal feitas, sou perfeccionista. Bastante tenso, tento controlar...e eu acho que como eu sou assim os colegas também deveriam ser, mas não são, não são, e isso me deixa assim numa situação terrível, mas eu procuro esconder...”.*

SC5 *“Sou um pouco perfeccionista. O que eu faço gosto de fazer bem feito. Meu pai era artista, trabalhava com madeira e eu acho que eu herdei dele. Sou competitivo, mas eu não gosto de perder, eu não quero perder”.*

SC8 *“Procuro não competir com meus colegas minha competição é comigo mesmo, minha permanente luta é a auto superação permanente, cobro muito de mim mesmo as coisas que tenho de fazer e o que eu preciso saber. Particularmente no nosso caso nós não temos muito isso, entre os colegas em geral na agência....sou bastante perfeccionista”.*

SC11 *“Sou competitivo mas não levo isso a ferro e fogo, geralmente cumpro as metas do banco... Médio, mas to levando para outro lado, me especializando no que estou fazendo...Eu gosto das coisas bem feitas. Fico chateado se não saem como eu planejo”.*

SC14 *“Não sou muito competitivo, embora as vezes o caixa compare o tempo de atendimento e o número de clientes atendidos. O problema é que tem que ser perfeito o trabalho, é dinheiro dos outros, do banco, não pode ter erro”.*

Baixo nível de ambição:

SG3 *“Eu já fui. Hoje em dia eu não quero mais nada com o banco. Eu só estou cumprindo o meu horário, direitinho, porque a partir do momento que eu tentei dentro do banco brigar para que eles dessem hora extra e essas coisas, eu vi que não adiantava nada. Eu não me envolvo mais. Só estou esperando*

AG13 “ ... ambição, no banco eu estou próximo da aposentadoria. Eu não estou realizado, eu na realidade poderia Ter muito mais, mas como eu resolvi me dedicar aos meus filhos, eu estou por aqui mesmo”.

AC2 “ Não tenho ambição no banco. Não sou valorizado e estou próximo de me aposentar”.

AC4 “Eu não quero mais nada com o banco”.

AC15 “Agora se eu tivesse condições de estudar, eu sairia do banco voando porque é demais. Cobrança, demais!! Essa realidade é percebida e compartilhada por todos, no geral na agência”.

AC16 “Ambição não, não tenho nenhuma no banco...”.

Médio nível de competitividade:

AG1 “ Não sou tão competitivo. Acho que é médio”.

AC16 “A competitividade não, sou no meio sabe”.

completar o meu tempo de trabalho para me aposentar”.

SG6 “ Ambição eu não tenho mais porque estou no final de carreira. O banco não oferece estímulo”.

SG12 “Hoje eu não pretendo mais nada no banco, quero me aposentar agora, saio não porque eu quero parar, mas porque a empresa quer renovação, as coisas foram acontecendo normalmente para mim. A estrutura não estimula nada. Eu saio porque eu vejo que a empresa não quer mais nada comigo, eu tenho 52 anos, nunca ninguém me disse isso mas a gente sente”.

SC5 “Não sou ambicioso, porque eu não preciso de muita coisa para viver. Eu não tenho muita ambição. Agora eu gosto daquilo que é meu. O que é meu tem que ser respeitado”.

SC7 “ Não tenho muitas pretensões no banco não”.

SC8 “Hoje a minha ambição é bem outra, e não essa de ficar na agência. Não tenho mais nada com o banco. Tenho a ambição de concluir o curso e atuar na área jurídica dentro do banco ou, acredito mais fora dele”.

SC10 “Na ambição hoje eu não posso pensar em algo mais...”.

SC11 “... e não em crescer muito no banco devido ao fato de que para chegar em cargo de gerência necessita de curso superior...muita política”.

SC14 “ Não penso em nada, ambição nenhuma”.

De médio para baixo nível de ansiedade e perfeccionismo, embora alguns recebam indicação de medicação :

SG6 “ Ansiedade... não, acho que sou bem calmo. Não sou perfeccionista Eu não sei se posso dizer que tenho stress. O médico até me deu um remédio para botar em baixo da língua caso eu tenha muito stress”.

SG9 “ Não sou muito ansioso. O perfeccionismo é bem uma característica minha, não sou daqueles que pegam e quer e se não der se estressam e há!... eu pego e faço . Vou no meu limite”.

SC7 “ Não me vejo muito competitivo nem perfeccionista. Vejo os colegas como companheiros”.

Categoria: Principais causas de stress

Ser muito pressionado provoca stress:

AG1 “Porque todo mundo trabalha sob pressão... Esta pressão vem de todo o lado. Todo mundo é muito exigido. Tu é obrigado a se abrir para um leque de serviços no banco. Não é cada um fazendo uma coisa. Tu tem que conhecer o serviço do banco de modo geral. Então tu fica muito tenso, muito pressionado, sobrecarregado”.

AG13 “ ... Olha eu acho que o que mais me tira do ar, com stress é ser pressionado, e eu sou muito pressionado. Eu sou muito agressivo, tenho reações agressivas...”.

AC2 “Eu sinto muito inclusive entre os colegas, na bateria dos caixas. Chega no final do dia, o cara diz assim” fiz 250 autenticações”. Como se estivesse dizendo que produziu mais. Eu acho um absurdo! De repente o outro fez 150 e aí. É o modo do outro trabalhar. Nem todos são iguais. Isso existe, principalmente com o funcionário que quer se promover...O gerente pressiona muito, a toda hora”.

Ser muito pressionado provoca stress:

SG3 “ A pressão para vender mais produtos do banco é uma constante. Por exemplo, agora o banco montou um programa que todo o caixa, todo o funcionário do banco apadrinhe um certo número de clientes. Sai para visitar um cliente em casa. Qualquer dia, Sábado, Domingo, a noite. 10 clientes por funcionário. O critério de seleção é do gerente. O funcionário pode escolher entre os clientes selecionados quem ele quer visitar. O critério é o limite de cheque especial, a reciprocidade com o banco”.

SG9 “... a maioria dos clientes tem você como a pessoa que sabe todas as coisas e dentro do banco é impossível saber tudo. Você mexe com interesses financeiros entende!...as vezes é necessário o computador, e se ele trava....você vai me cobrar isso...”.

SG12 “Me deixa furioso quando vem o gerente falar, cobrar e interromper meu trabalho com questões menores, enquanto eu acho que o meu trabalho deve ser em cima do que o cliente espera. Sou cobrado quando há inadiplência... Quando eles ficam toda hora martelando, martelando, você chega a exaustão, você diz, há eu não agüento mais. Aqui nesta agência é muito forte, é muito forte”.

SC5 “Má administração. Eles pressionam muito”.

SC8 “No que diz respeito as regras, desrespeitar a tua individualidade no teu trabalho por exemplo as pessoas chegam 1,2,3 ,4 a tua volta e todas precisam de alguma coisa e você não pode atender a todas ao mesmo tempo.... A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali.

SC10 “Com os meus colegas é o sistema de hoje de tem de dar lucro a cobrança é grande, vem todo dia tem que dar lucro, tem que dar lucro”.

SC11 “ ...Tem épocas que devido a cobrança por metas se cria um clima de uma competição meio desleal, se cobra muito dos mesmos... Quando sob pressão o que te gera estresse, frustração, é por não conseguir fazer um trabalho que tinha planejado, ou um desentendimento com um colega...”.

A não valorização do ser humano provoca stress:

AG1 “A maioria fica bem chateado com a situação que está o banco que não dá o mínimo de valor para o funcionário, desconsidera totalmente este aspecto, trata o funcionário como se fosse uma máquina”.

AC2 “Primeiro é o autoritarismo, do gerente. O cara marca uma reunião sem aviso prévio, como nosso gerente costuma fazer. Ontem eu tinha uma consulta médica marcada e em cima da hora o gerente resolveu fazer uma reunião. Chegou as seis, eu me levantei e o gerente colocou que o médico que esperasse. Isso me irrita tanto, mas tanto que eu não consigo absorver tudo o que o cara está falando, por que eu fico irritado”.

AC4 “Vai entrar alguém preparado e vai te colocar em situação de constrangimento, pois chegaram a conclusão que o funcionário é grosso, atende mal, então eles querem ver isso em loco. Então eles vão colocar alguém que é deles, que vai te provocar ao máximo e se você agir mal, o problema é seu! Você vai demitido!... e eu estou me ferrando no banco com medo de perder meu emprego”.

AC15 “Tem ameaças constantes de perda do emprego. O gerente tem receio de um bom funcionário poder tomar o lugar dele”.

AC16 “A principal razão é o salário mas maior ainda é a valorização humana que não acontece”.

SCI4 ““ A situação é a seguinte, existe muita cobrança em cima de todo mundo, caixas, gerente, .o salário é cada dia menor, sem reajuste a 6 anos, há insegurança no trabalho, é muito stress, muita pressão e isso reflete no trabalho, em casa, em tudo”.

A não valorização do ser humano provoca stress:

SG9 “Eles não têm a valorização do trabalho, eu considero isto é uma concepção minha, tem pessoas da superintendência que nunca passaram por uma agência e então eles acham que dar isso ou aquilo para fazer e cobram, vão cobrando e não querem nem saber, inventam um monte de projetos e é você que vai executar, então eles não executaram e não sabem a dificuldade que você tem, eles simplesmente dão a meta e você tem de fazer isso”.

SC5 “É o cara que não mede o potencial humano. Ele quer ver o número e esquece o resto. Eu prefiro a administração voltada para o ser humano. Acho que se tira muito mais o potencial do ser humano, saber colocar o cara no lugar certo, eu acho importante”.

SC7 “...hoje esta havendo uma massificação dessa questão de resultados, e isso é mundial, as pessoas tão ficando muito distantes e tratando os outros como se fossem máquinas e isso não é bom, acho que é burrice. Acho que se você consegue cativar seu funcionário de uma forma positiva, é o complicado, ...cargos que são ocupados de forma indevida, e sem dar aquele valor aquele cara que estava ali ou aquelas pessoas que realmente tem competência, ainda existe isso... O que mais, acho que são certas injustiças que acontecem quando você faz algo e não é reconhecido por isso”.

