



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

VERA REGINA ROESLER

**POSSO ME APOSENTAR “DE VERDADE”, E AGORA?:
CONTRADIÇÕES E AMBIVALÊNCIAS VIVIDAS NO
PROCESSO DE APOSENTADORIA DE BANCÁRIOS.**

Florianópolis, 2012.

VERA REGINA ROESLER

**POSSO ME APOSENTAR “DE VERDADE”, E AGORA?:
CONTRADIÇÕES E AMBIVALÊNCIAS VIVIDAS NO
PROCESSO DE APOSENTADORIA DE BANCÁRIOS.**

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas.

Área de concentração: Práticas Sociais e Constituição do Sujeito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Dulce Helena Penna Soares

Co-orientadora: Prof^ª. Dr^ª Daniela Ribeiro Schneider

Florianópolis, outubro de 2012

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Roesler, Vera Regina

Posso me aposentar "de verdade", e agora?: [tese] :
Contradições e ambivalências vividas no processo de
aposentadoria de bancários. / Vera Regina Roesler ;
orientadora, Profa. Dra. Dulce Helena Penna Soares ; co-
orientadora, Prof^a. Dr^a Daniela Ribeiro Schneider. -
Florianópolis, SC, 2012.

310 p. ; 21cm

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa
de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. aposentadoria. 3. bancários. 4.
trajetória socioprofissional. 5. trabalho. I. Soares,
Profa. Dra. Dulce Helena Penna . II. Schneider, Prof^a. Dr^a
Daniela Ribeiro. III. Universidade Federal de Santa
Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. IV. Título.

*Aos Lins Coitinho e aos Roesler:
os que são meus contemporâneos,
os que me antecederam
e os que virão depois.*

*Ao meu companheiro Pedro de
Mendonça Gouvêa,
pelo apoio incondicional.*

AGRADECIMENTOS

Esta Tese representa, mais do que a materialização de um projeto alimentado durante muito tempo em meu percurso, a superação de obstáculos muitas vezes tidos como intransponíveis. Considero o ato de escrevê-la como uma aventura que só ocorreu por ter sido um trabalho coletivo viabilizado pelo encontro com muitas pessoas especiais e com livros, muitos livros. Estes últimos estão relacionados nas referências bibliográficas. Quanto às pessoas, registro aqui meus agradecimentos.

À Dulce Helena Penna Soares e à Daniela Ribeiro Schneider, orientadora e co-orientadora desta Tese, pela generosidade, apoio, incentivo, carinho, compreensão, amizade e competência. Vocês foram além do papel lhes atribuído pela Universidade.

Ao Vincent de Gaulejac, meu orientador francês - encontro que abriu novas possibilidades em minha vida - por sua acolhida, disponibilidade, competência e amizade, tornando meu doutorado *sandwich* um verdadeiro exercício na busca por *devenir sujet*.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC – Edite Krawulski, Kátia Maheirie, Kléber Prado Filho, Mériti de Souza e Maria Chalfin Coutinho - cujas lições foram importantes para ultrapassar as barreiras entre mim e meu projeto.

Aos meus/minhas colegas brasileiro(a)s e francês(a)s, pelo carinho, auxílio e companheirismo nesta trajetória. Sem as nossas conversas e encontros, a caminhada teria sido mais árdua.

Aos professores do *Laboratoire de Changement Social* - Florence Giust-Desprairies, Frédéric Blondel, Jacqueline Barus-Michel, Fabienne Hanique, Jean Philippe Bouilloud, Laurent Fleury e Pascal Dibie - que, com sua paciência e disponibilidade trouxeram contribuições valiosas em minha estada em sua terra.

Um agradecimento especial à Jacqueline Barus-Michel, minha “mãe” adotiva francesa, cuja afetividade ultrapassou todos os limites geográficos.

À Evelyne Pinard e à Rose Goulancourt-Bouaziz, secretárias do *Laboratoire de Changement Social*, que não mediram esforços para tornar exequível e agradável minha permanência na *Université Paris-Diderot, Paris VII*. O carinho e o profissionalismo de ambas foram importantes nos momentos de dificuldades.

Ao Eugène Enriquez e à Teresa Carreteiro, pela amizade, atenção e acolhimento.

Ao Jacques Rhéaume, pela amizade, disponibilidade, conversas esclarecedoras e pelo apoio em minha caminhada.

À Ginette Francequin, pelo apoio, amizade, carinho, passeios, conversas e muitas risadas. Teremos muitos encontros pela frente.

Ao Lucídio Bianchetti e à Elisa Maria Quartiero, pela generosidade, competência amizade, contribuições sempre oportunas e conversas inspiradoras.

Aos colegas, professores e amigos do *Institut International de Sociologie Clinique*, pela convivência próxima, amizade, afetividade, compartilhamento de experiências e conhecimentos.

À CAPES pelo financiamento de minha temporada em Paris.

Aos colegas do Instituto do Ser, pelo apoio e carinho ao logo desta trajetória.

À Adriana Turmina, pelos nossos encontros e por suas palavras de apoio e incentivo em momentos difíceis. Obrigada pela leitura de meus “rascunhos” e pelas sugestões.

À Maria Fernanda Diogo, pela amizade, carinho e apoio nesta reta final. Tuas palavras de incentivo e tuas sugestões foram valiosas para mim.

À Mônica Sut Gravina, pela presença radiante e apoio nas traduções para o inglês.

Ao meu pai, Harry, que mesmo não compreendendo exatamente o motivo de tantos livros e de tamanha dedicação, segue atentamente meus passos e se orgulha de minha caminhada. Certamente cumpri o que projetaste para mim.

À minha mãe, Marlene, *in memoriam*, cuja ausência dói. Sei que estarias muito orgulhosa por mais este passo. Tuas palavras ternas continuam ecoando em meus ouvidos. Teu projeto para mim também foi cumprido, com muito prazer.

Um obrigado especial à minha irmã Claudia, por nossas longas conversas, pelo apoio, incentivo, amor e carinho manifestado ao longo de nossas vidas.

Ao meu irmão Rogério, pela cumplicidade desde cedo em nossas vidas; à minha cunhada Helri, aos meus sobrinhos Guilherme e Giuliano, pela afetividade e apoio.

Aos meus filhos queridos Humberto e Jardel, pela compreensão, apoio e amor incondicional. A presença de vocês é fundamental em minha trajetória.

Às minhas queridas *belle-filles*, Priscila e Ana Paula, pelo carinho imenso. Vocês alegam minha existência com esse sorriso fácil e essa cumplicidade sem reservas.

Ao Pedro César, à Priscilla e ao Augusto Kauê, pelo carinho, incentivo e amizade.

E por fim, um agradecimento especial ao meu querido marido-companheiro de toda esta jornada, Pedro, cujo amor, força e determinação me deram suporte e foram fundamentais para transpor as dificuldades e vencer mais esta etapa. *Um grand merci à toi, mon amour!*

« [...] l'homme construit remplace l'homme compris. Ne jamais perdre de vue le graphisme d'une vie humaine, qui ne se compose pas, quoi qu'on dise, d'une horizontale et de deux perpendiculaires, mais bien plutôt de trois lignes sinueuses, étirées à l'infini, sans cesse rapprochées et divergeants sans cesse : ce qu'un homme a cru être, ce qu'il a voulu être, et ce qu'il fut. »

(Margherite Yourcenar, 1958/1974, p. 342)

ROESLER, Vera Regina. **Posso me aposentar “de verdade”. E agora? Contradições e ambivalências vividas por bancários no processo de aposentadoria.** Florianópolis, 2012.

255 folhas. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Dulce Helena Penna Soares

Co-orientadora: Prof^a. Dr^a Daniela Ribeiro Schneider

Defesa: 29 de outubro de 2012.

RESUMO

Tendo como aporte epistemológico a Sociologia Clínica, esta pesquisa teve como objetivo analisar os fatores psicossociais que levam trabalhadores bancários em condições econômico-financeiras estáveis a viverem contradições e ambivalências em seu processo de aposentadoria. Empregando metodologia qualitativa, foi verificado o sentido atribuído ao trabalho, aposentadoria e envelhecimento por quinze sujeitos já aposentados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS; foi realizada também a reconstituição de suas trajetórias socioprofissionais, árvore genealógica e projeto parental. Cinco participantes desta pesquisa deixaram seus empregos em organizações bancárias e dez permanecem em atividades laborais remuneradas na área financeira. Residem em diversas capitais brasileiras, suas idades variam entre 51 e 79 anos, a maioria cursou nível superior e pós-graduações. Grande parte dos bancos onde estes sujeitos construíram suas trajetórias profissionais são públicos. A maioria dos pesquisados encontra em seu trabalho a mais importante estratégia para realizar seu projeto de ser, forjado no conjunto de sua história, a partir de influências culturais, sociais, econômicas, políticas e familiares. Desta forma, o papel ou perfil profissional passa a ser o aspecto fundamental no conjunto de sua personalidade, deixando em segundo plano as demais dimensões existenciais. É no trabalho que estes sujeitos encontram sua segurança ontológica, onde se reconhecem, constroem suas identidades e definem seu ser, passando este a constituir-se como a área hegemônica de sua vida, implicando em dificuldades de se lançar em outras relações e em se desvincular de seus empregos. Assim, a aposentadoria pode se apresentar como uma ruptura com o projeto de ser para os sujeitos que tem no trabalho o foco central de suas vidas. A organização de trabalho funciona como um sistema de mediações, fornecendo a estes sujeitos uma estrutura de normas e valores calcados na lógica produtivista

(exigência de alta *performance*, competitividade, desafios constantes, superação dos limites) que vem ao encontro de suas necessidades psicológicas e sociais. Nesta perspectiva, o trabalho é vivido como uma fuga ou estratégia para evitar o vazio existencial. Assim, deixar o ambiente organizacional adquire o sentido de morte.

Palavras-chave: aposentadoria, bancários, trajetória socioprofissional, trabalho.

ROESLER, Vera Regina. **I can “really” retire. And now? Contradictions and ambiguities lived in the process of banking retirement.** 255 pages. Thesis (Doctorate in Psychology). Postgraduation Program. Federal University of Santa Catarina. These adviser: Prof^ª. Dr^ª. Dulce Helena Penna Soares
Co-adviser: Prof^ª. Dr^ª Daniela Ribeiro Schneider

Defense: October 29, 2012.

ABSTRACT

Having as a support the epistemological sociology Clinic, this study aimed to examine the psychosocial factors that lead bank workers in stable economic and financial conditions to live contradictions in their retirement process. Using qualitative methodology we verified the meaning assigned to work, retirement and aging in fifteen people already retired by the National Social Security Institute – INSS; We also performed reconstitution of their socio-professional trajectories, genealogy and parental project. Five participants in this study left their jobs in banking organizations and ten remain in paid labor activities in the financial area. These people live in different Brazilian capitals, aging between 51 and 79 years old, and most of them have attended top level and postgraduate courses. Great part of the banks these people have built their professional careers are public. The majority find in their work the most important strategy to achieve their project to be forged in all its history, influences from cultural, social, economic, political and family. Thus, the role or job profile becomes the fundamental aspect of their personality as a whole, leaving the other aspects in the background existential dimensions. It is in the work that these guys find their ontological security, which they recognize, build their identities and define their being, from this to establish itself as the hegemonic area of their lives, implying difficulties in launching into other relationships and disengage from their jobs. Thus, retirement can present itself as a break from the project to be the guys who have at work the central focus of their lives. The work organization works as a system of mediations, giving these guys a structure of norms and values rooted in the productivity logic (requiring high performance, competitiveness, constant challenges, overcoming the limits) coming to meet their psychological and social needs . In this perspective, the work is experienced as a strategy to avoid or escape the existential void. So, leaving the organizational environment acquires the meaning of death.

Keywords: retirement, employment, bank workers, occupational trajectory.

ROESLER, Vera Regina. **Je peux partir à la “vraie” retraite. Et alors? Contradictions et ambivalences vécues dans le processus du départ à la retraite de cadres supérieurs des banques brésiliennes.** Florianópolis, 2012. 255 pages. Thèse (Doctorat em Psychologie). Programme de Post-Graduation em Psychologie, Université Fédérale de Santa Catarina.

Directrice de thèse: Prof^a. Dr^a. Dulce Helena Penna Soares

Co-directrice de thèse: Prof^a. Dr^a Daniela Ribeiro Schneider

Soutenance: le 29 octobre 2012.

RESUMÉ

Ayant comme support épistémologique la Sociologie Clinique, cette recherche visait à examiner les facteurs psychosociaux qui conduisent les employés de banque dans des conditions économiques et financières stables à vivre les contradictions et les ambivalences dans leur processus de départ à la retraite. Employant une méthodologie qualitative a été vérifiée le sens pour eux des catégories “travail”, “la retraite” et “vieillesse” par quinze sujets déjà retraités par l’Institut National de Sécurité Social – INSS; a également été réalisée la reconstitution de leurs trajectoires socioprofessionnelles, leurs arbres généalogiques et des projets parentaux. Cinq participants de cette recherche ont laissé ses employés dans les organisations bancaires et dix restent dans des activités de travail rémunéré dans le secteur financier. Ils habitent dans des capitales brésiliennes, leurs âges sont entre 51 et 79 ans; la plupart a diplôme d’études supérieures et post-graduation et ils ont construit leurs trajectoires socio-professionnelles dans des banques publiques. La majorité de ces sujets trouve dans son travail la plus importante stratégie pour concrétiser son projet d’être, forgés dans l’ensemble de son histoire, à partir des influences culturelle, sociale, économique, politique et familiale. Ainsi, le rôle professionnel a été l’aspect fondamental dans l’ensemble de leur personnalité, en laissant en second lieu les autres dimensions existentielles. C’est dans le travail que ces sujets trouvent leur sécurité ontologique, ou ils se reconnaissent, construisent leur identité et définissent leur être. Le travail s’impose comme la zone hégémonique de leur vie, ce qui implique des difficultés de lancement dans les autres relations et se désengager de leurs emplois. Donc, Le départ à la retraite peu se présenter comme un écart avec leur projet d’être par des sujets qui ont dans le travail l’objectif central de leur vie. L’organisation de travail fonctionne comme un système de médiations, qui fournit à ces

individus une structure de normes et de valeurs enracinées dans la logique productiviste (l'exigence de l'haute performance, la compétitivité, les défis constants et le dépassement des limites), ce qui vient de répondre à leurs besoins psychologiques et sociaux. Dans cette perspective, le travail est vécu comme une stratégie visant à éviter ou à échapper au vide existentiel. Alors, laisser l'environnement organisationnel acquiert le sens de la mort.