SC8 “Valoriza a produção do trabalho mas sem levar em consideração os aspectos da qualidade de vida e humana do indivíduo em particular, ele é sempre olhado no sentido da empresa, deu lucro é a produtividade. Mas não leva em conta aspectos particulares do indivíduo...A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali”.

SCI4 “ O banco não valoriza o funcionário. Valoriza o gerente e o resultado, o lucro da agência, a gente tem que se virar. Claro que você fica p., mas a gente já se acostumou, não da pra mudar mesmo!”.

Politicagem e má administração no banco provocam stress:

AG1 *"Pela minha visão, pelo que eu converso com os colegas, eu vejo que todos tem muitas restrições com o trabalho, com a maneira com que é posta a coisa pra eles, empurrada. As coisas não são conversadas. Elas não são chamadas para definir como vão fazer isto ou aquilo. Não; vem de cima, vem por imposição, e o mais grave, sem o conhecimento, eles impõe. A diretoria impõe as coisas sem ter conhecimento do mercado, ser ter conhecimento porque cada local tem suas características, então tem que se trabalhar dentro daquelas características e que não é o caso que o banco faz. Ele simplesmente vem aquelas determinações lá de cima que não é adequada a realidade local da agência. Então todo funcionário fica pensando: isto não poderia ser desta maneira, deveria ser de outra, mas, como é imposto, para ser assim, que assim seja né, então tu vê que muitas coisas dão erradas por isto"*.

AC15 *"...a má administração do pessoal e do banco...."*.

AC16 *"A má administração é um problema. Eu sou um profissional e quando tu vê que a coisa está mau administrada é fogo. A política também é um problema. Isso aí é que mata, desestimula"*.

Politicagem e má administração no banco provocam stress:

SG3 *"A atual gerente é totalmente subordinada as diretrizes da administração superior. O que eles determinam ele faz. Se eles determinarem mandar o funcionário pro inferno ele manda. Ele não tem consciência, não tem nada, ele é submisso, porquê ele recebe pressão e tem falta de tino do gerente. O gerente pode administrar estas situações. A escolha do gerente é indicação política"*.

SG6 *"Tem indicação mas normalmente o gerente vai para o interior, se sacrifica para depois voltar e ficar numa situação melhor. Existem indicações políticas ainda, acredito que são poucas, embora existam e incomoda"*.

SG9 *"...tem pessoas da superintendência que nunca passaram por uma agência e então eles acham que dar isso ou aquilo para fazer e cobram, vão cobrando e não querem nem saber, inventam um monte de projetos e é você que vai executar, então eles não executaram e não sabem a dificuldade que você tem, eles simplesmente dão a meta e você tem de fazer isso"*.

SG12 *"A influência política a uns 4 anos era terrível, agora amenizou um pouco. Nosso gerente tem a capacidade de me deixar.....reuniões, sem aviso prévio que demoram duas horas para não dizer nada e não aceita sugestões, impõe tudo goela abaixo...a não integração da gerência com os funcionários... Nós fizemos um orçamento e um planejamento para a gerência e foi para a superintendência. Chega lá eles mexem em tudo, não respeitam nada do que nós discutimos e planejamos na agência. É um absurdo. Então o que nós fizemos não é o que nós conhecemos e planejamos. O que vem de lá é um plano de metas. São aberrações impossíveis de serem realizadas...eles falam em qualidade no serviço mas não realizam, não sabem o que é qualidade"*.

SC5 *"Com os colegas, não gosto de fofoca, de puxa saco de chefe. Isto me irrita muito"*.

SC7 *"Tem muita coisa que acontece dentro do banco até a nível de cargo que são ocupados de forma indevida, e sem dar aquele valor aquele cara que estava ali ou aquelas pessoas que realmente tem competência, ainda existe isso.... Porque são pessoas que trabalharam, ou são amigos, ou existe algum tipo de relação extra banco, e aí confiam mais. E não adianta. A valorização deles, a questão da política do*

banco a nível de pagamento de nosso plano de divisão de resultados, que é a distribuição que se faz, eles chamam de AP, quanto maior o AP maior o teu percentual, eu não acho correto, que as vezes uma cara ganha cem vezes o que eu ganho. Existe uma série de fatores que desestimula na política. Eu sei que eu posso produzir muito mais, mas para quê? Pra que eu vou ficar me matando. Para ele ganhar? Por mais que você queira ser profissional, isso te deixa...”.

SC8 “...a gama de informação que diariamente é colocada e as mudanças na forma de fazer as coisas, hoje se faz de uma maneira amanhã ela muda, é humanamente impossível você acompanhar este nível de informação. O método de trabalho não é democrático, é autoritário.... Não há proximidade de quem administra com o aquelas pessoas da base de forma a entender por qual razão que não esta melhorando, de ter dificuldade ou nisso ou naquilo. A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali”.

SC14 “SC14 “ Não tem pagamento nenhum de hora extra. Só se tiver algum interesse da gerência ou de fora .É o maior absurdo. Fingem que não existe nada. É como se a gente fizesse hora extra porque quisesse. Ninguém reclama porque pode ficar marcado. Ninguém sabe mais o futuro. Podem te transferir lá pro interior e lá se vai teu emprego.... Não é uma boa administração.”.

A defasagem, o arrocho salarial é um forte agente estressante:

AG1 “Não, .. fora a questão salarial que a gente não se conforma com a maneira que ficou. A gente acha que não é pago pelo que a gente faz. Que o banco deixa muito a desejar neste aspecto.... 5 anos. É uma defasagem grande... tu tens que cortar aqui e ali. Isso te deixa muito chateado”.

A defasagem, o arrocho salarial é um forte agente estressante:

SG3 “estamos a 5 anos sem ganhar 1 pila de aumento, o que você vai fazer. Este ano já foi colocado que o banco não abre a mínima possibilidade de nós ganharmos alguma coisa de aumento. É tranquilo que a defasagem salarial tem provocado grande nível de stress no pessoal... Eu acho que as condições mais graves que levam ao stress são o arrocho salarial, diminuição de número de funcionário, mudança na política econômica...”.

SG6 “O salário é um problema. Ver outros bancos pagando o dobro é fogo. O gerente se mantém pelos números. Se os números caírem ele cai. Não é certo para nós”.

SG12 “é a única saída para o banco, é a valorização

AC2 “O pessoal está descontente, mas já se acostumou. No início foi aquela revolta toda mas o pessoal chegou num ponto que não tem mais com o que lutar. Não tem mais nada, não tem mais sindicato, existe ma não tem força nenhuma. O governo acabou com tudo, tirou a força dos sindicatos. Tu vê os metalúrgicos e o governo faz gato e sapato com eles. Eu não sei se o governo está pagando alguém lá para não fazer nada. Deve fazer uns 6 anos sem aumento de salário”.

AC16 “Nós perdemos nosso poder aquisitivo e as pessoas não se adaptaram. Nós viajavamos, tínhamos férias de 40 dias e com dinheiro para gastar. Hoje não é mais possível. A principal razão é o salário”.

A insegurança no emprego provoca stress:

AC2 “O pessoal está descontente, mas já se acostumou. No início foi aquela revolta toda mas o pessoal chegou num ponto que não tem mais com o que lutar. Não tem mais nada, não tem mais sindicato, existe mas não tem força nenhuma. O governo acabou com tudo, tirou a força dos sindicatos. Tu vê os metalúrgicos e o governo faz gato e sapato com eles....”.

AC4 “Vai entrar alguém preparado e vai te colocar em situação de constrangimento, pois chegaram a conclusão que o funcionário é grosso, atende mal, então eles querem ver isso em loco. Então eles vão colocar alguém que é deles, que vai te provocar ao máximo e se você agir mal, o problema é seu! Você vai demitido!... e eu estou me ferrando no banco com

dos funcionários. ...olha, houve uma pesquisa que veio da direção do banco, então aquela parte das perguntas que envolviam a parte financeira...foi péssimo”.

SC7 “Eu discutir o meu salário não vou discutir porque o banco vai querer pagar menos a cada dia, e se eu ficar estressado com isso eu vou ficar maluco”.

SC14 “ ...é, nós estamos a 6 anos sem reajuste salarial, com os preços, você sabe. Nosso padrão de vida despencou”.

A insegurança no emprego provoca stress:

SG6 “Esta política de demissão voluntária e os concursos que estão sendo feitos deixam a gente bastante inseguro. Eles dizem que é só quem não quer nada com o banco que vá embora, mas eu não sei se isto é verdade”.

SG9 “... ou você se submete ou você não faz parte do sistema, então é quase como se fosse um escravo mesmo... eles dizem que você tem de trabalhar no seu horário de trabalho, eles camuflam...eles dizem te vira e você tem de fazer isso se vai levar para casa, ou....”.

SC7 “Fora o estresse destes impactos que temos no banco de redução de emprego. Me deixa tenso, mas já me deixou pior depois que eu tive problemas de saúde mais grave a parte de cabeça eu consegui controlar melhor.... você abria o teu contracheque e tinha lá quanto você valia, quanto o banco te pagaria para você ir embora. Isso aí o que tu acha é o tal do PDV o quanto que você lucraria se fosse embora...”.

SC10 “ Existe hoje uma grande preocupação de um futuro incerto...”.

SC11 “...é o que as vezes te estressa é que no banco está sempre com a espada na cabeça, enxugamento de pessoal”.

medo de perder meu emprego”.

AC15 “Tem ameaças constantes de perda do emprego. O gerente tem receio de um bom funcionário poder tomar o lugar dele”.

AC16 “É bom mais o momento atual é difícil por causa da incerteza dentro do banco e do excesso de trabalho. As pessoas procuram se dar bem mais o stress é grande e a gente acaba não convivendo”.

A informatização do trabalho no banco provoca stress:

AC16 “A informática é triste, embora ela tenha vindo para ajudar. Se ela funcionasse direitinho, é a melhor aliada que tu tens. Mas é muito esporádico. No passado as horas extras eram muito mais pois no final do dia tinha que fechar o balanço e o serviço podia ir até altas horas. Hoje não, o sistema faz tudo”.

SG12 “... de tanto bater de tanto bater, acham que isto faz parte, ou você aceita ou existem x pessoas para assumirem seu trabalho, existe o receio de perder o emprego a insegurança produz stress....afeta o relacionamento”.

SC14 “ ... há insegurança no trabalho, é muito stress, muita pressão e isso reflete no trabalho, em casa, em tudo”.

A Informatização do trabalho no banco provoca stress:

SG9 “ ... por exemplo, se nós fecharmos um negócio eu tenho de realizar ele até o final e as vezes é necessário o computador e se ele trava, se o sistema dá problema, temos que ficar esperando uma hora duas horas, nem que ficamos parados, mas temos que esperar. Porque no outro dia você vem e me cobra, é volume, é dinheiro, um dia de juros... você acaba não podendo assumir compromisso com horário. A informática ao mesmo tempo que ajuda ela atrapalha, o sistema não entra e eu disse que iria compensar teu cheque hoje e então tenho de fazer pois você vai me cobrar isso...”.

SC5 “O sistema de informática é um sistema totalmente parado, irritante, uma tela as vezes chega a levar minutos para carregar, tem uma fila na tua frente e você se estressa. O sistema de informática realmente estressa. Eles colocaram uma máquina no lugar de 6 funcionários mas essa máquina não faz o serviço, ela para! ... A informática está tirando toda a segurança do ser humano, em todos os sentidos. Através da informática te roubam teu dinheiro, tu não sabes o que tu tens, tão te cobrando taxas que nem mesmo o administrador sabe que tão cobrando. A máquina é manipulada, mais do que o homem, porque o homem ainda tem interpretação”.

SC8 “O problema característico do momento é o sistema dos computadores ser lento. O que gera um pouco de ansiedade para mim. Muitas vezes, ele é mais lento que a tua capacidade”.

SC10 “ ... é tudo porque o que eu faço é cobrar dinheiro, negociar com o cliente as formas de pagar, o sistema dos computadores é que demoram muito, é um problema!”.

Excesso de trabalho e responsabilidades provocam stress:

AG1 “*Estressa. Porque tu nunca consegues dar conta do serviço do dia. Sempre tem coisas para fazer no dia seguinte atrasadas. Então é muito puxado. Não tem tempo para se organizar no teu trabalho. Tem que tocar o serviço da maneira que for possível*”.

AG13 “*Quando a gente não consegue fazer o que tem que fazer, quando eu sinto que eu poderia fazer melhor, pela demanda acima da minha capacidade é muito estressante*”.

AC4 “*Esta nova realidade do funcionário pelos novos produtos a serem vendidos, atendendo a clientes fora da agência, tem muita coisa para fazer e mais processos para realizar. O banco tem inúmeros produtos para serem vendidos aos cliente e é impossível o funcionário conhecer todos com competência e segurança*”.

Excesso de trabalho e responsabilidades provocam stress:

SG3 “*Era uma verdadeira loucura, em condições de trabalho desumanas, numa saleta que não tinha nem gichê de caixa, não tinha comunicação telefônica, um monte de gente, uma fila enorme, e sem nenhuma condição. Nesta época , durante 4 a 5 anos, altamente estressante e desgastante*”.

SG6 “*Por exemplo este programa que os funcionários do banco vão ter que visitar clientes. Então é o tal negócio, o cara trabalha no suporte e não conhece todos os produtos do banco. Ele vai ter que estudar e ainda assim não vai atender bem pois não conhece o produto. Então complica por que tem clientes que não vão querer ser visitados em casa. Vai acontecer um monte de coisas. E é um negócio imposto, então isso mexe com a gente. Estressa*”.

SG9 “*Eu não sou um cara estressado.. mas no trabalho tem alguma situação, algo que se acontece gera estresse.... eles dizem que você tem de trabalhar no seu horário de trabalho, eles camuflam, só que se não terminou a tarefa eles dizem te vira você tem de fazer isso se vai levar para casa, ou... O que aborrece eu não digo que é estresse é o fato de querer fazer as coisas e não poder, é muita coisa*”.

SG12” *As auditorias e o excesso de trabalho , essas coisas me deixam com os nervos a flor da pele, que eu vou te contar!*”.

SC8 “*No que diz respeito as regras, desrespeitar a tua individualidade no teu trabalho por exemplo as pessoas chegam 1,2,3 ,4 a tua volta e todas precisam de alguma coisa e você não pode atender a todas ao mesmo tempo. Isso é realmente uma coisa que me gera muito stress porque eu não posso ser mal educado...sinto dificuldade em amenizar para que elas não se sintam excluídas... a gama de informação que diariamente é colocada e as mudanças na forma de fazer as coisas... é humanamente impossível você acompanhar este nível de informação*”.

SC11 “*... na maioria das agências faltam funcionários e aí a sobrecarga de trabalho e a cobrança é muito grande....quando não tem sobrecarga muito grande é viável*”.

SC14 “*A situação é a seguinte, existe muita cobrança em cima de todo mundo, caixas, gerente, .o salário é cada dia menor, sem reajuste a 6 anos, há*

Os problemas familiares provocam stress:

AC2 “A família, que tu convives mais. Quando um filho vai mal na escola, você se preocupa. E a esposa por causa do cartão de crédito e cheque especial. Ela não tem controle nenhum e isso me irrita. Eu sou um cara completamente diferente dela. Trabalho no banco mas não pago juros para banco... minha esposa vai nessa, pega tudo, aí chega no dia do pagamento o dinheiro desaparece. Aí eu, pô! Pego no pé dela. Estas coisas me irritam. Meus filhos as vezes escondem as notas da aula. Eu pergunto se eles precisam de mim, de alguma ajuda. Eles dizem que está tudo bem. Quando chega no fim, vem notas baixas e eu fico chateado. Outro problema é a pensão que pago para minha primeira mulher, do casamento anterior. Ela já vive com outra pessoa, trabalha e eu ainda tenho que pagar a pensão. A justiça é fogo, é lenta”.

AC16 “O stress na família está associado a minha filha que é usuária de drogas”.

O trânsito provoca stress:

AC2 “Acredito que esteja associado ao dia a dia, a rotina, o trânsito, na família, no serviço. Quando o trânsito para, e tem fila! É brincadeira, fico irritado”.

insegurança no trabalho, é muito stress, muita pressão e isso reflete no trabalho, em casa, em tudo... Essas reuniões fora do horário, que o gerente marca, só pra falar das metas, avaliação, vendas, fica horas e não muda nada. Fico p. porque eu podia estar em casa”.

Os problemas familiares provocam stress:

SG9 “Não, stress da família mesmo. Por exemplo, você chega em casa e tem lá a roupa para lavar, poxa vida, você tem 4 filhos para ajudar e eles não criaram a responsabilidade de ajudar”.

SG12 “Me preocupa bastante, talvez pelo fato de pensar muito no lado financeiro e esquecer a realização pessoal deles. Tem um lado de eu sair de casa muito cedo buscar a minha independência financeira então eu penso que eles não se sentem tão bem sendo dependentes”.

O trânsito provoca stress:

SG12 “filas e engarrafamentos me deixam numa angústia enorme”.

SC5 “Fora do trabalho é o trânsito. O mau motorista ou a falta de cortesia me deixa irritado”.

SC8 “Fora de trabalho no transito, o trânsito me causa muito estresse”.

Não ter tempo para o lazer e o esporte provoca stress:

AG1 “Olha, eu acho que eu deveria praticar mais outras atividades esportivas além do futebol, porque realmente faz falta porque a gente leva uma vida bem atribulada, principalmente porque você trabalha praticamente parado, sentado o tempo todo. Infelizmente o banco absorve todo teu tempo. Tudo, não sobra quase nada, e ainda reclamam!”.

AG13 “... eu começo a trabalhar as 8 e não consigo sair do serviço antes das 7 da noite. Não é apenas o horário que me atrapalha. O que me estressa é que eu sei que ficando até esta hora, o meu horário de atividade física e de lazer está indo pro pau!”.

Cientes irritados provocam stress:

AC2 “Tem clientes que chegam a estragar o dia. Tu chegas na agência bem. Logo no início tu pegas um cliente daqueles e estraga o dia... Muitas vezes, o relacionamento com o cliente porque você tenta agradar o cliente e o cliente te dá uma patada. Muitas vezes ele já está revoltado com o banco e aí descarrega em cima de ti. Isso aí me irrita, eu fico irritado”.

SC14 “Dirigir hoje em dia não é fácil. Realmente se você não se cuidar, quando vê esta estressado por qualquer coisa”.

Programas impostos pelo banco, apenas para aumentar o lucro, causam stress:

SG3 “Só pra tu ter uma idéia, os aposentados do banco todos os anos eles ganham aumento pelo IGPM. E você que está na ativa não ganha... mudanças no sistema de aposentadoria, no sistema de você prever o teu futuro. Este último é para nós muito significativo pois quando a gente entrava no banco, botavam na nossa cabeça que nós éramos funcionário exclusivos do banco e que era só pra nós somente trabalharmos no banco que teríamos uma aposentadoria tranqüila e depois mudaram totalmente isso. Querem nos impor uma situação totalmente diferente”.

SG6 “Os programas que o banco impõe. A gente sabe que vai perder um monte de tempo com isso aí, faz reuniões e mais reuniões e a gente já sabe que no futuro isso não vai dar em nada. Por exemplo este programa que os funcionários do banco vão ter que visitar clientes. Então é o tal negócio, o cara trabalha no suporte e não conhece todos os produtos do banco. Ele vai ter que estudar e ainda assim não vai atender bem pois não conhece o produto. Então complica por que tem clientes que não vão querer ser visitados em casa. Vai acontecer um monte de coisas. É um negócio imposto, então isso mexe com a gente. Estressa”.

SG9 “o gerente é pressionado, nós temos que dar rentabilidade por número de funcionários....tem que dar lucro...”.

SC7 “até o que nós recebemos aí, só para tu ter uma idéia, você abria o teu contracheque tinha lá quanto você valia, quanto o banco te pagaria para você ir

embora. Isso aí o que tu acha é o tal do PDV o quanto que você lucraria se fosse embora. É uma diferença muito grande do custo do pessoal, esse pessoal vai chegar custando 40 % a menos do nós estamos custando”.