Mots-clés : travail, retraite, cadres supérieurs des banques, trajectoire socio-professionnel.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Crescimento da longevidade brasileira entre 1998 e 2008	108
Quadro 2 – Pessoas com 60 anos ou mais de idade, aposentadas e ocupadas, por sexo em 2009.	113
Quadro 3 – Categorias ou temas de análise.....	146
Quadro 4 - Perfil socioprofissional dos sujeitos da pesquisa.	152
Quadro 5 – Escolaridade dos participantes da pesquisa.....	155

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- BB** – Banco do Brasil
- BACEN** – Banco Central do Brasil
- BANERJ** – Banco do Estado do Rio de Janeiro
- BANESE** – Banco do Estado de Sergipe
- BANRISUL** – Banco do Estado do Rio Grande do Sul
- BEG** – Banco do Estado da Guanabara
- BNCC** - Banco Nacional de Crédito Cooperativo
- BNDES** - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
- CEPSH** – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- DORT** – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
- FEBRABAN** - Federação Brasileira dos Bancos
- FENAE** – Federação Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal
- FMI** – Fundo Monetário Internacional
- FGTS** – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IISC** – Institut International de Sociologie Clinique
- INSS** – Instituto Nacional de Seguridade Social
- LER** – Lesões por Reforços Repetitivos
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- TSP** – Trajetória Socioprofissional

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	31
INTRODUÇÃO.....	35
QUESTÕES E PRESSUPOSTOS DA PESQUISA.....	42
OBJETIVOS	46
JUSTIFICATIVAS E RELEVÂNCIA DO ESTUDO	46
ESTRUTURA DA TESE.....	47
CAPÍTULO I - A RELAÇÃO DO SUJEITO COM SEU TRABALHO.....	51
1.1 O TRABALHO – A HERANÇA DE UMA NOÇÃO POLISSÊMICA.....	51
1.1.1 As expressões semânticas do que chamamos trabalho.....	53
1.1.2 Alguns conceitos de trabalho.....	56
1.2 AS FACES ASSUMIDAS PELO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.....	58
1.3 O SISTEMA BANCÁRIO NO BRASIL E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	61
1.3.1 A atratividade do trabalho bancário no imaginário social brasileiro	64
1.3.2 Os significados e os sentidos de trabalhar com a “mercadoria dinheiro”	64
1.3.3 As mudanças de significado de ser trabalhador bancário	68
1.3.3.1 A atratividade da profissão bancária na organização taylorista- fordista.....	69
1.3.3.2 O emprego “provisório-definitivo”	70
1.3.3.3 O ingresso da tecnologia de base microeletrônica.....	71
1.3.3.4 A continuidade na era neoliberal: o cenário atual	73
1.4 PARA CONCLUIR, OS BANCOS, EMPRESAS DE “EXCELÊNCIA”	76
CAPÍTULO II O PROCESSO DE APOSENTADORIA.....	83
2.1. APOSENTADORIA: COMO DEFINIR ESSA NOÇÃO?	83
2.1.1 A aposentadoria como processo	84

2.1.2 Um <i>tour</i> pelos significados da palavra “aposentadoria”.....	87
2.1.3 Um olhar sobre o sistema de aposentadorias.....	91
2.1.4 A transição trabalho/aposentadoria	95
2.1.5 Contradições e ambivalências no processo de aposentadoria	100
2.1.6 Regimes de aposentadoria para trabalhadores em instituições financeiras no Brasil	103
2.2 EXPECTATIVAS DE VIDA E ENVELHECIMENTO.....	105
2.2.1 O que é ser velho? A idade cronológica e os marcadores sociais	107
2.2.2 Paradoxos do processo de envelhecimento	111
CAPÍTULO III CAMINHOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA	117
3.1 OS PRIMEIROS PASSOS DA PESQUISA.....	117
3.2 O CAMPO EPISTEMOLÓGICO DA PESQUISA	119
3.2.1 A Sociologia Clínica no estudo de fenômenos sociais humanos	119
3.2.2 “Romance Familiar e Trajetória Social”	125
3.2.3 Árvore Genealógica e Projeto Parental.....	128
3.2.4 As “abordagens biográficas” na pesquisa.....	130
3.2.5 Limites das “Narrativas de vida”	133
3.3 OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	135
3.3.1 Estudo exploratório.....	135
3.3.2 Procedimentos éticos.....	136
3.3.3 Caracterização da pesquisa.....	137
3.3.4 Campo de Pesquisa	138
3.3.5 Participantes.....	138
3.3.6 O levantamento de informações.....	140
3.3.7 A análise das informações	144
CAPÍTULO IV - NOSSOS INTERLOCUTORES E SUAS TRAJETÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS	149
4.1 PARA COMEÇAR: OS FIOS QUE TECEM HISTÓRIAS SINGULARES.....	149

4.2 PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS SUJEITOS DA PESQUISA	151
4.3 AS MARCAS DA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA	156
4.3.1 A vida no campo e a “fuga” para a cidade.....	158
4.4 AS TRAJETÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS, SITUAÇÃO ATUAL E PROJETOS PARA O FUTURO	159
4.4.1 Viver é trabalhar: o caso de Helena.....	159
4.4.2 A batalha pela subsistência: o caso de José.....	160
4.4.3 A filha que ousou desafiar o pai (mas não muito): o caso de Flávia	161
4.4.4 “Os estudos, estes ninguém vai te roubar”: o caso de Heitor.....	163
4.4.5 De porteiro de cinema a diretor de banco: o caso de Léo.....	165
4.4.6 “Minha vida é um romance”: o caso de Isabel	167
4.4.7 De filho de operário a executivo da área financeira: o caso de Paulo	169
4.4.8 Filha de professora deve ser professora: o caso de Maria	171
4.4.9 De “sacoleiro” a executivo de banco: o caso de Agnelo.....	172
4.4.10 Como se esquivar da situação de pobreza: o caso de Mário.....	173
4.4.11 O medo de “ficar a toa”: o caso de Lúcio.....	175
4.4.12 O medo de perder tudo e a angústia do vazio: o caso de Olga	177
4.4.13 A reconquista do <i>status</i> da família: o caso de Luiza.....	178
4.4.14 Independência e solidão: o caso de Ulisses	180
4.4.15 A solidariedade em família: o caso de Julio.	181
4.5 SÍNTESE PARCIAL.....	183
CAPÍTULO V - TRABALHO, APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO.....	185
5.1 OS SENTIDOS DO TRABALHO.....	186
5.1.1 As diversas faces do trabalho	186
5.1.2 Aspectos contraditórios do trabalho.....	189
5.1.3 O tempo do trabalho	192
5.1.4 O tempo do não-trabalho: tempo livre, lazer e ócio	196
5.2 OS SENTIDOS DA APOSENTADORIA	199

5.2.1 O que é aposentadoria?	199
5.2.2 O <i>status</i> de aposentado.....	201
5.2.3 Aposentadoria como libertação	204
5.2.4 Aspectos contraditórios e ambivalentes da aposentadoria ...	205
5.2.5 Aposentadoria como metáfora da morte.....	208
5.2.5.1 Morrer para o espaço público: o retorno ao lar	209
5.2.5.2 Como conciliar o casamento com a aposentadoria?.....	210
5.2.6 A relação com o dinheiro: a força do passado	213
5.2.7 A “roupa de aposentado”	217
5.2.8 Modelo familiar de aposentadoria.....	219
5.3 OS SENTIDOS DO ENVELHECIMENTO	222
5.3.1. Concepções sociais e sentidos atribuídos às noções de “velho” e de “envelhecer”.....	222
5.3.2 Não se aposentar: um antídoto contra a velhice e a morte... 225	
5.4 PARA FINALIZAR.....	227
CAPÍTULO VI - NARRATIVAS DE VIDA: ESTUDOS DE CASO	231
6.1 O CASO DE HELENA: A VIDA É TRABALHO E TRABALHO É A VIDA.....	231
6.1.1 A trajetória sócioprofissional e a sociologia familiar	233
6.1.2 A lógica organizacional e o contrato “narcisista”	240
6.1.3 A aposentadoria como castigo ou “fim de linha”	244
6.1.4 A situação atual	247
6.1.5 Síntese compreensiva do caso de Helena.....	249
6.2 A HISTÓRIA DE ULISSES, O HEROI BRASILEIRO.....	253
6.2.1 Os aspectos contraditórios da aposentadoria	253
6.2.2 A chegada da “verdadeira” aposentadoria.....	256
6.2.3 Depois de sair do banco: a continuidade da <i>verdadeira aposentadora</i>	258
6.2.4 O sentido do trabalho no banco: um jogo que não se pode perder	260
6.2.5 O percurso socioprofissional e o projeto parental.....	262
6.2.6 As origens familiares e a árvore genealógica	265

6.2.7 Por que “Ulisses”?	269
6.2.8 Síntese compreensiva do caso de Ulisses	271
CONSIDERAÇÕES FINAIS	275
REFERÊNCIAS	287
APÊNDICES	305
APÊNDICE I.....	306
APÊNDICE II	308
APÊNDICE III	310

APRESENTAÇÃO

O conhecimento é a atividade humana que permite ao sujeito no mundo se realizar o mais fortemente possível.

(J. Rhéaume, 2007, p. 59)

Os livros ocupam lugar privilegiado desde o princípio de minha história. Antes de ser alfabetizada já era herdeira do *Tesouro da Juventude*, em cujas páginas aprendi o exercício da imaginação. *Fábulas do Esopo* e de *La Fontaine*, dentre outras leituras, contribuíram para a descoberta de um mundo fantástico, estranho e atraente, bem maior do que o alcançado pelos meus olhos. A grande conquista aos cinco anos (aprendi a ler!) e, com minha mãe, as visitas à modesta biblioteca municipal de Humaitá. Recordações de um pedacinho desta história: Harry, meu pai, com seu rádio sintonizado no “noticiário” (depois veio a televisão) e um jornal sob os olhos; Marlene, minha mãe, imersa na leitura de romances, de vez em quando quebrando o silêncio com seus comentários. Rogério, meu irmão, e eu, cada um com as leituras “recomendadas” para nossas idades, repetíamos o gestual de nossos pais, alimentávamos a curiosidade e a sede de conhecimento; viajávamos por intermédio dos livros e sonhávamos em nos evadir daquele pequeno universo onde nos encontrávamos. Anos mais tarde mais uma “pessoa” – Cláudia - veio integrar nossa família, inserindo-se nesse “caldo” cultural/familiar. Pouco a pouco a consciência de um mundo pleno de possibilidades/dificuldades, no qual nos lançamos - os três filhos daquela família (os Lins Coitinho Roesler) -, sempre acompanhados por personagens viajantes, como nós, reais ou imaginários.

Outro aspecto marcante daquela época é a narrativa de episódios romanescos, envolvendo a história de nossos antecessores: seríamos descendentes de alguma linhagem europeia “nobre”? Ou, ao contrário, de “degradados”? Nossa imaginação corria solta, envolta em fatos reais e fantasias. Porém de tudo isso, mantivemos a certeza adquirida na infância: o mundo é bem maior do que alcançamos com o olhar.

Lançada na aventura de viver e produzir minha existência casei, tive filhos (Humberto e Jardel), descasei, mudei de cidades e abracei profissões: professora, bancária e psicóloga. As três me habitaram/habitam, auxiliando-me a explorar o tema escolhido para esta pesquisa: o processo de aposentadoria de trabalhadores bancários.

O primeiro contato com o objeto de pesquisa ocorreu a partir de minhas atividades profissionais na Caixa Econômica Federal, dentre as quais a de instrutora interna. O objetivo era a preparação para a vida pós-carreira, destinado aos funcionários aposentados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS ou prestes a adquirir este benefício. Particpei da elaboração dos seminários de quatro dias (entre 2005 e 2006) e os ministrei em diversas regiões do Brasil, a mais de vinte grupos, entre 2006 e 2009. Nesses quatro anos de contato com esta temática presenciei expressões de inquietude e incerteza quanto ao futuro, assim como de euforia diante das expectativas e sonhos a realizar.

Desde aquela época me questionava: por que algumas dessas pessoas, em condições econômico-financeiras estáveis, se queixando das adversidades vividas em seu trabalho, permanecem na organização se podem sair? Quais seriam, utilizando as expressões de La Boetie (1552/1986) as “iscas da servidão, o preço da sua liberdade?” (p. 27). Ou ainda, “qual é a doçura venenosa que adoça a servidão?” (p. 28). Tais questionamentos permaneciam sem respostas. Em 2009, ao completar trinta anos de contribuição para o INSS, requeri minha aposentadoria e deixei a Caixa. No mesmo ano ingressei no curso de Doutorado em Psicologia, propondo-me a compreender as questões psicossociais envolvidas no processo da aposentadoria de bancários.

A segunda experiência relacionada a esta temática foi a participação no *Séminaire La retraite et histoires de vie*¹, de 03 a 05 de março de 2010, no Instituto Internacional de Sociologia Clínica de Paris - IISC. Tratou-se de uma atividade de pesquisa e intervenção daquela instituição, com o emprego de suportes metodológicos tais como árvore genealógica, trajetória socioprofissional e outros, descritos por Gaulejac (1987). Integrei um grupo composto por treze pessoas provenientes de diversas regiões da França, com idades compreendidas entre 45 e 71 anos, aposentadas ou próximas deste evento. Ao final deste seminário tive a oportunidade de comparar as problemáticas vividas por pré-aposentados e aposentados brasileiros e franceses. Posso afirmar, baseada nesta experiência, que as contradições e ambivalências vividas por trabalhadores destes dois países na transição do ambiente laboral para o do não-trabalho são idênticas, apesar das diferenças culturais,

¹ Seminário *Aposentadoria e histórias de vida*, coordenado por Anasthasia Blanché, psicossocióloga com atuação como psicoterapeuta clínica em Paris, e Jacques Rhéaume, psicólogo, sociólogo clínico e professor da Universidade de Quebec em Montreal, Canadá.

geográficas, políticas e sociais. O sonho e/ou desejo de deixar o emprego esbarram no medo do esvaziamento em uma vida cujo sentido foi e continua sendo dado **pelo e no** trabalho.