SC8 “Existe dificuldade na hierarquia pelo processo da pouca democratização. As coisas são colocadas e você tem de cumpri-las como esta determinado e fim de papo. Até se discute mas não se chega um consenso é aquilo ali que estava predeterminado e pronto... A coisa esta sendo jogada como metas a cumprir não importa a que preço, se tiver de trabalhar oito ou dez horas por dia não importa e você tem atingir aquilo ali”.

SC12 “Nós fizemos um orçamento e um planejamento para a gerência e foi para a superintendência. Chega lá eles mexem em tudo, não respeitam nada do que nós discutimos e planejamos na agência. É um absurdo. Então o que nós fizemos não é o que nós conhecemos e planejamos. O que vem de lá é um plano de metas. São aberrações impossíveis de serem realizadas. Nós nunca vamos chegar até lá. Então eu não posso dizer que nós temos planejamento”.

SC14 “ O banco não valoriza o funcionário. Valoriza o gerente e o resultado, o lucro da agência, a gente tem que se virar. Claro que você fica p., mas a gente já se acostumou, não da pra mudar mesmo!”.

Atrasar e acumular o serviço estressa:

SG6 “Quando começa a atrasar o serviço, aí eu começo a ficar meio estressado, porque o cara vem no banco e quer para hoje, senão ele vai para outro banco. Quando começa a acumular serviço é estressante”.

SG12 “ ...não gosto de ver as coisas mal feitas, sou perfeccionista...não pode atrasar serviço porque sobra pra todo mundo e a cobrança é muito forte”.

A rotina parada do trabalho do caixa é uma atividade estressante:

SC8 “ Eu particularmente lá procuro me movimentar, justamente por ter uma atividade estressante digamos assim em termos de atividade, porque você fica muito tempo sentado em função da rotina de trabalho da função de caixa que estou exercendo”.

Categoria: Reações psicossomáticas ao stress:

A agressividade e o mau humor são reações ao stress:

AG13 “*Eu sou muito agressivo, tenho reações agressivas. Alguns clientes a gente percebe que estão alterados e eu já me condicionei para não levar em consideração, mas quando me pegam desprevenido, eu bato, depois eu me arrependo mas na hora não da pra segurar... As vezes eu fico mau humorado, o meu mau humor é fatural, eu viro a esquina e pronto, vai embora*”.

AC4 “*...Eu sou agressivo no trabalho e me defendo atacando. Quando a pressão quer vir sobre mim eu me defendo atacando. Eu não levo para casa...*”.

Depressão profunda é uma reação ao stress:

AC4 “*...As pessoas dizem que as vezes o companheiro fica doente, deprimido, é porque ele estava guardando consigo os problemas. Isso é ruim*”.

AC15 “*...Nós chegamos a um ponto absurdo de que o médico do banco falar assim: você está estressado, com um stress muito alto e o médico dizer assim, duas vezes pra mim, você precisa de acompanhamento. Psiquiatria mesmo... Eu faço terapia. Eu to indo conversar com uma psicóloga pelo menos 1 vez por semana, para tentar equacionar*

A agressividade e o mau humor são reações ao stress:

SG3 “*Saía de lá detonado, embora sem alterações físicas que eu percebesse. Me sentia esgotado e muito nervoso, meio grosseiro*”.

SG9 “*A questão do humor, quando você esta estressado ou irritado você perde o humor e isto é consequência*”.

SG12 “*As vezes sou meio agressivo.... Muito ansioso, eu quero ver as coisas prontas na hora, não posso deixar nada para depois, não gosto de ver coisas mal feitas, sou perfeccionista. Bastante tenso, tento controlar mas penso que vou explodir, acabo reclamando e exigindo, mas sei que o caminho não é por aí não*”.

SC5 “*Sei lá, eu sou um cara muito nervoso, muito raivoso..., normalmente nestes casos eu sou explosivo na hora...*”.

SC8 “*a maior reação é a irritabilidade. Eu fico bem irritado, por longo tempo depois do problema, as vezes descarregando na família e nos outros*”.

SC14 “*com tudo isso, não levo pra casa nada. Não arrumo confusão mas não aceito qualquer coisa. Acho que sou agressivo, tenho que me defender*”.

A depressão é uma reação ao stress:

SC7 “*Olha, é o que se fala depressão, vem um pouco de depressão, um sentimento negativista, desânimo, começa, mas em escala pequena....enfim eu comecei a ficar muito pra baixo e só pensava em coisa ruim, e aí peguei um médico, um psicanalista, só pra conversar com um profissional para ter uma orientação, né? E vi comigo mesmo que se alguém queria me prejudicar, não ia me prejudicar, já sairia. Era algo que eu teria de tratar da cabeça que o corpo estava legal. E foi algo que me ajudou me ajudou bastante, o cara é um profissional muito bom. Me ajudou a resolver. Você acha que é frescura, mas aí*

até organizar a vida e ver o que é mais importante. O que eu posso eliminar. Como eu posso me organizar...”.

AC16 “A 10 anos eu tive uma crise de stress e perdi até a coordenação motora... Tu sabes o que é o stress, tem a doença psicossomática e simplesmente eu saí para trabalhar e parou as pernas, tudo! Eu sentia calorão, frio, tinha dias que eu queria comer, dias que eu não comia nada ”.

O conformismo é uma reação ao stress:

AG1 “Eu acho que eu habituei(risos) eu me controlo. Eu não tenho problemas quanto a isso porque, se eles querem que eu vou, eu digo, me dêem condições que eu faço. Me dêem condições que eu vou atrás e realmente vou. Me dêem estrutura para isto e eu vou e faço. Normalmente eu consigo atingir as metas que são impostas. Eu não tenho opção”.

AC15 “Ameaças de concurso saem em agosto, e não adianta fazer greve, não adianta fazer coisa nenhuma, nós não vamos te dar nada! Espera aí ho! Nós vamos te tira ganhando 2 mil e botar 3 no teu lugar! Então essa pressão psicológica você tem a muito tempo”.

Falhas de memória foram reação ao stress:

AG1 “Não. O que eu tenha sentido é que as vezes quando tu ficas sobrecarregado as vezes tu esqueces determinadas coisas, como é que tu tinhas se proposto a fazer e tu acabas deixando de lado? Porque tu acabas se envolvendo com outras e não dá tempo nem de pensar nas prioridades. Esqueces e depois é fogo”.

você vai e vê que ...”.

SC14 “ a uns 2 anos atrás, quando foi mais forte o PDV, fiquei muito deprimido porque achava que ia perder tudo”.

O conformismo é uma reação ao stress:

SG3 “Vejo bastante conformismo. O pessoal não vê uma luz ou uma direção que possa ser tomada. As pessoas lá dentro estão se conscientizando que você não tem mais futuro dentro da empresa. É uma questão de tempo para você ficar lá dentro e se criou uma idéia que você não tem mais estabilidade; a estabilidade se diluiu O seu futuro é ser um assalariado , sem poder aquisitivo, sem futuro”.

SG12 “... a própria empresa não paga mais hora extra, devido a redução de custos....eles não reagem mais, de tanto bater de tanto bater, acham que isto faz parte, ou você aceita ou existem x pessoas para assumirem seu trabalho...”.

SC14 “ O banco não valoriza o funcionário. Valoriza o gerente e o resultado, o lucro da agência, a gente tem que se virar. Claro que você fica p., mas a gente já se acostumou, não da pra mudar mesmo!”.

Falhas de memória foram reação ao stress:

SC8 “... dependendo do sonho isso é bom ou ruim, e isso afeta muito no sono e isso reflete no dia seguinte, se os sonhos não forem bons me perturba e cria mais dificuldade mental durante o dia na questão de raciocino e discernimento das coisas, esquecimento...”.

O choro é uma reação ao stress nas mulheres bancárias:

AC4 “Os homens xingam, as mulheres choram!... As mulheres normalmente pensam mais e se resignam”.

AC15 “...a mulher agüenta mais o stress, atende melhor e se engaja no banco e nas políticas, é mais exigida pela dupla jornada. A mulher chora mas agüenta mais. Mulher chorando em agência sempre tem! É comum”.

Desenvolveram úlcera por causa do stress:

AC2 “Eu tive a úlcera no duodeno por causa da pressão do serviço. Foi uma época que a gente estava sendo muito mal tratado no banco, porque quando o banco queria introduzir a informática e a pressão para o pessoal pedir demissão”.

Dor de cabeça é uma reação ao stress:

SG12 “ Quando a pressão é maior, tenho dor de cabeça, a cabeça quase explode”.

SC7 “... Eu até não to sentindo o estômago, mas eu to com diarréia, a cabeça estourando, ou começa a doer assim vários dias consecutivos, amanheço com dor de cabeça, eu já percebo que to com nível de estresse ou tem de fazer alguma coisa”.

SC8 “No trabalho o grande problema é esquecer, até mesmo pela falta de tempo, até de tomar água, de repente você esta até com dor de cabeça e tal”.

SC10 “Quando os problemas são maiores, as vezes acho que a dor de cabeça ocorre”.

SC11 “ Em épocas de muita tensão dentro do banco, dor de cabeça e dor nos ombros”.

SC14 “ Sempre que me incomodo, quando a pressão é grande, tenho dor de cabeça, um pouco de tontura as vezes...”.

Gastrite é uma reação ao stress:

SG9 “ Azia, gastrite.... é uma reação”.

SC7 “é a hora que você, estou sentindo, esta começando a, o corpo esta enchendo, né? Eu sempre me toquei, eu tenho uma reação física, normalmente o suco gástrico. Produz demais e vai para o estômago, uma certa diarréia e a cabeça estourando...”.

Insônia é uma reação ao stress do trabalho:

SC5 “Antes de dormir eu não costumo fumar, a não ser que eu tenha insônia”.

SG6 “... eu acordo 2 ou 3 vezes por noite e quando eu tenho problemas do banco é pior. Não chego nem a ter um sono profundo”.

SC7 “Minha esposa tem interrupção no sono. Minha menina tem a mania de querer vir para a nossa cama de madrugada duas vezes por noite...as vezes tenho insônia”.

SG12 “ No sono reflete. Períodos mais difíceis eu não consigo dormir. Fico pensando nos problemas... Já que teve altos e baixos, quando as coisas começam a apertar, em função de que da crise financeira, acordo na metade da noite e não consigo dormir...em casa a tendência é ir dormir. Acordo duas horas depois e resolvo comigo”.

SC14 “ Não durmo muito bem. Acordo as vezes ansioso, fico pensando um monte de coisas a noite, no trabalho”.

Queda no rendimento do trabalho é uma reação ao stress:

SC11 “...Tensão depende da época da agência, quando a cobrança é maior e a meta é maior, a tensão é maior e o rendimento normalmente é até menor”.

SC14 “o salário é cada dia menor, sem reajuste a 6 anos, há insegurança no trabalho, é muito stress, muita pressão e isso reflete no trabalho, em casa, em tudo....tem que valorizar o funcionário. É ele que toca a agência. Sem ele não tem meta, nada”.

Perda da coordenação motora:

AC16 “A 10 anos eu tive uma crise de stress e perdi até a coordenação motora... Tu sabes o que é o stress, tem a doença psicossomática e simplesmente eu saí para trabalhar e parou as pernas, tudo! Eu sentia calorão, frio, tinha dias que eu queria comer, dias que eu não comia nada ”.

Categoria: Estratégias pessoais para administrar e controlar o stress:

Fazer atividade física relaxa, diminui a tensão e a ansiedade. É um recurso para controlar o stress:

AG1 "Ajuda porque também como lazer ou como relaxante para descarregar as tensões é ótimo, porque você naqueles momentos não pensa em nada, só está preocupado com aquilo ali".

AG13 "...quando tu chegas em casa da atividade física tu chegas cansado mas feliz. É completamente diferente. Aquele ritmo de trabalho, que eu tenho especialmente nos últimos anos, que vem diminuindo o número de funcionários, aumentado a carga de trabalho da gente, eu especialmente que tenho carga horária muito acima do que seria normal, eu só seguro por causa da atividade física".

AC2 "Com relação a atividade física, eu procuro fazer para me controlar porque a atividade física para mim ela tranqüiliza. Isso aí eu já faço a muito tempo. Quando eu fico nervoso, por qualquer coisa, no trabalho ou em casa, eu saio, eu vou correr, depois da corrida vou tomar um banho e sou outra pessoa! Então aquele nervosismo saía todo. E a caminhada também funciona né! Funciona a mesma coisa. Claro, a reação à corrida é mais rápida. A cura é mais rápida vamos dizer assim".

AC4 "Quando eu não pratico o esporte, eu fico chato, fico metódico, pegando no pé da minha mulher, mexendo nas coisas. O esporte é um calmante e um canalizador de minhas energias".

AC15 "Depois que descobri a natação a uns 7 anos, tudo mudou. Já fiz a travessia da lagoa. Pra mim é um remédio pois eu me tranco muito no trabalho, é muita pressão, então eu sinto muita dor no corpo e a natação ajuda muito. O contato com a água relaxa. Esforço moderado. Eu poderia fazer muito mais. Eu me seguro mais".

AC16 " Num belo dia eu parei com a psicoterapia, falei com o neurologista, eu li muito assuntos de auto ajuda e eu sempre fui muito ativo. Quando ele me sugeriu atividade física, eu decidi separar um tempo 3 vezes por semana e nunca mais parei. Faço exercício a 12 anos".

“Explodem “ e resolvem a situação estressante na hora:

AG13 “ *Eu grito! (risos) . Olha eu sou meio explosivo. Eu resolvo na hora, eu não guardo mesmo”.*

AC2 “*...eu não consigo guardar pra mim, e eu já procuro já na hora retrucar, não ficar com aquilo. Eu procuro resolver na hora porque eu não gosto de ficar com aquilo segurando, porque eu acho que aquilo vai piorar minha situação. Muitas vezes um colega me chama a atenção dizendo que eu não tinha que responder aquilo, mas a pessoa reclama tanto, tanto que eu tinha que dizer alguma coisa... Se eu não disser nada, eu vou ficar mais tempo com aquele problema. Se eu falo na hora, eu depois de 5 minutos eu espanto, já dissipei”.*

AC4 “*Os homens xingam, as mulheres choram! Eu sou agressivo no trabalho e me defendo atacando. Quando a pressão quer vir sobre mim eu me defendo atacando. Eu não levo para casa...Eu não fico incubando o stress, eu boto pra fora mesmo”.*

Concentração é um recurso para controlar o stress:

AG1 “ *Eu procuro tomar um banho, deitar no sofá e me concentrar em outra coisa, ler...”.*

“Explodem “ e resolvem a situação estressante na hora:

SG6 “*Normalmente eu desabafo com alguém. Normalmente eu não guardo comigo. As vezes sobra para a esposa. Procuro não levar problemas para casa”.*

SG9 “*... bateu de frente com o meu pensamento eu vou dizer o meu pensamento e não fico rebatendo. Depois se tiver de retomar o assunto retoma, eu não fico remoendo aquele negócio na cabeça. No mesmo momento que eu falo dois minutos depois eu já, aquele rancor se ficou alguma coisa já amenizou...não, eu não fico guardando”.*

SG12 “ *Não deixo para depois, digo o que penso na hora, no momento....as vezes me arrependo”.*

SC5 “*... eu boto pra fora, não guardo nada. Esta é minha estratégia. É uma boa estratégia, porque eu já poderia estar no fundo do poço pelo stress, pelo que já me aconteceu na vida.... Eu explodo na hora, normalmente eu sou explosivo na hora, quem faz uma vez não faz a segunda!”.*

SC8 “ *Normalmente eu desabafo....sem dúvida. Isso é um fator que normalmente tu desabafo e aí alivia”.*

SC14 “ *com tudo isso, não levo pra casa nada. Não arrumo confusão mas não aceito qualquer coisa. Acho que sou agressivo, tenho que me defender”.*

Concentração é um recurso para controlar o stress:

SG3 “*Nos últimos anos eu botei na minha cabeça que eu não vou mais me incomodar com ninguém e eu tenho conseguido. Já teve clientes aqui que tentaram me irritar e eu consegui evitar de me envolver com os problemas do cliente. Não levo a sério, procuro evitar ao máximo me envolver em stress, coisa que a alguns anos atrás eu não conseguia evitar. Antes quando eu chegava a evitar era capaz de responder”.*

SG9 “*As vezes antes de levantar da cama eu penso o que vou fazer durante o dia e tal. Quando estou caminhando, se alguém me cumprimentar eu não vou ver eu estou pensando na minha vida...nos*

AC2 “Você tem que conviver e dar tempo para dissipar. Tem que dar tempo também para dissipar. Você tem que dar tempo, se concentrar”.

AC16 “Eu posso estar caindo aos pedaços mas eu nunca admito isso. Eu digo que estou bem. Acho que faço isso para me ajudar, para me convencer disso”.

Pensar positivamente sobre o trabalho a realizar é um meio de superar o stress:

AG1 “Eu normalmente digo que faço o que for possível. Não digo que vou conseguir ou que vou fazer mas normalmente consigo, tenho tido sucesso....normalmente eu consigo atingir as metas que são impostas”.

AG13 “Se eu me levanto, eu penso que o dia vai ser ruim, que o trabalho é um fardo, é ruim. Portanto, quando eu me levanto pensando que tudo vai ocorrer bem, planejando o meu dia, chego no trabalho e mostro que eu estou bem, dou um bom dia. Eu gosto muito de brincar no trabalho. Quando tem cliente não mas quando estamos sozinhos aí a gente vira criança, e isto acaba apagando algum mau momento”.

problemas, resolvendo problemas”.

SG12 “Consigo parar e fazer uma reflexão, eu desvio a atenção; se não faço, o coração quase sai pela boca e fico assim por um tempo”.

SC5 “Eu domino a situação. Concentração. Tem momentos que você consegue relaxar o corpo, dominar, está dentro da gente”.

SC7 “Eu costumo pensar nas coisas positivas que tão aí, ver pessoas que estão com problemas maiores que os meus, sei que aquilo vai durar pouco, que é passageiro, como já aconteceu outras vezes, enfim... converso comigo mesmo e procuro falar com outras pessoas bastante, que é algo que a gente resolve, uma pessoa de confiança ou que tenha essa abertura, então agente faz uma troca”.

SC11 “...por exemplo no trânsito eu não me estresso, hoje eu me controlo diante de uma atitude de outros motoristas de cortar a frente ou de o cara te dizer um palavrão”.

SC14 “...se eu não me concentrar, eu explodo”.

Pensar positivamente sobre o trabalho a realizar é um meio de superar o stress:

SC7 “Então eu procuro ver as coisas boas que estão ali, eu tenho bons amigos atividade que eu faço eu faço bem eu conquisto coisas para o banco e sempre tratei isto como uma conquista pessoal...”

Adaptar-se a situação de stress é um fator de controle do stress:

AG1 *“Eu acho que eu habituei(risos) eu me controlo...se eles querem que eu vou, eu digo, me dêem condições que eu faço...Normalmente eu consigo atingir as metas que são impostas”.*

AC2 *“o banco queria introduzir a informática e a pressão para o pessoal pedir demissão. Para superar isto eu me adaptei a situação. Quem não suportou a pressão pediu demissão. Quem estava em idade para se aposentar pediu demissão também”.*

AC15 *“Eu já estive a beira do stress total de o médico chegar e dizer pra mim: escuta você precisa de licença mas eu não posso te dar! Várias vezes!... Então ! Na verdade a gente está viciado em stress né! O que a gente pode fazer”.*

Não se endividar evita o stress:

AG1 *“Essa é complicada viu. Esta é meio difícil de responder. Realmente a gente tem que administrar a crise, então a gente elege as prioridades. Tem que dar mais importância ao colégio dos filhos, aos estudos da mulher, então isso aí são as prioridades. E o resto a gente vai fazendo como dá. Evita preocupações”.*

AC2 *“...Com relação ao stress relacionado a questão salarial, eu fiz um monte de cortes. Todos os meus filhos estudavam em colégio particular. Hoje nenhum mais estuda em colégio particular. Uma filha estuda na UDESC. Outra já fez vestibular e rodou. As duas são casadas. Tenho outros dois filhos, gêmeos. Ambos atualmente estudam em escolas publicas”.*

Evitar a situação estressante controla o stress:

SG3 *“Este controle é excepcional; a pessoa saber se controlar. Depois que eu botei isto na minha cabeça, eu chego em casa, Quando a mulher me incomoda eu pego o carro e saio. Isto é uma coisa boa a gente conseguir fazer”.*