A partir desta experiência, tomei contato com a Sociologia Clínica e, em outubro de 2010, me instalei em Paris para realizar o doutoramento *sandwich* na *Université Paris-Diderot, Paris VII*, no *Laboratoire de Changement Social*, sob a orientação do Prof. Dr. Vincent de Gaulejac. Mesmo tendo concluído em 2007 o Mestrado em Educação no Brasil, por sugestão do orientador francês, cursei naquela Universidade o *Master II Recherche* em Psicossociologia e Sociologia Clínica. Para o *mémoire* (dissertação) trabalhei a mesma temática escolhida para o doutorado: o processo de aposentadoria de bancários brasileiros. Paralelamente frequentei o Curso de Formação na função de Acompanhamento, no Instituto Internacional de Sociologia Clínica - IISC, com a duração de um ano, cujo trabalho final também versou sobre o processo de aposentadoria. Nestes dois anos em Paris participei de diversos Seminários de Implicação e de Pesquisa² no IISC e tive contato direto com os aspectos teórico-metodológicos da abordagem utilizada nesta Tese.

Foi a partir destes seminários que percebi a implicação estreita entre os temas escolhidos para minhas pesquisas e minha história de vida. Percebi também que, a partir dos textos que escrevo, das comunicações em congressos e atividades similares, me rebelo contra a instrumentalização à qual estamos sujeitos diante das regras do regime capitalista neoliberal impostas à nossa sociedade. Neste sentido sou, como diz Sartre (1948/1972), “meio vítima, meio cúmplice”. Em outras palavras, sou produto e produtora deste tecido social do qual faço parte.

A cada vez em que reconstituí minha trajetória socioprofissional, minha árvore genealógica ou que trabalhei sobre o projeto parental, fui interpelada por diversas questões, em uma busca constante para compreender as escolhas realizadas durante meu percurso sócio-histórico. Tive a impressão de contar e recontar a história de minha família (que é a minha), cada vez de uma forma diferente. Mas a história é a mesma, com todas as suas particularidades. Como indica Gaulejac (2009a), não podemos mudar o passado, mas nossa relação com ele sim.

² As temáticas dos seminários foram: “Narrativas de vida e escritura”, “Emoções e História de Vida”, “Face à vergonha”, “Sofrimento no trabalho”, “Romance amoroso e trajetória social” e “Histórias do dinheiro”. Para mais informações, acessar o sítio do IISC na internet: www.sociologieclinique-iisc.com.

Nesta perspectiva busco compreender o sentido de minhas ações e aspirações. Penso que Alex Lainé (2002) exprime exatamente minha ideia a este respeito no trecho abaixo:

Interesso-me pela história de minha vida porque tive necessidade de compreender as razões da lacuna entre o que desejei, projetei e o que efetivamente realizei. Eu tive necessidade de compreender para digerir e me distanciar desta história. E, sobretudo para – tendo-a compreendido e digerido – me dar a prerrogativa de não reproduzi-la nem de prolongá-la de outras formas. (...). Sou, em grande parte, o ator e sobretudo o autor desta lacuna. (p. 12).

São as experiências de vida mediadas pelos outros, que me permitem avançar na compreensão do passado e de me projetar no futuro. A este propósito, evoco a famosa frase de Sartre (1974): “O homem se caracteriza antes de tudo pelo ultrapassamento de uma situação, por aquilo que ele consegue fazer do que fizeram dele, mesmo se não se reconhece jamais em sua objetivação” (p. 63). Reconheço-me neste movimento em meu cotidiano.

Todos os instrumentos aplicados aos participantes desta pesquisa foram vivenciados por mim nos Seminários de Implicação e de Pesquisa aos quais me referi anteriormente. Assim, a escritura desta Tese é uma parte importante em meu percurso para tornar-me sujeito, propiciar a outras pessoas o espaço para reflexão acerca de suas possibilidades no mundo, bem como para contribuir com a produção do conhecimento.

Por fim, saliento que as obras utilizadas em suas versões originais nos idiomas francês, inglês e espanhol foram traduzidas por mim e, desta forma, me absterei de indicar ao lado de cada citação a expressão “tradução da autora”.

INTRODUÇÃO

Segunda, 11 de fevereiro

Só me faltam seis meses e 28 dias para estar em condições de me aposentar. Deve fazer pelo menos cinco anos que mantenho este cômputo diário do meu saldo de trabalho. Na verdade, preciso tanto assim de ócio? Digo a mim mesmo que não, que não é do ócio que preciso, mas do direito a trabalhar no que eu quiser. Por exemplo? Jardinagem, quem sabe. É bom como descanso ativo para os domingos, para contrabalançar a vida sedentária e também como defesa secreta contra a minha futura e garantida artrite. Mas temo não aguentar isto diariamente.

(Benedetti, 2007, p. 7)

O fragmento acima, início do diário do personagem Martín Santomé, prestes a completar 50 anos de idade e a se aposentar, descreve as incertezas nas quais vive, aguarda e conta o tempo que falta para se livrar de uma atividade rotineira e sem sentido.

Sua certeza é de que ocorrerão mudanças profundas em seu cotidiano a partir do dia da aposentadoria. Por outro lado, ao escrever vai explicitando a contradição entre os aspectos prazerosos e as dificuldades vividas no ambiente de trabalho, além de sua descrença nesse futuro que se avizinha. Intui que dificilmente haverá qualquer alteração positiva em sua vida, a não ser o abandono das obrigações diárias no escritório de contabilidade onde trabalha há décadas.

Sua relação com os filhos é fragmentada, tem poucos amigos, lhe falta interesse por outras atividades; a solidão mostra sua face, caminhando lado a lado com o medo das doenças e da velhice e com as dúvidas relacionadas ao que fazer, como ocupar seus dias. Preocupações constantes que atravessarão seus próximos anos.

Saio na data marcada ou fico mais algum tempo? - questiona-se Santomé ao se aproximar o “dia do desligamento”. Insegurança. Uma vida marcada e vivida “no” e “pelo” trabalho. E agora, ao ver-se diante da possível liberação dessas tarefas cotidianas, fazer o quê?

Os impasses vividos por esse homem diante da ruptura iminente com sua atividade profissional suscitam questionamentos relacionados

ao seu papel no espaço e na trama social, a temporalidade, a função do trabalho em sua vida, o tempo livre e outras questões existenciais.

Questões complexas, passíveis de respostas múltiplas. A singularidade apresentada na pele do personagem, além de suas características específicas, ao mesmo tempo encarna a universalidade de uma situação, de uma ruptura que a determinado momento é imposta ou se apresenta como opção a pessoas que percorreram trajetórias profissionais durante certo tempo de suas vidas e encontram-se diante de um momento de decisão: continuar repetindo as mesmas tarefas, mudar, se “reinventar” em uma nova trilha com atividades diferentes - remuneradas ou não - ou, enfim parar e usufruir um tempo livre de obrigações.

O romance *A Trégua*, de autoria do uruguaio Mario Benedetti, do qual extraímos o fragmento que dá início a esta apresentação, foi publicado em 1960 e, no entanto, aborda uma problemática atual: as dificuldades vividas no processo de aposentadoria, face às escolhas para o futuro, ou seja, o que fazer de si ao deixar determinado emprego/tempo/lugar.

Situações como a do personagem do romance são encontradas com certa frequência, principalmente a partir das últimas décadas do Século XX. Mas quais seriam as razões que tornam o impasse vivido por Santomé tão comum na atualidade?

Ora, o cenário que se descortina é contraditório: nos situamos, principalmente a partir dos anos de 1990, sob os imperativos da alta *performance* e da excelência - da ideologia “gerencialista” (Aubert & Gaulejac, 2007). De acordo com estes autores, a “ideologia gerencialista” permeia as relações do indivíduo com o seu trabalho nas organizações contemporâneas, inscrevendo-se como continuação da “ética protestante” desenvolvida por Max Weber (1947/1999). Impregnada por valores como a agressividade e a concorrência, e pela necessidade de vencer a qualquer preço, essa ideologia produz o homem *managerial* (gerencial), investido dos valores da empresa, subsumido ao seu trabalho “para escapar do vazio social, à ausência de referências, à falta de sentido de assim assegurar, por meio da carreira, a consagração de sua existência terrestre” (Aubert & Gaulejac, 2007, p. II).

Embora autores como Habermas (1990), Gorz (1982) e Offe (1989) dentre outros tenham anunciado o fim da centralidade do trabalho na vida humana, assumimos o posicionamento contrário, de que esta categoria, do ponto de vista ontológico, se constitui um atributo fundante do ser social. Segundo Rhéaume (2001), “o trabalho permite ao indivíduo se definir, por meio de um processo de construção

identitária, realizar suas competências, possibilitando também à sociedade produzir a si mesma” (p. 11).

Em sua obra *Travail, les raisons de la colère* (“Trabalho, as razões da cólera”, em tradução livre), Gaulejac (2011) analisa as razões do profundo mal-estar encontradas nas relações do indivíduo com seu trabalho na atualidade, colocando em perspectiva quatro registros: o macroeconômico, que acompanha as transformações do capitalismo; o político e ideológico dominado pelas teorias neoliberais; a governança e os novos modelos de gestão destinados à racionalização da produção e incremento dos resultados financeiros; o registro existencial, no qual os trabalhadores “exprimem seu sofrimento, sua impotência e sua desesperança diante das mudanças sobre as quais pensam não ter nenhum poder” (p. 11).

Neste contexto, ao mesmo tempo em que se ampliam as expectativas de vida, as condições e os processos de trabalho sofrem transformações, as instituições se fragmentam e o sujeito perde a segurança antes proporcionada pelo trabalho (Sennett, 2006). O desenvolvimento da tecnologia promove inovações com uma velocidade nunca antes presenciada e as alterações na legislação previdenciária desencadeiam uma corrida em busca dos benefícios já adquiridos pelos trabalhadores. A partir daí, podemos observar o aumento e os efeitos dos programas de demissões e aposentadorias incentivadas, como um dos desdobramentos da crise do sistema capitalista, cujas consequências abrangem o desemprego estrutural, a precarização das relações de trabalho, bem como a necessidade de novas vagas para inserção ou reinserção de um grande contingente de jovens e adultos à margem da esfera produtiva (Coutinho, 2006). Neste ambiente, um trabalhador com idade acima de 40 anos pode ser considerado velho ou obsoleto para o mercado (Antunes, 2000). Esta realidade é verificada também nos bancos brasileiros, local onde os sujeitos desta pesquisa exerceram ou exercem suas atividades laborais.

O regime de aposentadorias no Brasil foi implementado 40 anos após sua criação na Alemanha. Em 24 de janeiro de 1923 o Congresso Nacional sancionou o Decreto-lei nº 4.682/23, conhecida como Lei Eloy Chaves, instituindo a previdência social, por meio da qual foram criadas as Caixas de Aposentadorias e Pensões em todo o país. Este foi o marco inicial de nossa legislação previdenciária social, a qual previa benefícios de aposentadoria por invalidez, a ordinária (equivalente à aposentadoria por tempo de serviço), pensão por morte e assistência médica. Inicialmente este Decreto era voltado para os empregados vinculados às empresas de construção e manutenção das estradas de ferro existentes à

época, bem como aos seus familiares, os quais passaram a ter direito à assistência médica, a medicamentos por preços especiais, aposentadoria e pensões³.

Se no passado, até por volta da metade do século XX, as pessoas se aposentavam próximas da morte em função da expectativa de vida reduzida em relação à atual, hoje o período a ser vivido como “aposentados” representa, para a grande maioria dos trabalhadores, tempo igual ou superior ao de atividades laborais. É relativamente comum encontrarmos adultos com idades em torno dos 50 anos aposentados pelo órgão de previdência oficial – o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS. Alguns permanecem em atividades remuneradas, seja nas organizações onde desenvolveram suas trajetórias profissionais ou em setores diferentes da economia, e outros rompem os vínculos empregatícios buscando alternativas para dar continuidade a seus projetos.

De acordo com a legislação previdenciária vigente no Brasil, o cidadão cujo contrato de trabalho é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, adquire o direito à aposentadoria por tempo de contribuição após trinta anos de contribuição para o INSS, se for mulher, e trinta e cinco homens, se for homem⁴.

Apesar das legislações previdenciárias e de assistência social de caráter diferenciado, fenômeno de características semelhantes é verificado nos ditos “Países Desenvolvidos”, como Estados Unidos, Nova Zelândia (França, 1999), Canadá e Comunidade Européia, notadamente Inglaterra, Espanha, Alemanha e França (Blanché & Rhéaume, 2010). Discussões entre o setor público, trabalhadores e sindicatos estão em pauta naqueles países, objetivando a postergação da idade legal das aposentadorias, notadamente em decorrência dos fortes sinais de esgotamento do Estado de Bem-Estar Social, bem como do caráter de “seguridade” social.

Considerando que em nossa sociedade a menção da palavra “aposentadoria” ainda remete de imediato à situação de velhice (Beauvoir, 1990; Guillemard, 2010; Santos, 1990; Zanelli, Silva & Soares, 2010;) justamente por sugerir o fim do período produtivo e o início de uma situação de dependência física e/ou cognitiva, nos deparamos aí com uma contradição: afinal, uma pessoa aposentada aos

³

Disponível

em:

<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Previdenciaria/doutprevid29.html>,
acessado em 14/08/2012.

⁴ Voltamos a este assunto no Capítulo II desta Tese.

45, 55 ou 60 anos de idade pode ser considerada “velha”? Com quantos anos se inicia a chamada velhice? Pode-se definir uma data ou um evento que determine a passagem da idade adulta para a velhice?

Observamos que a definição de “velho” no Dicionário *Aurélio* indica um significado relacionado à passagem do tempo e à inutilidade: “muito idoso; antigo; gasto pelo uso; experimentado, veterano; que há muito tempo exerce uma profissão ou tem certa qualidade; desusado, obsoleto; homem idoso; pai” (Ferreira, 2004, p. 810). Para o verbete “aposentadoria”, o autor novamente remete ao estado de alguém que perdeu sua função no âmbito das relações de produção: “estado de *inatividade* de funcionário público ou de empresa privada após certo tempo de serviço; vencimentos ou proventos de aposentados” (p. 131, grifos nossos). Em resumo, “velhice” e “aposentadoria” andam lado a lado no dicionário, embora em páginas distantes, se configurando como um par indissociável.