SC8 *“ Eu acredito que sim. Quando algo me estressa normalmente eu desabafo de alguma forma ou eu saio, vou a praia, vou a algum lugar, isso aí é uma forma de aliviar esse stress”.*

SC10 *“È eu sento no micro e esqueço tudo fico brincando, até dormir, de férias eu gosto de construção, esqueço tudo, para mim é terapia. acho que consigo controla-lo. Procuo evitar”.*

SC11 *“ Se eu não conseguir resolver na hora, dou um tempo e resolvo depois...procuo evitar o conflito”.*

Não se endividar e o desapego das coisas materiais são recursos para evitar o stress:

SG3 *“Para evitar de me estressar eu tenho evitado me endividar. Tenho evitar de fazer dívidas e investimentos”.*

SC5 *“Eu consegui me desligar da vida material. Se eu chegar em casa cansado e eu não puder fazer nada, eu não vou fazer nada mesmo. Eu acho que não vale a pena eu me arrebrantar, me estressar por qualquer coisa”.*

SC8 *“A própria condição econômica, em função do achatamento salarial as pessoas estão ficando mais em casa, diminuindo suas atividades de lazer, para a contenção de gastos. ...evitar problemas” .*

SC14 *“ Tivemos que fazer cortes nos gastos. Eu procuro não pensar no material”.*

Não ter mais ambição no banco, é um fator de controle do stress:

AG1 “Olha, sinceramente eu não sei te dizer. Hoje a gente está tão subjugado que não vê saída para mais nada neste aspecto. Não é só nós bancários. É todo o funcionalismo. De modo geral, o funcionário público. Está submisso. Eu não almejo nada”.

Separar o trabalho da vida pessoal evita o stress:

AC4 “Na verdade a gente faz um pacto de que da porta da casa pra dentro e esquecer que é bancário. Aí é que eu te falo do lado de tentar ficar sadio”.

Não ter mais ambição no banco, é um fator de controle do stress:

SG3 “Mas eu hoje sou uma muito mais consciente de mim mesmo, desde que eu não tive mais ambição, não quero mais nada com o banco, só cumpro a minha obrigação certinho, tranqüilo. Melhorei bastante”.

SG6 “ Ambição eu não tenho mais porque estou no final de carreira.... eu procuro não me preocupar muito... ”.

SG12 “Hoje eu não pretendo mais nada no banco, quero me aposentar agora, saio não porque eu quero parar, mas porque a empresa quer renovação, as coisas foram acontecendo normalmente para mim....”.

Separar o trabalho da vida pessoal evita o stress:

SG6 “Antigamente eu levava os problemas para casa. Hoje em dia eu não levo mais, quando chego em casa eu desligo, procuro não levar os problemas para casa. Antes eu nem conseguia dormir”.

SG12 “ tentar dividir as coisas, buscar não levar para casa”.

SC10 “ Não levar os problemas para casa é importante”.

Descansar, sair e caminhar pouco ajuda a controlar o stress:

SG12 “ eu vou dormir, se eu posso. Duas horas depois eu resolvo comigo mesmo”.

SC8 “ Sim, porque eu procuro quando em estado de estresse sair desabafar, ir ver um amigo, dar uma volta isto tudo para mim equilibra, né? E eu consigo superar aquele estresse”.

SC11 “ Deitar e descansar, nem que seja por 15 minutos ou dar uma caminhadinha, tem sido satisfatório para diminuir o stress”.

Fumar é um recurso imediato para aliviar o stress:

SC5 “Quando começa a cansar eu vou no banheiro, dou uma fumada para relaxar, da uma relaxada e continua... Eu fumo muito porque ele relaxa.... Naquela hora que eu estou mais tenso, aí eu dou uma fumadinha e pronto, ele acalma!”.

SC8 “ Fumo muito, por hábito, mais de uma carteira por dia. Ajuda a relaxar...alivia a tensão no trabalho”.

SC14 “ ...é automático: quando me estresso pego o cigarro”.

Categoria: Influencia do estilo de vida pessoal no controle do stress

Estilo de vida ativo, esportivo e com controle alimentar atua positivamente no controle do stress:

AG1 “ Acho que não esquentar tanto e fazer um futebolzinho, esporte ajuda, não sei como mas acho que sim. Não sei te explicar mas sinto isso”.

AG13 “Existe sim, influencia de meu estilo de vida esportivo, porque se eu fico leve fisicamente pois eu faço atividade física; se eu não me excedo na alimentação, eu tenho certeza que eu posso administrar meu stress”.

AC2 “...quando eu faço a atividade física eu me sinto mais calmo, no trabalho, isto é um troço que eu sinto... Na caminhada eu descarrego a tensão e fico bem melhor. Isto eu sinto, eu verifiquei a muito tempo”.

AC4 “ ...não tem dúvida que a pessoa ativa, que faz esporte tem melhores condições de trabalhar, mais disposição...”.

AC15 “Se eu não fizesse ia ser difícil... eu acho que eu já estaria em licença se eu não estivesse fazendo atividade física e sair aos finais de semana para ver o sol!... Comida natural e não gosto de carne vermelha. Eu poderia viver sem carne, somente com verduras, frutas mas minha filha não pode. Fritura é evitada ao máximo”.

AC16 “Acho que meu controle de stress é bom... Tem grande relação pois uma pessoa estressada, desmotivada e inativa, ela esta morta”.

O estilo de vida ansioso, sedentário e sem controle alimentar é prejudicial :

SG3 “Acho que tem relação, no aspecto da ansiedade, porque desde o tempo que eu entrei no banco, eu sempre procurei fazer as coisas muito depressa, muito ligeiro, até me alimentar, na hora da mesa, eu como muito rápido. Isso é muito ruim. O problema é que quando eu me aposentar eu vou ter que aprender a controlar isso ai se não eu vou ficar maluco”.

SG12 “Acho que é muito pouco, porque o que eu faço para controlar o estresse é muito pouco. Eu poderia fazer muito mais, que realmente me levasse a um controle ,a uma qualidade de vida mas não procuro uma atividade maior que me distraia, uma atividade física...sou muito ansioso mesmo e minha alimentação não é aquela coisa”.

SC5 “Eu sou moderado em tudo. Com exceção do pavio curto. Eu resolvo na hora.... Uma alimentação normal, ao mesmo tempo que eu tomo bebida alcóolica, eu como doce, ao mesmo tempo que eu como carne gordurosa, eu como verdura na mesma proporção...isso prejudica um pouco”.

SC14 “ acho que eu poderia me ajudar mais. Não me cuido na alimentação e nem faço exercícios. Já tenho muitos problemas...”.

Controlar a agressividade é positivo para enfrentar o stress:

SG9 “o fato de você ser uma pessoa mais calma, aparentemente mais calma e ponderada, não toma atitudes bruscas e assim não construir aqueles rompantes, tem as rompantes em casa, você precisa as vezes ali dar uma dura e tal, mas intimamente você faz porque tem de fazer as vezes da vontade ate de rir”.

SC11 “...procuro evitar conflito”.

O estilo de vida sedentário traz prejuízos para a pessoa e para o trabalho no banco:

AG13 “Tem casos extremos, gordas, obesas, é claro que uma pessoa destas vai cansar mais rápido, a produtividade vai cair, principalmente se estiver ficando velha, aos 40, 50 anos, uma vida sedentária, uma qualidade de vida sofrível, a produtividade vai cair. Uma pessoa assim vai ter mais doença. Não vai ser uma abstenção fraudulenta, mas vai ter repercussões para a pessoa e para o banco”.

AC4 “...não tem dúvida que a pessoa ativa, que faz esporte tem melhores condições de trabalhar, mais disposição... o cara acomodado traz prejuízo, não tem tanta energia e disposição...”

AC16 “...tem grande relação pois uma pessoa estressada, desmotivada e inativa, ela esta morta”.

Categoria: Ação da empresa no combate ao stress:

O banco não atua efetivamente no combate ao stress ou na melhoria da qualidade de vida do funcionário, embora na teoria existam projetos:

AG1 “Olha, eu acho que falta muito por fazer. É muito diferente neste aspecto. Menospreza o lado funcional. Não fazem nada. Falam em projetos mas na realidade não ocorre nada prático”.

AG13 “Na teoria o banco manda emails, folders e fala alguma coisa com relação a isto, mas na prática o banco não faz nada. Nós temos uma associação, mas a empresa não dá nenhum tipo de incentivo para nós. Nós temos que pagar como sócios”.

AC2 “Não. Ela não se importa muito. Existe o 5 S, mas é de qualidade total. É um programa japonês. Tem programas japoneses, americanos, mas eu acho que eles não dão resultado. Eu acho que eles deveriam fazer um programa nosso, brasileiro. Mas o problema é que com esta globalização, eles trazem estes programas pra gente se enquadrar. O problema e esta globalização e é por isto que eles trazem estes programas”.

AC16 “Olha eles se preocuparam a ponto que tinha ginástica 2 vezes por semana na agência, mas parou”.

O banco não atua efetivamente no combate ao stress ou na melhoria da qualidade de vida do funcionário, embora na teoria existam projetos:

SG6 “Eles fazem muito programas de qualidade na empresa mas é só para fazer porque valorizar mesmo a gente não nota nada.... Preocupa-se com exames médicos. Existem alguns folders que o banco manda, mas não existe nada de concreto e freqüente, um programa de prevenção. Mais de 50 % dos caixas tem ler”.

SG9 “O banco diz que a pessoa deve voltar-se a família, sabe aqueles discursos que tem de trabalhar mas não pode largar de mão as outras coisas, mas só se fala, ação nada, e eu acho que a ação da empresa não é nada. A empresa tem ações é de capitalista”.

SG12 “A empresa diz, fala e até tem projetos...O papel aceita mas na prática não há nada, a empresa não está efetivamente preocupada com isso. O funcionário não se sente amparado”.

SC5 “Ela não se importa mas nem um pouquinho, mas nem um pouco! (indignação!) O que tem por aí é tudo utopia. O que eles falam não existe. Tudo está endereçado para uma coisa, para a produção. As palestras do prof. Marins são lavagem cerebral. São sempre endereçadas para a produção. O homem tem que baixar a cabeça e pronto. Tu assistes uma fita daquela e sai motivado para produzir. Mas na verdade é como o Charles Chaplin naquele filme das máquinas”.