Se a velhice é um fenômeno biológico, dinâmico, ligado à idéia de mudanças físicas que acarretam transformações psicológicas e sociais, em sua dimensão existencial vem alterar as relações do sujeito com a temporalidade e, a partir daí, com o mundo e com sua própria história (Beauvoir, 1990). Nestes termos, o evento da aposentadoria pode levar o sujeito a se experimentar como alguém cuja vida perde o sentido? Segundo a autora, a sociedade destrói qualquer possibilidade de viabilização da pessoa que envelhece ao cortar as condições de viabilizar seu projeto de ser.

O “projeto”, noção central na obra sartriana, implica a historicidade do sujeito em suas três dimensões temporais. Não pode ser confundido com a vontade em termos abstratos ou morais, embora possa assumir uma forma voluntária em determinadas situações, e sim como um perpétuo ultrapassamento do sujeito em relação ao que ele ainda não é, ou seja, em direção ao ser que deseja ser: “a perpétua produção de si mesmo pelo trabalho e pela *práxis*” (Sartre, 2002a, p. 114), implicando sempre as escolhas e a liberdade⁵. Nesta perspectiva as ações de uma pessoa não ocorrem ao mero acaso, e sim na perspectiva de transcender sua condição (presente) em direção ao futuro constituído ainda em seu passado, mas em movimento constante de destotalização e retotalização. Nestes termos, sustenta Sartre (1943/1997), o projeto é “o *próprio ser* do sujeito” (p. 691, grifos no original) e deve ser compreendido como a condição ontológica do homem de superar as condições dadas, não

⁵ Entendemos “liberdade” como ontológica ao ser humano considerando sempre as circunstâncias históricas e sociais.

somente para suprir uma carência, mas como a expressão de “uma situação na sociedade”, contendo em si “um esforço para superá-la” (Sartre, 2002a, p. 76). Assim, o projeto se define nessa relação dialética entre a *praxis* e a realidade, tal como se apresenta: superando as contradições de nossa existência as conservamos, e agindo com “gestos aprendidos e que pretendemos recusar”, nos projetamos em direção ao futuro, nosso campo de possibilidades (p. 83). Em síntese, é o futuro que nos move, impregnando nossa relação com o mundo. Nossas ações são, portanto, pro-jeções para algo que ainda não somos e qualquer um de nossos atos se unifica nesse ser futuro, iluminando nossa situação presente. Desta forma, nossos atos só podem ser compreendidos em sua totalidade rumo à qual nos projetamos.

Entendemos que, de acordo com a configuração do projeto de ser de cada sujeito, o processo de transição entre o espaço laboral e a aposentadoria poderá ser vivido de formas diversas, ocasionando ou não dificuldades psicossociais. Assim, se o trabalho foi e/ou ainda é fonte de prazer, reduzir seu ritmo talvez se configure em uma das possíveis soluções para uma transição mais tranquila. Por outro lado, se é vivido como sofrimento e, na maioria dos casos como fator de adoecimento, hipoteticamente a solução seria justamente a aposentadoria. Mas como explicar as contradições e ambivalências vividas por alguns sujeitos no momento de deixar o mundo do trabalho?

O tema é controverso. Tratado principalmente pelas Ciências Humanas e Sociais, não apresenta resposta única. Embora objetivamente a relação entre aposentadoria e velhice não faça eco na atualidade, este par ainda se constitui tanto como justificativa para a exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho onde vigora a lógica da produtividade, como para a definição de políticas públicas (Guillemard, 2010).

No senso comum e em seu sentido etimológico, a aposentadoria vincula-se à ideia de retirar-se da vida pública, recolher-se aos aposentos, ao espaço privado, ao lugar do não-trabalho. Por outro lado, em outra perspectiva, encontramos a ideia de jubramento, como um prêmio ou reconhecimento após longo período de trabalho bem executado. Para os sujeitos que vivenciam o processo da aposentadoria, este se configura como um fenômeno de ordem psicológica, antropológica, política, histórica, econômica e social.

Exploramos este contexto no qual os limites espaço-temporais deixaram de ser precisos, ou, dito de outra maneira, não se tem clareza de quando, onde, como e por que um trabalhador vai iniciar e concluir sua vida laboral. O comando está nas mãos do “mercado”, este ente

imaginário concreto que dirige, em termos objetivos e subjetivos, a vida humana (Bianchetti, 2005).

Se em gerações passadas havia um tempo para formação (estudos e/ou aprendizagem prática), um tempo para o trabalho finalizando com a aposentadoria, hoje a possibilidade de se vislumbrar essas fronteiras tornou-se tênue. De acordo com um dos “gurus” do mundo empresarial (Senge, 2002), é tempo de *education for a long life* - “educação durante toda a vida”. Seria, por consequência, trabalho por toda a vida? Como se demarca hoje o tempo de ingressar e o tempo de se retirar do mercado? E o que significa para cada pessoa se aposentar, parar de trabalhar, ou em outros termos, de produzir; ou ainda, de ser socialmente necessária? Existe lugar para o “não-trabalho” em nossa sociedade?

Ao tentar responder às questões acima, nos damos conta do paradoxo com o qual nos deparamos. Compreendemos “paradoxo” de acordo com a noção dada por Aubert e Gaulejac (2007, p.135-142) ao tratar das relações capital-trabalho nas organizações contemporâneas, nas quais são demandados aos indivíduos comportamentos ou sentimentos opostos, os quais para serem executados, implicam a negação de um dos termos que são sua sustentação.

Se o ser humano se viabiliza e se reconhece **no e pelo** trabalho, ao atingir “certa idade” é convidado a se retirar do ambiente laboral – precisa se aposentar para, hipoteticamente, liberar sua vaga ao jovem em busca de um lugar no mercado de trabalho. No entanto, o trabalhador é solicitado a continuar contribuindo com a sociedade e, sobretudo, é alertado sobre o *déficit* da Seguridade Social e a ameaça de ver seu benefício reduzido drasticamente. Nestes termos, a ordem é paradoxal: não pode deixar de trabalhar e ao mesmo tempo deve deixar o trabalho. Conforme afirma Bauman (1999; 2001), estamos diante de situações reais, “fluidas, ambivalentes” e complexas, vividas por sujeitos contemporâneos a partir de suas relações com a materialidade, com o tempo, com os outros e consigo mesmo. Entendemos assim o contexto histórico-social e os componentes de cunho psicológicos como imbricados em uma relação dialética, inseparável, e as relações sociais como “relações de dominação em que os aspectos simbólicos são tão determinantes quanto os econômicos”, sendo a pessoa avaliada a partir de seus bens materiais e de seu poder (Gaulejac, 2006, p. 14).

Ao nos depararmos com os sentimentos contraditórios e ambivalentes expressados por trabalhadores bancários em seus processos de aposentadoria, percebemos que não existe “aposentadoria” como fato isolado e, desta forma, este fenômeno só pode ser estudado no conjunto das relações do sujeito com o seu trabalho e em sua

trajetória sócio-histórica. Assim, percebemos que as respostas para nossos questionamentos seriam encontradas a partir da historicidade do sujeito, com a compreensão dos sentidos atribuídos por ele ao seu trabalho. Nestes termos, para responder os questionamentos desta Tese, abordamos dois conjuntos de categorias: o primeiro envolve a temporalidade dos sujeitos - a trajetória socioprofissional (o passado), a situação atual (o presente) e o projeto (o futuro); o segundo trata dos sentidos atribuídos pelos participantes às categorias “trabalho”, “aposentadoria” e “envelhecimento”.

É inevitável, ao falar em “aposentadoria”, implicitamente nos referirmos à relação da pessoa com a temporalidade, uma vez que a interrupção da trajetória profissional ainda é vista como ritual de passagem da maturidade para a velhice. Nestes termos, encontramos questões relacionadas ao sentido do trabalho na vida das pessoas e à realização de um ser (projeto).

Como vimos, **a temática** é ampla e abrange uma diversidade de aspectos que incitam nossa curiosidade e poderiam ser abordados. No entanto, para fins desta pesquisa delimitamos a discussão às contradições e ambivalências vividas por trabalhadores bancários em seus processos de aposentadoria.

QUESTÕES E PRESSUPOSTOS DA PESQUISA

Embora a aposentadoria seja um tema largamente tratado em discussões na atualidade e em pesquisas acadêmicas, entendemos que ainda há lacunas na produção de conhecimentos para compreensão dos aspectos psicossociais deste fenômeno. Há, por certo, uma relação intrínseca entre o modelo de gestão adotado nas organizações de trabalho contemporâneas, a ideologia “gerencialista” (Aubert & Gaulejac, 2007), e as características de personalidade dos sujeitos que vivem estas experiências em seus cotidianos.

Os participantes deste estudo pertencem ou pertenceram à categoria dos bancários. Dos quinze sujeitos pesquisados, cinco desligaram-se de seus empregos nos bancos e dez permanecem em atividade, como veremos no Quadro 4 – Perfil socioprofissional dos sujeitos da pesquisa (Capítulo IV). Antes de apresentarmos a questão norteadora da pesquisa, entendemos necessário algumas considerações a respeito da especificidade do trabalho bancário:

(a) A atividade bancária se caracteriza como geradora de estresse por exigir alta *performance* na medida em que são fixadas metas e resultados dificilmente atingíveis, concomitantemente com a redução do

número desses profissionais e o aumento da clientela, de novos produtos e serviços, bem como das tarefas a serem cumpridas em tempo exíguo (Jacques & Amazarray, 2006; Jinkings, 1995, 1999, 2002; Segnini, 1999). (b) Inúmeros estudos acerca desta categoria profissional apontam queixas frequentes quanto ao cansaço, à sobrecarga e falta de sentido em suas atividades profissionais, à ausência de tempo para se dedicarem à família, a atividades de lazer e/ou de estudos, bem como os elevados índices de adoecimento, seja pelas chamadas Ler (Lesões por esforços repetitivos), Dort (Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho) ou por problemas de ordem emocional, como as depressões, síndrome do pânico, *Burnout* e outras (Barbarini, 2001; Borges, 2000; Campello, 2004; Codo & Jacques, 2002; Codo & Sampaio, 1995; Grisci & Bessi, 2004; Jacques & Amazarray, 2006; Lima, 2000).

Inseridos neste contexto, os participantes de nossa pesquisa apresentam as condições legais para romper os vínculos empregatícios com as instituições financeiras onde exercem suas atividades profissionais, estão aposentados pelo INSS e, se considerarmos os aspectos financeiros, não necessitam mais vender sua força de trabalho no mercado, como diria Marx (1985).

Desta forma, buscando contribuir para o avanço do conhecimento nesta área, **a questão** que pretendemos responder nesta Tese foi: “Quais são as contradições e ambivalências que levam trabalhadores bancários já aposentados pelo INSS, com estabilidade econômica e financeira, a permanecer em atividade profissional remunerada?”

Na tentativa de compreender este fenômeno, durante a pesquisa nos deparamos com questionamentos adicionais, tais como:

- ✓ Por que, para algumas pessoas o processo de desligamento do vínculo empregatício para a aposentadoria é vivido como um merecido prêmio após anos de serviços e, para outras, como uma sentença de solidão e abandono, uma ameaça de “morte social”?
- ✓ Qual é o sentido do trabalho para esses bancários?
- ✓ Que antecipações fazem esses sujeitos acerca do futuro e do espaço/tempo livre que se aproxima após longo período de atividade laboral em uma ou mais organizações?

Objetivando responder às questões colocadas nesta pesquisa, destacamos algumas noções gerais que nortearam nossa proposição para esta Tese, compondo os **pressupostos** que a subsidiaram:

- 1) A maioria das pessoas pesquisadas encontra em seu trabalho a mais importante estratégia para realizar seu projeto de ser. Desta forma, o papel ou perfil⁶ profissional passa a ser o aspecto fundamental no conjunto de sua personalidade, deixando em segundo plano as demais dimensões existenciais. É no trabalho que estes sujeitos obtêm sua segurança ontológica, onde se reconhecem, constroem suas identidades e definem seu ser, passando este a constituir-se como a área hegemônica de sua vida, implicando assim em dificuldades de se lançar em outras relações e de se desvincular de seus empregos. Assim, a aposentadoria pode se apresentar como uma ruptura com o projeto de ser para os sujeitos que têm no trabalho o foco central de suas vidas;
- 2) O trabalho traz em si um sentido existencial relacionado às escolhas forçadas na história da pessoa, na medida em que, por meio das mediações familiares e sociais, viabilizou a constituição de seu projeto de ser. Nestes termos, para os sujeitos pesquisados, a perda do trabalho é a perda de si mesmo ao inviabilizar seu projeto e, assim, é experimentado como “morte social”;
- 3) Os sujeitos vivenciam a aposentadoria como um processo contraditório: na medida em que são liberados das obrigações, tarefas e horários relacionados às atividades laborais, são lançados no *status* social de “inativos”, desvalorizados por serem considerados improdutivos na sociedade capitalista.

Salientamos que o conceito de “mediações” é utilizado por Sartre (2002a), para se referir ao conjunto das relações humanas e materiais presentes no contexto antropológico de um sujeito, as quais o condicionam tanto no plano de produção quanto no das estruturas sociopolíticas (p. 60). Assim, podem ser mediações o grupo familiar, os colegas de trabalho ou outras pessoas, o exercício de uma profissão, um cargo ocupado em uma empresa, a posse de um objeto que viabilize determinada ação em direção ao projeto de ser da pessoa.

Para abordar a temática em questão e discutir estes pressupostos nos amparamos na abordagem teórica e metodológica da Sociologia

⁶ Segundo Schneider (2011), uma personalidade é composta por diversos perfis, como por exemplo, pai, irmão, filho, profissional, amigo, amante, esposo, etc. Esses perfis compõem, em sua tessitura, o conjunto da personalidade de um sujeito.

Clínica, objetivando abranger o fenômeno em seus registros psicossociais. Buscamos no Existencialismo Sartriano a noção de projeto para auxiliar na compreensão das influências familiares e sociais nas escolhas realizadas por nossos sujeitos de pesquisa.