SC8 “Teoricamente a empresa diz que tem mas na prática ela deixa a desejar nesse aspecto. Ela coloca as coisas muito na teoria em folders e coisas, mas na prática não se vê um efetivo trabalho em cima disto nesse controle do stress”.

SC10 “O banco faz o exame uma vez por ano, aí diz que tem que caminhar, acho que poderia fazer muito mais coisa, eles cobram mas não dão condição a isso”.

SC7 “O banco faz um acompanhamento, até ontem eu fiz isso, por isso disse exatamente o meu peso e a minha altura, que é o exame periódico, e com relação a estresse, a cada seis meses a gente tem um questionarizinho com uma auto verificação....Que eu conheça só mesmo esse de todo ano. Que eles

batem muito que você responde um questionário que dá umas cinco folhas...Não, eles pesquisam por pesquisar, depois se eles tomam alguma, algum fator, tomaram alguma coisa com o novo equipamento, tentaram fazer isso e não foram muito felizes, mas eles usam essa pra enrolar, né”.

SC11 “Existem ações mas não tem continuidade, pela troca do pessoal que aplica ou pela troca da diretoria, um exemplo podem ser os exercícios ao combate a LER só que praticamente não tem sido executado nas agências. Se for implantado acho que dá resultado, as agências e o pessoal das agências é que não levam a sério, faltaria uma pessoa para executar e falta conscientização, o pessoal acha que está bem e quando precisar vai fazer”.

O excesso de trabalho e as horas extras prejudica a vivência de um estilo de vida ativo:

AG1 “É real, procede. Tem pouca gente para fazer o serviço e eles acham que tem muito. Só pensam na redução de despesas...Olha, eu acho que eu deveria praticar mais outras atividades esportivas além do futebol, porque realmente faz falta porque a gente leva uma vida bem atribulada, principalmente porque você trabalha praticamente parado, sentado o tempo todo. Infelizmente o banco absorve todo teu tempo. Tudo, não sobra quase nada, e ainda reclamam!... Bem no meu caso específico, eu trabalho num posto onde eu trabalho sozinho. Eu absorvo toda a gama de serviços que está aos meus cuidados, então eu sou muito cobrado mesmo porque eu trabalho num local que dá uma boa rentabilidade para o banco.... Todo o tipo de produtos que o banco tem, eu sou forçado a ir em cima do cliente e tentar vender...Há tem que ir atrás deste, tem que ir atrás daquele”.

AC2 “...no caso do banco o cara vai ficar o dia inteiro a disposição do banco. Se fosse respeitado este horário aí de 6 horas, sendo realmente 6 horas corridas, a pessoa teria mais tempo para praticar esporte”.

AC4 “o banco não ajuda, é muito trabalho. Eu é que sou meio maluco por esporte”.

AC15 “... mas não tem estrutura para você fazer exercício, tem um cliente batendo na porta, o telefone toca e tu fazes o que, exercício, atendes o cliente ou o telefone. Não tem condições de propor isto no ambiente que tu trabalhas”.

O excesso de trabalho e as horas extras prejudica a vivência de um estilo de vida ativo:

SG6 “Eu gostaria de participar de um programa de caminhadas mas o problema é o tempo. A jornada no banco muitas vezes é das 7.30 as 19 horas direto”.

SG9 “influência negativa, é que para você realizar uma atividade física você tem de dispor de tempo e hoje você desprender de uma hora por dia para realizar uma atividade as vezes dificulta porque tem isso tem aquilo para fazer... eu disse que iria compensar teu cheque hoje e então tenho de fazer pois você vai me cobrar isso, então isso atrapalha na sua programação diária. Então a interrupção negativa é decorrente do sistema”.

SC8 “Um pouco é sedentarismo, sedentarismo pela falta de exercício físico. Envolvimento com a empresa e atualmente com o estudo, não sobra tempo. Estou fazendo direito na UNIVALE das sete as dez da noite e exige muita leitura e dedicação... deveria trabalhar 6 horas mas... meu envolvimento é de oito a nove horas”.

SC11 “ Falta tempo pro pessoal deixar de ser sedentário, é muito trabalho. É claro que varia de agência para agência. Acho que querendo é possível”.

Ocorreram programas de QVT, mas foram cortados pois representaram um aumento real de participação e diminuição de poder:

AG1 “Olha, eu acho que falta muito por fazer. É muito diferente neste aspecto. Menospreza o lado funcional. Não fazem nada. Falam em projetos mas na realidade não ocorre nada prático”.

AC2 “O banco já criou vários programas para qualidade de vida. Só que eles iniciam e logo mudam. Eu participei de um programa onde o funcionário tinha uma participação bastante ativa, mas eles logo tiraram o programa de ação porque eles iam ficar sem o poder deles. O banco já tentou criar várias vezes, mas eles não deixam.

O banco tem uma facção que busca desenvolver isto e criar programas, mas a ala mais forte não deixa e derruba”.

Ginástica laboral ou programas de exercício físico durante o horário de trabalho são inviáveis dentro da atual estrutura:

AC4 “ Não dão condições para fazer atividade dentro da agência. O trabalho não permite”.

AC15 “Existem uma fitas para atividade física no banco e as vezes nos fazemos algumas coisas, quando o gerente está de bom humor. Eles querem que todo o dia os funcionários parem, assistam aquela fita e façam as coisas. As fitas e os exercícios são bons, tu sentes que tu ficas relaxado e tal, mas não tem estrutura para você fazer exercícios, tem um cliente batendo na porta, o telefone toca e tu fazes o que, exercícios, atendes o cliente ou o telefone. Não tem condições de propor isto no ambiente que tu trabalhas”.

A ação do banco é desarmônica e desarticulada:

SG3 “A empresa é dividida em diversos grupos. Existe o grupo da medicina que se importa. Existe outro seguimento que não vê nada e que impõe serviços sobrecarregando a pessoa. Então não existe uma ação homogênea em que se faça um trabalho sequenciado. Um manda de um jeito, outro faz do outro. Um determina que você tem que levantar tal hora, todo dia, fazer um exercício físico todo dia tal hora, o outro lado te impõe uma quantidade de serviço incompatível que você não tem condições de fazer aquele exercício físico que o outro determinou, então um manda de um jeito e logo depois o outro manda do outro. E a outra parte te impõe condições impossíveis de fazer aquilo que foi mandado fazer”.

SC7 “Vai depender muito do projeto, da situação da agencia e tal, tem uma caixinha para contribuir, tem uma representação dos clientes que ele utiliza para algo neste sentido. Ele sente necessidade até para dar uma motivação na equipe. Mas o problema todo é que alguém vai ter de ser o pai da criança, se for alguém de fora fazendo tudo bem, porque nós já fizemos um projeto , tu deve conhecer ele, nós já fizemos algo interessante nessa área ligada a Educação Física, fazia exercício, fazia alongamento e tal, só que nunca conseguiu se manter”.

SC10 “Tem um colega no banco que faz uns exercício que veio de alongamento... um colega começou mas tem sempre alguém que não pode. Aquilo que fizemos essa semana(um fim de semana num hotel imposto pelo gerente), a melhor coisa seria essas atividades de família, ou um pouco de pescaria, eu esqueço de tudo”.

SC11 “Existem ações mas não tem continuidade, pela troca do pessoal que aplica ou pela troca da diretoria, um exemplo podem ser os exercícios ao combate a LER só que praticamente não tem sido executado nas agências..., faltaria uma pessoa para executar e falta conscientização...”.

Categoria: O stress nas demais agências do banco

O nível de stress nas demais agências do banco é muito alto:

AG1 “Conheço por cima, mas o que vejo e sei é que existe muito disso. Afastamento por stress e por LER. Há muita falta neste aspecto...o stress nas outras agências é grande porque todo mundo trabalha sob uma grande pressão e insegurança, fora o salário”.

AG13 “Acho que minha agência é um espelho das demais da região. A demanda é absurda, de modo geral nós trabalhamos sob muita pressão de resultados; sob esta questão do resultado, muito resultado, muitos produtos, é muito difícil...”.

AC2 “Eu acho que é alta, sem dúvida muito alta...”.

AC4 “Na realidade o banco quer que a gente estude e vire vendedor de uma hora pra outra. Isso criou um stress violento em todo mundo e ameaçam demitir e tal. Acredito que você entrevistando outros colegas irá ver uma repetição... Na verdade a gente foi criado de uma forma, de uma realidade, e nós sofremos toda a transformação, 500 mil planos, explicar o famoso plano cruzado quando nem mesmo o governo, nem mesmo eles sabiam o que era!”.

AC15 “Nós chegamos a um ponto absurdo de que o médico do banco falar assim: você está estressado, com um stress muito alto e o médico dizer assim, duas vezes pra mim, você precisa de acompanhamento. Psiquiatria mesmo. E ao mesmo tempo ele dizer que é normal, é, é normal para vocês!! Eu nunca vi chegar e dizer que você está num estado de perigo, até per de vida, não se sabe o que pode acontecer. Você está numa situações destas mas é normal porque os seus colegas também estão! Ele teria que por “a metade da agência em licença para cuidar da cabeça” mas ele não está autorizado”.

AC16 “Eu acho que é alto, é uma bomba....”.

O nível de stress nas demais agências do banco é muito alto:

SG3 “ As outras agências vivem um stress muito grande por todos os motivos, falta de salários dignos, insegurança no emprego e desvalorização . As pessoas estão se rendendo...”.

SG6 “Nas outras agências Aí depende de cada agência. Em São José é muito stress, porque existem muitos cliente reclamando e o pessoal...”.

SG9 “Nas agências menores é bem mais problemático. Quanto maior a agência, é menor o nível de estresse, embora seja grande. Porque as estruturas são mais segmentadas”.

SG12 “ O nível de tensão e cobrança nas outras agências é ate maior que na minha”.

SC5 “ É altíssimo. Todo o bancário está estressado”.

SC8 “ O nível de stress do bancário em geral é alto. O que nós falamos aqui vale para as outras agências. É até pior...pela característica da função, você trabalha com milhares de informações, muitos sistemas e milhares de pessoas. É difícil conseguir lidar com tudo isto, é muita coisa que você tem de saber fazer”.