Além da bibliografia de apoio e dos resultados de pesquisas realizadas por outros estudiosos do assunto, um de nossos objetivos foi compreender os sentidos atribuídos por bancários em processo de aposentadoria, acerca das categorias “trabalho”, “aposentadoria” e “envelhecimento”, considerando sua historicidade e tendo presente que o sujeito social não se encontra a não ser entre os outros, entre as coisas em uma cultura e uma sociedade que já estavam ali antes de seu nascimento e certamente permanecerão após sua morte. Como afirma Sartre (1968): “Não é em nenhum refúgio que nos descobriremos: é na rua, na cidade, no meio da multidão, coisa entre as coisas, homem entre os homens” (p. 29-31).

Ressaltamos que, embora se encontre estudos empíricos que utilizam as expressões “significado” e “sentido” ora como sinônimos, ora como conceitos diferenciados, adotaremos as concepções dadas por Tolfo e colaboradores (2005), citadas por Coutinho (2009, p. 193), considerando “os significados como construções elaboradas coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto”, e os sentidos como “uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas”. As autoras ressaltam ainda a importância de considerar a relação dialética entre os sentidos produzidos pelos indivíduos e os significados engendrados coletivamente, em um movimento de articulação dinâmico. Sevigny (2001) corrobora com esta concepção, afirmando que os sentidos são produzidos por sujeitos em interação, mediados pelas instituições sociais, sendo, desta forma, a maneira singular como uma pessoa compreende uma situação ou dado concreto da realidade. Na medida em que estão implicados o social e o singular na criação de sentidos, podemos dizer que se trata de uma processualidade histórica inserida na tensão dialética entre a subjetividade e a objetividade (Diogo, 2011).

Assim, a partir das histórias de vida dos participantes deste estudo, reproduziremos o percurso trilhado por cada um – o singular - para entender como um coletivo – o universal - se constrói e configura um saber a respeito de suas possibilidades concretas, seja as condições de se apresentar, ser reconhecido e respeitado nas várias instâncias sociais, ou o constrangimento de ser alguém que demanda algo que não

lhe pertence, simplesmente por ter saído da esfera da produção, ou, em outras palavras, por ter ingressado na categoria dos aposentados.

OBJETIVOS

A fim de responder às questões expostas anteriormente, temos por **objetivo geral desta pesquisa** “Identificar contradições e ambivalências vividas por bancários em condições econômico-financeiras estáveis em seu processo de aposentadoria”.

Nossos **objetivos específicos** são:

- 1) Descrever as trajetórias socioprofissionais dos sujeitos deste estudo, identificando as influências históricas, sociais e familiares;
- 2) Analisar a relação entre o projeto parental e a trajetória socioprofissional;
- 3) Examinar os sentidos atribuídos por trabalhadores bancários ao trabalho, à aposentadoria e ao envelhecimento;
- 4) Analisar casos singulares que demonstram as contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários.

JUSTIFICATIVAS E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Em revisão da literatura observamos nas bases de dados⁷, numerosas publicações relativas a pesquisas relacionadas à temática “envelhecimento”, “aposentadoria”, “qualidade de vida” e seus desdobramentos. A grande maioria enfoca questões relativas aos aspectos financeiros, principalmente na literatura internacional, bem como políticas sociais, saúde, lazer e fruição do tempo, dentre outros. No entanto, nos periódicos consultados há poucas publicações abordando os fatores psicossociais envolvidos na tomada de decisão

⁷ Pesquisamos as seguintes bases de dados: indexPSI, Scielo, BVSpSi, Pepsic, Google Acadêmico, Portal de Periódicos da Capes, revistas científicas que abordam a ligação entre projeto de ser, trajetória profissional e aposentadoria; na internet, sítios Governamentais e de empresas públicas e privadas que apresentam seus Programas de Preparação para Aposentadoria e/ou políticas ditas “de Responsabilidade Social” relacionadas à temática em questão. Foram buscados os seguintes descritores: trabalho + temporalidade; projeto de ser + trajetória profissional; trabalho + aposentadoria; projeto de ser + aposentadoria.

pela aposentadoria e tampouco estudos analíticos envolvendo “aposentadoria” e “projeto de ser” de trabalhadores bancários, levando em conta a historicidade do sujeito.

Nas bases de dados revisadas não encontramos referências a pesquisas brasileiras sobre o “processo de aposentadoria” na vertente epistemológica da Sociologia Clínica, posicionada na fronteira entre a Psicologia e a Sociologia, em sua abordagem clínica dos fenômenos psíquicos e sociais.

Assim, nos interessa compreender quais são as condições psicossociais do sujeito no momento de escolher romper determinado vínculo empregatício e se aposentar, desvinculando-se não apenas das atividades laborais, mas também de determinados espaços de relacionamento social, rotinas estabelecidas, poder, *status* e outras condições mediadas **na** e **pela** trajetória profissional. Em síntese, buscamos compreender a maneira como estes trabalhadores bancários vivem o processo de aposentadoria face aos sentimentos contraditórios e ambivalentes provocados pela ruptura com o mundo do trabalho.

Nesta perspectiva, trataremos da passagem da trajetória profissional para a aposentadoria, contextualizando o momento sócio-histórico em tela, buscando identificar o fenômeno e sua relevância. Entendemos que por intermédio de fragmentos das histórias de vida dos participantes, trazemos subsídios importantes para contribuir com a produção de conhecimento nesta área. Consideramos, concordando com Schneider (2011), que os fenômenos não se encontram isolados em seus aspectos objetivos e subjetivos e é em seu entrelaçamento e tessitura, no qual um modifica e é modificado pelo outro, que apreendemos a realidade humana.

ESTRUTURA DA TESE

Estruturamos esta Tese de maneira a abordar a temática estudada em seu conjunto, obedecendo à seguinte ordem:

Apresentação, no qual descrevemos a relação entre nossa trajetória singular de bancária, profissional da Psicologia e pesquisadora com o tema objeto desta Tese. Nosso intuito foi propiciar ao leitor a compreensão a respeito da implicação entre o sujeito que investiga um fenômeno, os objetos escolhidos e os chamados “sujeitos” de pesquisa.

Introdução, com as linhas gerais e a direção deste estudo, a maneira como a temática está sendo tratada na atualidade, a questão de pesquisa, seus objetivos, justificativas, relevância e pressupostos.

No **primeiro capítulo** abordamos a relação do sujeito com o seu trabalho, levando em consideração a centralidade desta categoria na constituição do ser social, compreendendo o trabalho como eixo central na discussão do processo de aposentadoria. Iniciamos com a polissemia da noção de trabalho, suas expressões semânticas e as diversas faces do trabalho na sociedade capitalista.

Considerando que as trajetórias profissionais dos sujeitos desta pesquisa foram realizadas em organizações financeiras, na segunda parte deste capítulo trazemos uma breve caracterização do sistema bancário no Brasil para, em seguida, tratarmos do trabalho bancário em sua configuração e principais características. Percorremos na linha do tempo, a atratividade dessa profissão no imaginário social, o significado de trabalhar com a “mercadoria” dinheiro e as transformações do sentido da profissão de bancário nos modelos sucessivos de organização taylorista, fordista e flexível.

Concluímos este capítulo com a caracterização dos bancos como empresas de “excelência”, abordando a forma “gerencialista” adotada sob o ideário neoliberal, bem como toda a série de contradições e paradoxos nos processos de mediações e jogos de poder inerentes a essas organizações. Tratamos das contradições e ambiguidades das relações de trabalho nesses ambientes organizacionais, bem como de algumas práticas atuais de gerenciamento de recursos humanos adotadas no sistema financeiro. À luz da compreensão dada pela Sociologia Clínica discorremos sobre os desdobramentos destas condições objetivas nas trajetórias socioprofissionais dos sujeitos contemporâneos, de acordo com o idealizado pelas organizações e pelos trabalhadores. Ao discutir esta temática, consequentemente discorremos sobre os projetos coletivos e da viabilização/inviabilização dessas organizações de trabalho na forma atual do modo de produção capitalista, verificando seus reflexos nos sujeitos singulares.

O processo de aposentadoria, por nós compreendido como um momento da trajetória socioprofissional, é o tema abordado no **segundo capítulo**. Para chegar às ambiguidades e contradições presentes na transição do mundo do trabalho para o do não-trabalho, partimos das tentativas para definir aposentadoria, realizando em seguida um *tour* pelos significados atribuídos à palavra em português e em outros idiomas, assim como acerca de seus aspectos históricos. Trazemos uma breve discussão acerca do debate sempre atual relativo à(s) crise(s) do sistema de aposentadorias como benefício social; em seguida tratamos da transição trabalho/aposentadoria, apresentando os

resultados de algumas pesquisas realizadas sobre este tema, chegando às contradições e ambivalências deste processo. Finalizamos esta parte apresentando os regimes de aposentadoria adotados no Brasil para os trabalhadores do sistema bancário.

Envelhecimento e expectativas de vida foram objeto de discussão na segunda parte desse capítulo, na qual fornecemos alguns dados estatísticos para ilustrar o debate atual. O foco é a discussão acerca dos conceitos de velhice e “ser velho” sob a ótica de nossa sociedade contemporânea, bem como os seus paradoxos.

Dedicamos o **terceiro capítulo** aos caminhos teórico-metodológicos deste estudo. Na primeira parte expomos os principais preceitos da Sociologia Clínica - base epistemológica que sustenta nosso estudo -, como uma *démarche* multipolar, que relaciona perspectivas epistemológicas diferentes, reconhece a autonomia entre os registros familiar, social e psicológico e busca analisar suas contradições. Explicitamos o entendimento acerca das bases metodológicas adotadas: a clínica narrativa (Gaulejac, 1987, 2009b, 2010; Niewiadomski, 2010; 2012) inscrita na temática “Romance Familiar e Trajetória Social” (Gaulejac, 2009b), descrevendo sucintamente o que se entende por “Romance Familiar e Trajetória Social” no campo da Sociologia Clínica. Abordamos também a entrevista clínica inscrita nesta perspectiva, bem como os instrumentos que utilizamos nesta pesquisa: a Trajetória Socioprofissional, a Árvore Genealógica e o Projeto Parental, conforme descritos por Gaulejac (1987).

Finalizamos os aspectos epistemológicos discorrendo sobre as abordagens biográficas na pesquisa. Apresentamos seus limites e as principais diferenças entre “histórias de vida” de “narrativas de vida”, termos usados como sinônimos por inúmeros autores.

Na segunda parte do terceiro capítulo descrevemos os procedimentos metodológicos realizados em nosso estudo e, por fim, apresentamos um quadro com as categorias resultantes das narrativas de vida recolhidas.

No **capítulo quatro** iniciamos a apresentação dos resultados da pesquisa, com informações socioprofissionais dos sujeitos, apontando idade, situação civil, bancos nos quais trabalhou e atividade atual; data e idade em que se aposentou pelo INSS e tempo de serviço. Em seguida fazemos alguns comentários sobre o grupo pesquisado.

Procedemos a análise das categorias relacionadas à temporalidade dos sujeitos: suas trajetórias socioprofissionais, em forma de síntese, evidenciando suas origens culturais e

socioeconômicas, a trajetória profissional, a escolha pela profissão de bancário, a situação atual e os projetos para o futuro. Evidenciamos a influência da “herança” cultural transmitida pelas gerações antecedentes e do projeto parental na vida dos sujeitos.

Os sentidos atribuídos às categorias “trabalho”, “aposentadoria” e “envelhecimento” pelos participantes da pesquisa são analisados no **quinto capítulo**, no qual realizamos a interface entre a empiria e o marco teórico tomado por base para este estudo.

Dedicamos o **sexto capítulo** à análise e discussão de dois casos singulares, objetivando ilustrar o percurso realizado nesta Tese na busca pelo esclarecimento do fenômeno abordado.

Nas **considerações finais** esboçamos as respostas possíveis neste momento às questões apresentadas na Introdução deste trabalho, reafirmando nossos pressupostos e tecendo comentários acerca dos resultados desta pesquisa.

CAPÍTULO I - A RELAÇÃO DO SUJEITO COM SEU TRABALHO

O trabalho é uma ocupação cotidiana à qual o homem é condenado por sua necessidade, e à qual deve, ao mesmo tempo, sua saúde, sua subsistência, sua serenidade, seu bom senso e talvez suas virtudes.

(Diderot & d'Alambert, 1765, *Encyclopedie*, article "travail", citado por Hanique, 2010a.)

Neste capítulo temos por objetivo discutir a relação do sujeito com seu trabalho. Em nosso entendimento, esta categoria é central no estudo dos aspectos psicossociais do processo de aposentadoria. Para tanto, iniciamos com um breve apanhado sobre os sentidos, conceitos e expressões semânticas usadas para designar o trabalho.

Na segunda parte abordamos as diferentes faces do trabalho na sociedade contemporânea, passando em seguida ao contexto no qual realizamos nossa pesquisa – o sistema bancário brasileiro, com alguns dados que nos permitem dimensionar sua extensão e importância no cenário econômico nacional.

Exploramos na terceira parte a atratividade do trabalho bancário na sociedade capitalista, assim como os significados de trabalhar com a "mercadoria dinheiro". Apresentamos também as transformações pelas quais passou a profissão bancária nos últimos 60 anos no Brasil, dos modelos de produção taylorista-fordista, flexível (ou toyotista), até chegarmos às empresas "hipermodernas" (Aubert & Gaulejac, 2007).

O texto que segue está entrecortado por relatos e observações colhidas durante vinte e sete anos de experiência profissional da autora desta Tese. A descrição dessas experiências visa fornecer exemplos sobre o funcionamento de uma instituição bancária e seu *modus operandi* no gerenciamento de seus empregados e desses com os clientes.

1.1 O TRABALHO – A HERANÇA DE UMA NOÇÃO POLISSÊMICA

Ao voltarmos nosso olhar sobre os termos que expressam sentidos e significados do trabalho, não raro reproduzimos imagens

internalizadas desde a infância, relacionadas às ocupações dos pais e de outros familiares, sempre fora dos domínios domésticos. Tais expressões são a “herança”, segundo Gaulejac (2009b), de uma construção sócio-histórica proveniente dos primeiros espaços de nossa socialização que, via de regra, permanece em nosso imaginário. Podemos dizer que são elementos da “memória familiar”: o que ouvimos, vimos, vivenciamos, os relatos e testemunhos de situações objetivas e subjetivas, mitos, segredos, bem como as elaborações a partir de nossas condições subjetivas a respeito das atividades consideradas trabalho.

Para Marx e Engels (1986), as ideias, preconceitos, ideologias e teorias são constituídas a partir de elementos da realidade sócio-histórica. Assim, “a produção das ideias, de representações da consciência está de início diretamente entrelaçada à atividade material e ao intercâmbio material; (...) os homens são produtores de suas representações, de suas ideias, etc.” (p. 36). Em decorrência desta afirmação pensamos os significados e sentidos atribuídos ao trabalho a partir das relações sociais estabelecidas em diferentes épocas históricas. Aued (2005, p. 19) cita o caráter enigmático do trabalho em nossa sociedade, apesar de toda teorização a seu respeito. Para esta autora, esta categoria “desenvolve-se sob relações fetichizadas, (...) por meio de relações sociais abstratas” e, nestes termos, tratando-se de “uma abstração invisível e impalpável”, somente pode ser capturado pela teoria.

Na empiria observamos inúmeros exemplos da polissemia da noção de trabalho (Frigotto, Gaulejac, 2011, 2009; Hanique, 2010a), bem como a confusão entre “trabalho” e “emprego” e seu uso como palavras sinônimas. Em relação a esta última questão, tomando como exemplo um estudante de pós-graduação sem emprego, não podemos afirmar a ausência de trabalho em seu cotidiano; ao contrário, a atividade intelectual pode ser tão ou mais densa quanto outras, em termos de exigências cognitivas. No mesmo grupo de tarefas “não produtivas”, no sentido de não geradoras de lucro, encontramos as relacionadas às lides domésticas, aos cuidados com filhos e/ou parentes idosos, doentes ou inválidos, dentre outras. É como se tais ocupações fossem executadas “naturalmente” e sem esforço, justamente pela ausência do vínculo formal dado pelo emprego.

Em um artigo destinado a discutir a polissemia da noção de trabalho, Frigotto (2009) afirma que esta “resulta de uma construção social”, e o “grande desafio é apreender, no tecido social do senso comum, das religiões e das ideias do pensamento e da ciência positivista

e pragmática dominante, qual o mosaico de sentidos que assume o trabalho.” (p. 170).

Na tentativa de avançarmos na discussão de alguns dos elementos desse “mosaico de sentidos”, entendemos relevante lançar um olhar sobre a origem e o percurso histórico dos diversos sentidos atribuídos para designar trabalho, bem como os vocábulos em idiomas diferentes do português.

1.1.1 As expressões semânticas do que chamamos trabalho

Etimologicamente a palavra trabalho provém do termo em latim *tripalium* (instrumento utilizado para imobilizar grandes animais a serem ferrados), passando à sua associação com “instrumento de tortura” assimilado ao sofrimento e à dor (Século XI), às dores do parto (Século XII), e, mesmo que ainda pouco utilizado no Século XIII, veiculando significados de tortura e penitência (Lallement, 2007, p. 45).

Cottureau (1994, citado por Lallement, 2007, p. 44), elenca pelo menos quatorze definições diferentes, as quais oscilam entre o trabalho “dever-profissão-vocação-função social” de Max Weber (1947/1999) e o trabalho penoso do *animal laborans* de Hannah Arendt (1958/2001); entre o trabalho assalariado na indústria e o trabalho como unidade social; entre o trabalho como agir instrumental sobre a natureza externa, e o trabalho como fundamento de valor dos economistas clássicos, etc. Assinala ainda que, mesmo com tantas definições, a lista permanece incompleta, considerando que os registros históricos e econômicos não estão integralmente representados, e tampouco as abordagens psicológica e ergonômica foram consideradas.

Em relação a suas faces contraditórias, são encontradas referências ao “trabalho de criação” do mundo, como obra divina e como castigo e sofrimento, referindo-se às dores do parto para a mulher e às agruras da produção da existência para o homem. Ambos os sentidos estão presentes na sociedade contemporânea quando falamos em trabalho: a atividade que realiza e dá prazer ao seu executor (obra) e a atividade que faz sofrer.

Temos ainda, na relação do camponês com a terra, o trabalho no sentido de submissão às forças da natureza; para o operário, a submissão à cadência e ao ritmo da máquina e para outros profissionais, a submissão a normas e hierarquia das organizações de trabalho. Em todos esses casos, o trabalho se apresenta distante da ideia de liberdade e de espaço de fruição da vida humana, e sim como “constrangimento, obrigação e servidão” (Gaulejac, 2011, p. 26). Este autor chama atenção

para a visão positiva do trabalho, tomado como possibilidade de ascensão social, obtenção de uma existência reconhecida socialmente por meio de uma posição, do respeito e do reconhecimento; conquista da liberdade e da independência financeira, além do domínio da natureza colocada a serviço do homem. Também Barbosa Franco (1989, p. 33), destaca que se poderia pensar o trabalho como

uma forma de ação originária e especificamente humana através do qual o homem age sobre a natureza, transforma a ordem natural em ordem social, cria e desenvolve a estrutura e as funções de seu psiquismo, relaciona-se com outras pessoas, pensa, comunica-se, descobre, enfim, produz sua consciência e todo um conjunto de saberes que lhe possibilitarão viver em sociedade, transformar-se e transformá-la.

Para essa autora, o trabalho pode ser considerado “o exercício de uma função produtiva a favor da acumulação do capital” (Barbosa Franco, 1989, p. 33).

Em termos semânticos, encontramos vasto vocabulário para exprimir a ideia de trabalho. Michel Lallement (2007) nos apresenta um levantamento a partir de alguns idiomas: em inglês, temos *work* e *labour*, com sentidos distintos, assim como no francês, *travail*, *labeur* e *labour*; no idioma alemão, *werk* e *arbeit*, tendo este último a indicação de duas origens discutíveis e distintas: a condição de um indivíduo órfão, privado de herança, colocado na condição de dependência de outros para subsistir; a segunda faz referência a um termo derivado do alemão antigo, cujo significado remete à pena, estresse. No sul da Itália, conforme o autor, trabalhar é traduzido por *vado fatigare*, em alusão direta à fadiga. Outro termo italiano utilizado é *lavorare*, cujo significado trazido pelo *Il Nuovo Dizionario Italiano Garzanti* (1988) faz alusão a “dedicar as forças do corpo e damente a uma profissão, a um *metier*” (p. 487).

Na literatura hebraica, o significado do trabalho remete à implicação laboriosa e serviços litúrgicos. No Corão, livro sagrado dos muçulmanos, mais de quarenta e três termos são encontrados para designar, direta ou indiretamente a atividade laboral. Madoui (2004, p. 261, citado por Lallement, 2007, p. 46-7), aponta que no islamismo contemporâneo o trabalho é pensado como “ação, ocupação e criação”. Para os gregos também não existe palavra única para definir trabalho. Temos “*ponos* (atividade penosa), próxima de *ergon* (tarefa e também

trabalho agrícola e atividade guerreira), *poiein* (fabricar), *pratein* (agir) e ainda *technei* (usado para indicar um saber especializado)”.

Voltando ao idioma português, a diversidade de significados para o vocábulo “trabalho” é considerável. No campo das artes, nos referimos ao trabalho de pintores, compositores, escritores e outros; em conversas informais, não raro dizemos “no meu trabalho...” em alusão ao local onde exercemos nossa atividade profissional; ou ainda, “estou procurando trabalho”, cujo significado é a busca por um emprego, pois no senso comum não há distinção entre trabalho e emprego. Encontramos também o “trabalho de parto”, relacionado ao nascimento de um bebê; “o trabalho” referindo-se a atividades místicas ligadas a seitas religiosas; o “trabalho escolar”, no sentido do cumprimento das tarefas demandadas pelo professor. Poderíamos continuar nossa lista sem esgotar os significados encontrados em nossa sociedade para esse termo.

Observamos também o uso da palavra latina *labor* para designar o que conhecemos por trabalho, assim como suas correspondentes nos demais idiomas, cujo significado supõe um esforço fatigante, um teste difícil ou ainda, uma carga sob a qual o sujeito se dobra (Rey, 2012).

Também em Arendt (1958/2001, p. 15) a referência a *labor* como uma das três “atividades fundamentais humanas”, juntamente com o trabalho e a ação. Para essa autora, o labor está relacionado ao “processo biológico do corpo humano”, que assegura o prosseguimento da espécie humana, além da sobrevivência individual; o trabalho, por sua vez, compreende a produção de coisas, correspondendo ao “artificialismo da existência humana”, ao emprestar “certa permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano” (Arendt, 1958/2001, p. 16). Por “ação” a autora compreende, sobretudo, a atividade política, como a “única atividade que se exerce diretamente entre os homens, sem a mediação das coisas ou da matéria”, criando a condição para a história (p. 16-7).

No *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* encontramos a definição para o verbete trabalho como “atividade resultante do dispêndio de energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais), contribuindo assim para a reprodução da vida humana, individual e social” (Liedke, 2006, p. 319).

Por mais que se insista na busca de definições, não obteremos sucesso na tentativa de circunscrever em palavras os inúmeros significados atribuídos aos vocábulos trabalho e labor. Na sequência trazemos alguns dentre os inúmeros conceitos de trabalho, os quais nos auxiliam a compreender, nos capítulos dedicados à análise dos

resultados desta pesquisa, a experiência objetiva e subjetiva de nossos entrevistados na relação com suas atividades laborais.

1.1.2 Alguns conceitos de trabalho

Ao inventariarmos as diversas noções atribuídas à categoria trabalho, nos deparamos com uma superposição de referências que lhes são associadas. Entre Adam Smith (1776) e Marx (1848), passamos por noções como “entidade econômica” por excelência, reduzida à sua dimensão de “unidade de troca”, à dimensão de “criação e realização de si”, ou, ao contrário, de alienação (Hanique, 2010a). Essas transformações conceituais ocorrem, segundo a autora, sem a alteração do vocábulo, indicando, equivocadamente, a invariabilidade da noção de trabalho, cujo significado sofre alterações ao longo do tempo.

Além da perda da precisão semântica é importante observar também que, no campo epistemológico, a categoria trabalho encontra-se dividida entre diversas disciplinas com esforço por apreendê-la e/ou explicá-la, originando desta forma, uma visão fragmentada e parcial desse fenômeno histórico social presente na história humana desde seus primórdios. Observamos que disciplinas como direito, engenharia, medicina, ergonomia, sociologia, economia, sociologia, administração, psicologia, dentre outras, a partir de um olhar especializado, contribuem com um conhecimento parcial, privilegiando cada uma, um aspecto particular, delimitando um campo de atuação e uma representação de trabalho que tentam afirmar como primordial e impor às demais (Gaulejac, 2011).

Se tomarmos o pensamento econômico neoliberal, por exemplo, a categoria trabalho é tratada como “relação entre os insumos aplicados e o resultado da produção” (Frigotto, 2009, p. 168). Para um administrador, poderia ser o desempenho de tarefas determinadas em um espaço-tempo específico, cujo produto ou serviço deve gerar lucros.

Isabelle Billard (1996) assinala que o processo de naturalização do trabalho visa tornar supérflua a ideia de interrogar essa noção, que não é nem evidente e tampouco natural. “Curiosamente”, acrescenta Billard “o trabalho aparenta ser uma experiência compartilhada e transmitida há muitas gerações, se apresentando inicialmente como uma evidência, uma espécie de segunda natureza do homem, uma necessidade por si só”. (citada por Hanique, 2010b, p. 1). Assim, além de diversos “pontos de vista” epistemológicos, temos as questões ideológicas permeando as diversas concepções de trabalho tal como se apresentam em nossos dias.

Em nosso entendimento, o caráter processual do trabalho na relação homem-natureza, tal como entendido por Marx, continua atual. Em sua concepção, o trabalho é

[...] um processo em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporeidade, braços, pernas, cabeças e mãos, a fim de se apropriar da matéria natural numa forma útil à própria vida. Ao atuar, por meio desses movimentos, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (Marx, 1983, p. 149).

Ora, o *status* do trabalho evoluiu ao longo da história da sociedade ocidental. Para a Psicossociologia, a relação do indivíduo com seu trabalho vai além de sua dedicação a uma atividade, na medida em que implica fundamentalmente o estabelecimento de relações sociais, nas formas de cooperação e compartilhamento, relacionamento com outras pessoas, posições ocupadas e inscrição na divisão de postos e tarefas. Enfim, pelo trabalho o sujeito se faz visível no mundo, expõe suas capacidades e recursos. Em última instância, a pessoa “é capaz de por sua marca no seu ambiente e no curso das coisas” (Lhuillier, 2006, p. 210).

Carreiro e Barros (2011) assinalam, ainda na vertente da Psicossociologia, a importância do trabalho como possibilidade do sujeito “sair de si” e de se realizar na relação com os outros, inscrevendo-se numa história coletiva. Nestes termos, enfatizam as autoras, para esta abordagem, “a relação entre o individual e o coletivo, o psíquico e o social, o particular e o geral”, configuram-se como seu aspecto fundamental (p. 214). É a partir da relação indivíduo-sociedade que se consegue compreender o mundo do trabalho e a relação dialética vivida entre cada trabalhador e sua atividade laboral.

Neste sentido, utilizando expressão cunhada por Antunes (2000, 2005), o que pensam os trabalhadores, a “classe-que-vive-do-trabalho”?

A partir de conhecimentos empíricos baseados nas atividades desempenhadas no dia a dia, para o trabalhador sua atividade pode se apresentar em sua face contraditória, como fonte de prazer e de angústia, de dependência e de autonomia, de tensão e de criatividade. Gaulejac (2011, p. 22) sustenta que o trabalho é para o sujeito que o executa, ao

mesmo tempo necessidade vital, meio de prover a subsistência, realização e “um elemento de socialização”, além de “um determinante essencial dos itinerários biográficos e do lugar ocupado na sociedade”. Tal afirmação encontra ressonância ao analisarmos as trajetórias sócio-históricas dos sujeitos de nossa pesquisa, para os quais o trabalho continua ocupando o lugar central em suas existências. Nesta perspectiva, ficar sem trabalho ganha o sentido de ruptura com a experiência de ser sujeito no mundo.