SC10 “O pessoal tá estressado, os problemas com os equipamentos e computadores, muito cacique para pouco índio”.

SC11 “ Acho que é ainda muito elevado o nível de stress nas agências. Porquê na maioria das agências faltam funcionários e aí a sobrecarga de trabalho e cobrança é muito grande”.

A ampliação das competências e tarefas que o funcionário das demais agências necessita realizar, em pouco tempo, provoca stress :

AG1 *"Porque todo mundo trabalha sob pressão... Esta pressão vem de todo o lado. Todo mundo é muito exigido. Tu é obrigado a se abrir para um leque de serviços no banco. Não é cada um faz uma coisa. Tu tem que conhecer o serviço do banco de modo geral. Então tu fica muito tenso, muito pressionado, sobrecarregado"*.

AG13 *"...muito resultado, muitos produtos prontos para vender, a gama de conhecimentos que é exigido da gente é enorme. A política do banco é para o funcionário quando atender o cliente atender o cliente como um todo, vender qualquer produto que seja viável ou necessário para o cliente. Acabou o especialista no seguro, nisto e naquilo. O funcionário tem que saber tudo"*.

AC2 *"Hoje está se exigindo mais e mais. É o que está havendo hoje no mundo, um quer ser melhor do que o outro...De repente tu vira vendedor de tudo, e aprender tudo isso tão rápido é fogo, é difícil"*.

AC4 *"Metas o tempo inteiro, tem que vender tanto, tem que arrecadar tanto, tem que fazer bem se não o carimbo dança"*.

AC15 *"Tem um setor que fica no banco pensando o que nós vamos dar de meta pra eles, o que nós vamos cobrar das agências Hoje, além de atender os clientes, são 5 horas de atendimento, fechar meu caixa, fechar os malotes, tem ainda mais 5 projetos, venda de produtos, qualidade no trabalho, fidelização de clientes, visitar o cliente, saber o que ele quer (é ir visitar mesmo, ir na casa do cliente), o projeto da melhor idade, todo um projeto, um esquema para a gente atender bem o idoso, e isso tudo tu tens que fazer dentro daquelas 6 horas que você recebe para trabalhar. É impossível! Não dá. Mesmo trabalhando 11 ou 12 horas eu não consigo, e tem que vender, tem que atender bem, tem que trabalhar feliz!"*.

A ampliação das competências e tarefas que o funcionário das demais agências necessita realizar, em pouco tempo, provoca stress :

SG3 *"Em relação ao trabalho elas são positivas pela modernidade. Tem o lado negativo pela redução do número de funcionários, pelo aumento do número de tarefas e atividades que você tem que fazer, pelo aumento do conhecimento que você tem que ter para encarar todas estas mudanças. Isto gera muito stress"*.

SG6 *"...o cara trabalha no suporte e não conhece todos os produtos do banco. Ele vai ter que estudar e ainda assim não vai atender bem pois não conhece o produto....As vezes pega um tipo de serviço mais complexo e é complicado para resolver mas faz parte do trabalho"*.

SC5 *"Esta carga de trabalho compromete muito a gente. A gente entra as 8 no banco e vai até as 6 ou 7 horas e agora está vindo carga nova, fora do expediente visitar clientes! Isto vai ter que ser feito nos fins de semana ou a noite! Fora do horário do banco"*.

SC7 *"Eu sou caixa, só que sou substituto de duas gerências, a gerência de atendimentos especiais, e da área de visitas externas, que a gente chama gerente de contas. É muita coisa e não sobra tempo pra nada... É aí que você vai ter de fazer o seguinte, eu me policio, para fazer isso roubo horas minhas, eu vou me compensar sem ninguém saber, da minha forma, eu me estendo no horário de almoço, faço alguma coisa que tenho de fazer"*.

SC8 *"pela característica da função, você trabalha com milhares de informações, muitos sistemas e milhares de pessoas. É difícil conseguir lidar com tudo isto, é muita coisa que você tem de saber fazer"*.

Mudanças bruscas e rápidas nas demais agências, que alteram a cultura e os interesses geram stress:

AC4 “Na verdade a gente foi criado de uma forma, de uma realidade, e nós sofremos toda a transformação, 500 mil planos, explicar o famoso plano cruzado quando nem mesmo o governo, nem mesmo eles sabiam o que era!.... Na realidade o banco quer que a gente estude e vire vendedor de uma hora pra outra. Isso criou um stress violento em todo mundo e ameaçam demitir e tal. Acredito que você entrevistando outros colegas irá ver uma repetição...”.

Mudanças bruscas e rápidas nas demais agências, que alteram a cultura e os interesses geram stress:

SG3 “Mudança . De atitude, de comportamento. Houve muita mudança dentro do banco e sempre que mexe com os teus interesses e tua comodidade você reage e as mudanças dentro do banco foram e ocorrem muito rapidamente e eu acho que isto estressa muito as pessoas. Mudanças na estrutura do BC, na atitude dos funcionários, do tipo de serviço, nas tarefas, porque o BC hoje é totalmente diferente do que ele era a 2 anos atrás. Isso mexe muito com as pessoas”.

SG12 “ o banco não quer nem saber e impõe muitas coisas novas.... Como os funcionários avaliam isto eles não reagem mais, de tanto bater de tanto bater, acham que isto faz parte, ou você aceita ou existem x pessoas para assumirem seu trabalho, existe o receio de perder o emprego”.

SC8 “Hoje o banco tem uma cultura muito generalista, e todo mundo tem de ter a informação de tudo, primeiro, a gama de informação que diariamente é colocada e as mudanças na forma de fazer as coisas, hoje se faz de uma maneira amanhã ela muda, é humanamente impossível você acompanhar este nível de informação. . O método de trabalho não é democrático, é autoritário”.

Sugestões

Gerenciar o banco de maneira mais democrática e transparente:

AG1 “Esta imposição toda não dá certo. Deveriam ouvir e respeitar mais os funcionários”.

AC4 “O banco deveria respeitar mais o funcionário, dar este espaço. A primeira coisa seria isto, o resto seria consequência”.

AC15 “O banco deveria respeitar mais a vontade do funcionário, procurar cuidar mais de si, melhorar sua vida, a qualidade, porque nunca pode, nunca dá, sempre tem pouco funcionário”.

Respeitar a carga horária de trabalho e repor as perdas salariais:

AG1 “ Tem, tem que contratar mais funcionários, respeitar a carga horária e um salário mínimo para o funcionário!”.

AC2 “Acertar o horário do funcionário, respeitar a jornada de trabalho e melhorar o salário, assim o funcionário iria ficar mais tranqüilo”.

Gerenciar o banco de maneira mais democrática e transparente:

SG9 “Acho que a sugestão começa de cima pela conscientização dos superiores de dirigibilidade saber o que exigir e quando exigir, então não é jogar as coisas de forma unilateral. Hoje nós recebemos tudo de cima, metas”.

SG12 “Uma das coisas que eu faria é deixar as coisas mais claras, acho que as coisas vêm muito de cima para baixo, não há um plano de trabalho é um plano de metas. As pessoas deveriam ser mais envolvidas. Permitir participação”.

SC7 “Eu acho que seria uma , um tratamento mais aberto, que realmente vai acontecer, e uma expressão que está sendo usada no meio universitário o rádio corredor, você fica sabendo muito pelo rádio corredor, então aquelas coisas muito, muito disfarce, muito escondidas. Tornar as coisas claras está acontecendo assim, talvez o banco tenha de fazer isso, talvez vocês façam aquilo....”.

SC8 “ o banco deveria ouvir mais o funcionário.... O método de trabalho não é democrático, é autoritário.... as vezes você é humilhado por ele, as pessoas são grosseiras. As pessoas querem seus direitos mas esquecem de seus deveres, deveres de respeito com as outras pessoas”.

Respeitar a carga horária de trabalho e repor as perdas salariais:

SG6 “Ficar dentro do horário normal de cada um e ter um aumento no salário”.

SG9 “...conscientização de que o trabalhador precisa de certas horas, procurar manter os horários de começar e terminar”.

SC7 “E o gerente tem a obrigação de fazer o seguinte: eu acho, quando eu fui substituir, eu coloco um patamar, é seis horas, seis e meia no máximo tem de sair, porque eu vou sair e ninguém vai ficar aqui. Nesse sentido de fazer algo local, de estimular, e

criar uma rotina”.

SC8 “ Respeitar a carga horária do funcionário, é fundamental. O salário está tão distante”.

Estimular a participação dos funcionários em programas de atividade física :

SG6 “Eu gostaria de participar de um programa de caminhadas mas o problema é o tempo. A jornada no banco muitas vezes é das 7.30 as 19 horas direto”.

SC7 “Ele sente necessidade até para dar uma motivação na equipe. Mas o problema todo é que alguém vai ter de ser o pai da criança se for alguém de fora fazendo tudo bem, porque nós já fizemos um projeto , nós já fizemos algo interessante nessa área ligada a Educação Física, fazia exercício, fazia alongamento e tal, só que nunca conseguiu se manter”.

SC8 “ nós deveríamos fazer alguma coisa... do meu ponto de vista traria vantagens tanto no lado físico como psíquico”.

SC10 “O banco faz o exame uma vez por ano, aí diz que tem que caminhar, acho que poderia fazer muito mais coisa, eles cobram mas não dão condição a isso...poderia estimular para ir na academia”.

SC11 “ Falta tempo para a pessoa deixar de ser sedentária....acho que querendo é possível fazer. O banco pode pensar em dar condições para isso”.

Programas de exercício físico durante o horário de trabalho são inviáveis dentro da atual estrutura:

AC15 “Existem uma fitas para atividade física no banco e as vezes nos fazemos algumas coisas, quando o gerente está de bom humor. Eles querem que todo o dia os funcionários parem, assistam aquela fita e façam as coisas. As fitas e os exercícios são bons, tu sentes que tu ficas relaxado e tal, mas não tem estrutura para você fazer exercícios, tem um cliente batendo na porta, o telefone toca e tu fazes o que, exercícios, atendes o cliente ou o telefone. Não tem condições de propor isto no ambiente que tu trabalhas”.