Uma das formas conhecidas na sociedade contemporânea na relação do indivíduo com o trabalho se dá pela forma do assalariamento. Referindo-se aos “tempos de incertezas” nos quais o passado é desprezado e o futuro adquire o caráter de indeterminação, Castel (1995/2010, p. 13-14) nos faz recordar a situação de incerteza, indignidade e miséria dos assalariados no curso da História: “Uma pessoa era assalariada quando não era nada e que não tinha nada a trocar, exceto a força de seus braços. Qualquer um caía no assalariamento quando suas condições se degradavam”. Embora esse estatuto de desvantagem tenha sido ultrapassado e o assalariamento tenha se tornando nos anos de 1960, “a matriz de base da ‘sociedade salarial’ moderna”, as condições atuais continuam desestabilizadoras, não permitindo ao trabalhador planejar seu futuro.

Castel (2012) lembra ainda que todos os sistemas de proteção social foram criados em relação direta com o trabalho e com o emprego. Assinala também que é justamente a relação assegurada e constante do sujeito com o seu trabalho que permite uma integração social, não excluindo a existência de problemas de outras ordens, mas que essencialmente essas pessoas ocupam um lugar e são reconhecidas na sociedade. Por outro lado, o desemprego ou as formas precárias de trabalho trazem sérios problemas e não apenas de ordem social. Desse modo, afirma o sociólogo, o trabalho continua central na vida humana.

1.2 AS FACES ASSUMIDAS PELO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Em nossos dias a centralidade do trabalho na vida humana é reafirmada por inúmeros autores, tais como Antunes (2005), Barus-Michel (2010), Castel (2012), Coutinho, Krawulski & Soares (2007), Gaulejac (2011), Meda (2011), dentre outros.

Meda (2011) relata que em uma pesquisa realizada entre 2006 e 2008 sobre o lugar ocupado pelo trabalho na vida dos europeus, os resultados mostraram que sua posição de centralidade permanece,

embora na França, mais do que em outros países, a maioria dos entrevistados tenha manifestado o desejo de ver reduzido o tempo do trabalho em suas vidas, para poder se dedicar a outras atividades, como lazer, atenção à família, autodesenvolvimento e atividades políticas, dentre outras.

Gaulejac (2011, p. 21) reafirma a importância do trabalho no universo humano, como “fenômeno social total” permeado por contradições, considerando todos os registros da existência no “cruzamento entre o ser do homem e a sociedade”. Este autor eleva a categoria trabalho no conjunto de seus registros econômico, existencial e identitário, lembrando que sua análise só pode ser concebida se relacionada às transformações sociais do que propôs chamar de sociedade “hipermoderna”. A multidimensionalidade do trabalho expressa suas contradições representadas por sua dupla face: servidão e sofrimento de um lado, liberação e sucesso de outro (Gaulejac, 2011, p. 26).

Em sua análise sobre o trabalho, Gaulejac (2011, p. 27) cita três registros inter-relacionados: **o fazer**, no sentido de atividade e realização de uma obra “mais ou menos durável”; **o ter**, relacionado às questões econômicas e simbólicas; **o ser**, nos termos que o trabalho confere uma identidade e uma existência social, agindo como elo de inserção entre o sujeito e a sociedade, assim como um fator de desenvolvimento pessoal e de construção de si, portanto “um elemento essencial do ser do homem”. O autor faz referência à crise do trabalho no que diz respeito aos três registros citados acima, afirmando que o mal-estar no trabalho é “um sintoma”, consequência direta de um

(...) déficit de reconhecimento sobre os três planos: uma atividade desvalorizada, não reconhecida e que perde seu sentido; as retribuições que não estão mais a altura das contribuições esperadas; uma vulnerabilidade identitária que provoca uma falta, um conflito entre as aspirações existenciais e suas realizações, uma ruptura interna entre o “eu” e o ideal que fragiliza os fundamentos narcisistas (Gaulejac, 2011, p. 27).

Na mesma direção Meda (2011, p. 10) ressalta que além da atual “crise do trabalho”, estamos diante da “crise dos empregos”, entendida como o aumento das taxas de desemprego, da precariedade dos contratos de trabalho, dos subempregos e das terceirizações. Evoca também o relatório de 2010 da Organização Internacional do Trabalho –

OIT, sobre o trabalho no mundo, no qual é afirmado que os efeitos da crise sobre os empregos estão distantes de seu término. Dentre as propostas para solucionar os problemas advindos com a citada crise dos empregos, os representantes da OIT propõem uma “reforma profunda no sistema financeiro internacional”, que, em sua análise é a causadora dos problemas atuais.

A propósito desta questão, é importante salientar a diferença conceitual entre trabalho e emprego, muitas vezes tomados como sinônimos, conforme salientam autores como Alves, 2007; Antunes, 2005; Krawulski, 1991; 1998, dentre outros. Como vimos nos subitens anteriores, o trabalho assume uma miríade de sentidos e significados em nossa sociedade capitalista, conforme as condições objetivas e subjetivas vividas pelos sujeitos em suas atividades laborais. Por outro lado, o emprego é uma das formas ou configuração do trabalho em nossa sociedade e diz respeito à relação de assalariamento devido a um vínculo empregatício. Nestes termos, de acordo com Decreto-Lei n.5.452, Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 1943), uma “pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” é considerado “empregado”.

Se o mundo do trabalho e as relações do sujeito com o seu trabalho mudaram, a este propósito Linhart (2004) afirma que as transformações das relações de trabalho foram sustentadas pela evolução do mercado, a difusão das novas tecnologias e as modernas políticas de gestão centradas na flexibilidade e aumento incessante de resultados financeiros. Sob este prisma, o filósofo alemão Hartmut Rosa (2010) identifica novos modelos de identidade e de arranjos sociopolíticos decorrentes do processo de aceleração da velocidade das transformações sociais e culturais nas sociedades capitalistas contemporâneas. No caso dos nossos sujeitos de pesquisa - empregados de organizações financeiras -, as transformações abarcam cobranças geralmente acima do patamar considerado viável a ser atendido, além da constante necessidade de adaptação; giram em torno da venda de volumes cada vez maiores de “produtos bancários”, além da conquista de novas “fatias” do mercado e da manutenção dos clientes. As exigências de flexibilidade, competência, disponibilidade aumentam continuamente e o sujeito perde aos poucos a condição de decidir os rumos de sua vida: sua subjetividade é subsumida integralmente ao capital.

Nesse cenário, a modernização tecnológica avança a um ritmo acelerado e os assalariados são instados a se adaptar a tal modernização. É preciso reagir rapidamente: o celular sempre à mão, permitindo ser

encontrado em qualquer horário e lugar, além de responder incansavelmente às mensagens de seu correio eletrônico; o atendimento simultâneo de diversos clientes com demandas diferenciadas também é regra. Os trabalhadores devem, também, dedicar seu tempo antes destinado ao descanso, para estudar e se atualizar no que diz respeito às normas cambiantes que fazem parte de sua profissão.

Este fenômeno da contemporaneidade é explicado por Rosa (2010, p. 7): “o ritmo da vida foi acelerado e, com ele, o estresse, o frenesi e a urgência. Esta queixa ressoa em todos os lugares (...), em quase todos os domínios da vida social, graças à técnica, os imensos ganhos de tempos a partir da aceleração”. O filósofo afirma que, apesar de ganharmos cada vez mais tempo com as facilidades proporcionadas pela tecnologia, jamais o tempo é suficiente para a realização de nossas tarefas e compromissos. Esta constatação é cada vez mais ouvida, de maneira geral porque a situação no mundo do trabalho no modo capitalista de produção é o mesmo na maioria dos países ocidentais. É uma sociedade onde a penúria de tempo é uma característica forte e onde a concepção predominante de tempo é a de um “tempo linear com o futuro em aberto” (p. 19), no qual as saídas são incertas e a experiência temporal é de uma aceleração cada vez mais rápida. É no interior desse processo que o sujeito se experimenta, tendo o modelo gerencial adotado nas organizações de trabalho um lugar fundamental na dinâmica de aceleração constante.

Nestes termos, se o trabalho bancário se apresenta com características específicas, principalmente em função de seu objeto, não podemos ignorar que integra um conjunto maior de atividades econômicas, todas sob a égide do neoliberalismo, que rege as relações entre o sujeito e seu trabalho. Na sequência apresentamos algumas características objetivas do trabalho bancário.

1.3 O SISTEMA BANCÁRIO NO BRASIL E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Em qualquer lugar do mundo, um banco é uma empresa cuja atividade principal é o comércio de dinheiro sob suas diversas formas. Percorrendo a história dessas organizações, vemos que sua origem data da Antiguidade e as primeiras casas bancárias foram instaladas na Grécia Antiga, em Delfos e Éfeso (Sandroni, s/d).

No Brasil, a estabelecimento de organizações bancárias iniciou em 1808, com a criação do primeiro Banco do Brasil, por D. João VI, com o capital dos principais comerciantes da Corte e administrado por

dirigentes nomeados pelo príncipe (Costa Neto, 2004). De acordo com este autor, a razão para esse aparente contra-senso baseava-se nos numerosos favores concedidos pela Coroa à organização bancária: a emissão de notas bancárias, o principal meio circulante no país, a isenção total de impostos, o monopólio sobre a comercialização de Pau Brasil e de diamantes. Este primeiro Banco do Brasil foi fechado em 1829 e reaberto e em 1851, em uma fusão com o Banco Comercial do Rio de Janeiro. O historiador Caio Prado Júnior (1970) relata que os primeiros bancos estrangeiros que se estabeleceram no Brasil foram os ingleses, principalmente os da Casa Rothschild, em função da proteção que a Inglaterra forneceu à Família Real portuguesa durante a invasão napoleônica a Portugal. Poderíamos pensar em uma “troca de favores”. Não nos deteremos a tratar do percurso histórico dos bancos no Brasil. Interessa-nos reter que, desde o princípio, suas finalidades eram dirigidas a atender aos interesses dos detentores dos grandes capitais financeiros.

Em um salto histórico, ao observarmos a evolução do sistema bancário brasileiro constatamos transformações significativas, principalmente nas características das atividades do trabalho. Após numerosas fusões e incorporações de bancos privados e regionais a grandes bancos nacionais e estrangeiros, a maioria dos estabelecimentos bancários foram incorporados a grandes conglomerados, tais como o Grupo Santander (Espanha) e os gigantes nacionais Banco do Brasil, Bradesco e Itau.

Conforme informações do Banco Central do Brasil⁸, em dezembro de 2011 tínhamos 580 instituições financeiras autorizadas pelo Banco Central a funcionar no país. Destas, 139 bancos múltiplos, 20 bancos comerciais, uma caixa econômica, quatro bancos de desenvolvimento, quatorze bancos de investimento e dois bancos de câmbio, além de outros tipos de estabelecimentos no setor. Contávamos também naquela data, com 1.312 cooperativas de crédito em atividade.

Atualmente os bancos de capital totalmente detido pela União ou de economia mista controlados pelo Governo são: Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Banco da Amazônia, Banco do Nordeste do Brasil, Banco de Brasília, Banco do Estado de Sergipe, Banco do Estado do Espírito Santo, Banco do Estado do Pará, Banco do Estado do Rio Grande do Sul.

Temos também algumas instituições financeiras cujas atividades não são as mesmas executadas pelos outros bancos, apesar de sua

⁸ www.bc.gov.br.

denominação. É o caso do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Banco Nacional de Crédito Cooperativo (BNCC) e Banco Central do Brasil. Este último é responsável pela política monetária do país e pela regulação do sistema financeiro. Entre os bancos públicos, os dois mais importantes são o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal.

O Banco do Brasil é o primeiro em ativos financeiros e o maior de seu gênero na América Latina para administração de recursos de terceiros. É uma sociedade de economia mista e 68,7 % das ações são do governo brasileiro e seu lucro de 12,1 bilhões de reais em 2011 lhe confere o título de primeiro do sistema financeiro nacional. São mais de 4.000 agências e de 40.000 terminais eletrônicos no Brasil e em outros países (Banco do Brasil, 2011).

A Caixa Econômica Federal é uma instituição cujo capital pertence integralmente ao governo federal. A instituição financeira está presente em todas as regiões do país com mais de 36,2 mil unidades entre agências, casa lotéricas e correspondentes bancários. É considerada o maior banco público da América Latina e seu lucro líquido em 2011 foi de 5,2 bilhões de reais (Caixa, 2012).

Ao lado dos bancos públicos, a presença de bancos privados no cenário brasileiro é significativa. A maioria possui capital internacional e é associada a instituições nacionais. De acordo com informações do Banco Central do Brasil, em 2008 e 2009 além de outros fatores, a crise econômica mundial, impulsionou as aquisições e fusões realizadas pelos bancos Itaú, Banco do Brasil e Santander contribuindo para aumentar a concentração do poder de tais instituições no setor bancário brasileiro. Após essas operações estes bancos, juntamente com Bradesco e Caixa Econômica Federal são os cinco maiores do país e juntos detêm 64,9 % dos ativos financeiros, 65,9 % do lucro líquido, 81,9 % dos funcionários e 86,3 % das agências bancárias no território nacional (Banco Central do Brasil, 2011)

Ao nos voltarmos para o passado, compreendemos que desde sua instalação no território brasileiro, as organizações bancárias figuraram como as grandes beneficiárias de “auxílios” governamentais, apesar de apresentarem os maiores lucros dentre outras no mercado. É o poder do capital em uma metamorfose constante, procurando sempre os melhores lugares para sua reprodução.

Foi neste contexto, permeado por contradições e paradoxos, que os sujeitos escolhidos para este estudo construíram suas trajetórias profissionais. Hoje aposentados pelo INSS, a maioria continua em seus postos de trabalho nas mesmas instituições.

1.3.1 A atratividade do trabalho bancário no imaginário social brasileiro

Para compreender as características do trabalho em organizações financeiras no Brasil, não é suficiente observar o conjunto de mudanças ocorridas nas sociedades contemporâneas do mundo capitalista ocidental nas últimas décadas do século XX e primeira do século XXI. Certamente que esse setor de atividade econômica foi fortemente afetado pelas sucessivas crises do modelo capitalista, pelas novas tecnologias de base microeletrônica e pelo modelo gerencialista proveniente, sobretudo dos Estados Unidos. Mas o que nos interessa entender é o poder de atratividade dos bancos no imaginário social. Dito de outra maneira, por que no período compreendido principalmente entre os anos 1950 e fim da década de 1980, a profissão bancária era almejada não somente pelos jovens, mas, sobretudo por seus familiares. E ainda, como os bancos exercem a “captura” da subjetividade de seus trabalhadores, e por intermédio da mobilização psicológica destes, seguem sua rota de crescimento, apesar das inúmeras crises econômicas, tais como as de 2008 e atuais.

1.3.2 Os significados e os sentidos de trabalhar com a “mercadoria dinheiro”

Inicialmente podemos dizer que trabalhar com a mercadoria dinheiro e todas as suas variações apresenta especificidades e não se configura uma tarefa simples. Mesmo considerando a atual conjuntura bancária, na qual predomina a virtualidade das operações financeiras e o pouco contato físico com o dinheiro, seu valor simbólico permanece forte.

No século XIX, Marx (1983) sublinhava o “fetiche” da mercadoria, principalmente sob a forma de dinheiro. Ele dizia que a posse do dinheiro satisfaz todas as necessidades, porque é imediatamente conversível em um objeto de satisfação de qualquer necessidade, seja material, como a comida, moradia, vestimentos ou outras coisas, sejam os desejos “imateriais”, como o acesso ao lazer, à cultura, etc.

Gaulejac (2011) também evoca o pensamento de Marx relacionado ao dinheiro, no sentido de ter e ser, na medida em que o dinheiro e seu proprietário se misturam e o indivíduo não se diferencia mais suas posses daquilo que ele é. Marx (citado por Gaulejac, 2011, p. 32) afirma que “aquilo que o dinheiro pode comprar, sou eu mesmo, eu,

o possuidor do dinheiro” e Gaulejac acrescenta: “poder do dinheiro está nessa alquimia que permite ao proprietário se atribuir as qualidades daquilo que ele possui”.

Assim, ter ou não ter dinheiro, estar na pobreza ou na abundância durante os primeiros anos de vida constitui uma experiência fundadora, ligada à constituição identitária de cada pessoa. Certamente a situação financeira da família de origem determina, nos primeiros momentos, a existência social do indivíduo (ou sua classe de pertencimento). Em sua obra *As origens da vergonha*, Gaulejac (2006) cita a pobreza como violência humilhante que provoca a vergonha, considerando-a associada à degradação e à desqualificação.

Observamos no discurso de nossos entrevistados que para compreender a relação entre o sujeito e o dinheiro - um dos elementos cuja presença é forte no processo aposentadoria -, é necessário levar em consideração a história singular e coletiva desses sujeitos, considerando nossa sociedade orientada ao consumo, na qual as relações humanas se inscrevem em um contexto dominado pelo individualismo e pelas relações monetárias. É o paraíso do mercado, onde o dinheiro se constitui como um dos pólos em torno do qual a vida se articula.

Cukrowicz e Duprez (2008, p. 1-2) assinalam que, quando o sujeito “participa de um intercâmbio com o dinheiro, não pode colocar entre parênteses as restrições e as heranças sociais, as redes de relações e as mobilizações coletivas, seja todo um conjunto de laços interligados que, por uma grande parte, o constituem”. Referindo-se ao imaginário ligado ao dinheiro, os autores sublinham a inexistência de um efeito “parasitário” ou secundário da lógica econômica do dinheiro, e que é a organização social que propicia o reconhecimento do dinheiro como “sinal evidente de poder econômico e político” (Cukrowicz e Duprez, 2008, p. 3), sem deixar de lado o imaginário de cada pessoa.

Assim, ser empregado de um banco e trabalhar com a mercadoria dinheiro diferem largamente de ser o possuidor do dinheiro. Aqui é possível vislumbrar o primeiro conflito que se instala no imaginário desses trabalhadores bancários. Manusear durante a jornada de trabalho importâncias elevadas de dinheiro, seja a partir da materialização desse objeto em suas mãos, seja por meio de operações financeiras realizadas virtualmente, pode alterar o sentido dessa “coisa” que é seu objeto de trabalho. As necessidades e os sonhos do assalariado e de sua família permanecem diante dele que, hipoteticamente, teria a possibilidade concreta de tudo resolver (abstraído-se as questões legais e morais envolvidas). Dito de outra forma, seria simples: tomaria para si parte do valor que passa por suas mãos diariamente e realizaria seus desejos

materiais e imateriais. Mas o objeto não lhe pertence. É necessário que esse sujeito faça todos os dias um exercício de ruptura entre sua situação concreta e a sonhada.

Além desse aspecto, a partir da experiência profissional da autora desta tese, podemos dizer que ser trabalhador bancário pode significar, no imaginário social e na imaginação do indivíduo que escolhe essa profissão, possuir o respeito, o amor e a simpatia dos outros, o poder e a força conferidas pelo dinheiro, mesmo se este não seja o seu. Por outro lado, essa atividade pode ser também uma fonte de mal-estar e de estresse permanente, alimentando o receio de cometer erros nas operações financeiras demandadas pelos clientes e, em consequência, perder seu posto de trabalho e/ou a posição na hierarquia da empresa, retornando assim, à sua posição socioeconômica de origem. Para ilustrar esse duplo sentimento, utilizamos um fragmento da narrativa de José, um de nossos entrevistados para esta pesquisa, a respeito de sua experiência:

Trabalhar com o dinheiro, nos primeiros anos de minha carreira, era algo magnífico, mas também muito difícil. Eu me lembrava o tempo todo que aquele dinheiro não era meu e se eu me enganasse nos cálculos ou nas operações, eu deveria pagar por minha falta. E eu não teria dinheiro para pagar. O banco não perde jamais. Mas, apesar de tudo, eu me sentia poderoso. Eu tinha o poder de resolver o problema de outras pessoas que vinham ao banco pedir dinheiro.

O entrevistado evoca também situações desagradáveis vividas durante o período em que assumiu o posto de gerente de uma grande agência bancária. Conta que ao se deparar com negociações envolvendo valores expressivos, sentia muito medo. Seria a sua assinatura no contrato de concessão de crédito e não havia certeza de que o cliente honraria sua dívida. Assim, protelava sua decisão: *“Se fosse possível eu esperava dois ou três dias, pensava bastante, principalmente de noite, em casa, com meia garrafa de whisky para me ajudar”*. Seus temores amparavam-se em situações concretas, vividas por profissionais que chegaram a seu nível na hierarquia do banco. Se o cliente não pagasse o empréstimo, para o gerente seria *“a desonra, a condenação ao ostracismo”*; ele teria cometido um erro e não seria mais um *“merecedor”* da confiança da alta direção. José acrescenta: *“e isto seria insuportável para mim”*.

Este exemplo não pode ser generalizado a todos os integrantes dessa categoria profissional, pois como toda situação humana, deve ser compreendida à luz da historicidade de cada sujeito. No entanto, o depoimento de José nos mostra uma parte dos dilemas relacionados ao trabalho com a mercadoria dinheiro, vividos por bancários que ocupam cargos importantes nas organizações financeiras, como os participantes desta pesquisa.

Lembramos que o dinheiro, além da posição central na vida econômica de uma sociedade, faz parte de nossa vida emocional e afetiva, podendo ocupar espaço essencial nos vínculos sociais, bem como nas questões psicológicas que às vezes nos impulsionam; em outras ocasiões nos impedem de agir e de viver como desejaríamos (Beaujouan, 2011). Assim, o trabalho como o objeto dinheiro adquire um sentido específico para cada indivíduo e deixa marcas psicossociais. Podemos observar em grande número de bancários alguns hábitos adquiridos no exercício de sua profissão, como por exemplo, cercar-se de medidas de segurança (o banco pode ser assaltado a qualquer momento); criar um arquivo com as “provas” de transações comerciais da vida privada (os processos de auditoria demandam documentação, provas concretas); adotar atitudes de desconfiança em relação a outras pessoas (afinal, podem estar mentindo), dentre outros procedimentos observáveis no cotidiano desses sujeitos.

No caso de altos executivos dos bancos, sua relação com o dinheiro, da mesma forma é permeada por questões psicossociais. Esses sujeitos são pessoas reconhecidas como representantes das instituições financeiras e sua imagem social é valorizada a partir do cargo ocupado; alguns recebem *stock-options* (ações da empresa) e prêmios calculados em relação aos lucros da organização, mas ao mesmo tempo, grandes responsabilidades estão integralmente sobre seus ombros. É interessante observar o movimento desses bancários: por um lado lutam para assumir cargos gerenciais e os papéis inerentes, se implicando profundamente a partir de um movimento psicológico de adesão e de interiorização dos ideais organizacionais (Aubert & Gaulejac, 2007); por outro lado, são levados em uma espécie de correnteza ideológica, da qual só podem sair se renunciarem a seus ideais de excelência e de ascensão – tarefa praticamente impossível para a maioria dessas pessoas.

A partir de sua posição na hierarquia da organização financeira, esses executivos experimentam o poder sobre seus subordinados, sobre a vida financeira das empresas e das pessoas físicas clientes do banco. De um lado, gozam do reconhecimento social dado por seu cargo, e de outro, sofrem diante da possibilidade de perder de uma só vez, todas as

suas conquistas. É como se estivessem permanentemente em um jogo de tudo ou nada. Não há lugar para perdedores; a “lei” é ganhar sempre. O dinheiro ocupa posição central nesse jogo: o seu dinheiro (representado pelo salário e outros benefícios) está na dependência direta de sua capacidade de gestão - com o máximo de eficiência - do dinheiro do banco. Nestes termos entendemos, compartilhando a afirmação de Beaujouan (2005, p. 17), que “o dinheiro é um representante da pessoa, um envelope psicológico, uma espécie de *vestimenta* psíquica do eu” (grifos no original).

1.3.3 As mudanças de significado de ser trabalhador bancário

Desde o princípio de suas atividades em território brasileiro assistimos o direcionamento dos bancos aos interesses de grandes conglomerados internacionais. Essa situação permanece em nossos dias. Tendo este cenário presente, nos perguntamos: como explicar o poder de atratividade dessas organizações e, em consequência, a adesão de numerosos trabalhadores a seus ideais?

Poderíamos individualizar as respostas, remetendo à história singular de cada trabalhador, ignorando a historicidade de uma categoria profissional que se forjou no movimento dialético e contraditório entre a luta e a aceitação dos valores neoliberais do modo de produção capitalista. Mas há características socioeconômicas e políticas de cada período da história que nos fornecem pistas para compreender o movimento desta categoria profissional.

A partir de pesquisa realizada com bancários de uma organização financeira internacional que incorporou um importante banco regional em São Paulo, Roberto Grün (1985) analisou três cenários, acompanhando o desenvolvimento das organizações bancárias no Brasil e a alteração da atratividade dessa profissão no imaginário social. De acordo com o pesquisador, as datas não são precisas, porque os processos de mudanças ocorreram com certa simultaneidade. É necessário considerar também a coexistência dos modelos taylorista e fordista neste setor da economia, assim como em outros, em um contexto não isento de conflitos e contradições. Vejamos a seguir algumas características de cada momento histórico, baseado nos achados de Grün (1985).

1.3.3.1 A atratividade da profissão bancária na organização taylorista-fordista

O primeiro cenário nos apresenta a organização tradicional, situada no fim dos anos de 1950 e início da década de 1960, período no qual a sedução da profissão bancária era dada, em primeiro lugar, pela sua diferenciação ao ser comparada aos ofícios manuais tais como a agricultura, as fábricas, as minas, os transportes, etc. Durante esse período, o trabalho bancário constituía-se como um elemento de atração para os filhos da pequena burguesia urbana que ainda não tinha acesso às profissões universitárias e, sobretudo para os filhos de operários e de pequenos comerciantes descendentes de imigrantes europeus. Para estes últimos, ganhar sua vida era um desafio importante e ter um filho trabalhando em uma organização bancária era além de motivo de orgulho para a família, um símbolo de ascensão social.

No imaginário social, o acesso à carreira bancária representava uma possibilidade de distinção (Bourdieu, 2007), em relação a outros trabalhadores. Seria, na linguagem daquela época, um trabalho “limpo”, distante das agruras da natureza (trabalho no campo), ou da sobrecarga física (operários nas indústrias), por exemplo. Se os pais e avós, pequenos agricultores, comerciantes, operários, não contavam com a segurança de um emprego fixo e de um bom salário mensal, ver seus descendentes inseridos em outro nível da escala social, com acesso a condições de vida diferenciadas e possibilidade de fazer carreira, permitia projetar um futuro tranquilo, além do ultrapassamento das barreiras sociais e da redenção da família.

Uma das características importantes dos trabalhadores bancários daquela época era o baixo nível escolar e o processo de autodidatismo. Temos entre os sujeitos de nossa pesquisa, os casos de Léo, José, Paulo, Mario e Agnelo cujo ingresso e carreira na organização bancária nos permitem ver na empiria o que estamos expondo em termos teóricos. Os trabalhadores, via de regra, eram admitidos em postos de subalternos tais como de *office boy* ou contínuo e progressivamente faziam carreira. A qualificação profissional, diferente da dos operários, se desenvolvia para permitir a aquisição de um “capital simbólico” (Bourdieu, 1980), baseado na confiança de clientes e no respeito obtido na sociedade.

Para a maioria desses trabalhadores, ingressar em um banco e permanecer até a aposentadoria constituía-se a realização de um sonho e nessa perspectiva, era impensável deixar um emprego de tamanha visibilidade social, a não ser para se dedicar a atividades de maior

importância. Nesse contexto, como foi observado em seminários de preparação para aposentadoria coordenados pela autora desta tese durante mais de três anos, para os sujeitos que conquistaram uma posição socioprofissional nas organizações bancárias, deixar esse “lugar” se constitui em uma decisão difícil, principalmente para os homens e para os que não construíram carreiras paralelas a de bancário.

1.3.3.2 O emprego “provisório-definitivo”

No segundo cenário Grün (1985) fala de um grupo de pessoas que entraram na organização financeira com percepção e expectativas diferentes das evidenciadas pela geração precedente. Em primeiro lugar, não acreditavam em uma empresa que os acolheria “para toda a vida”. Assim, sem manifestar interesse na adesão total, vislumbravam no banco um emprego provisório que lhes permitiria concluir os estudos superiores. Para essas pessoas, o banco funcionava como trampolim para o acesso a profissões de melhor visibilidade na escala social. Não esqueçamos, no entanto, que a atratividade da carreira bancária permanecia elevada para os pais desses sujeitos que ingressaram nessas organizações nas décadas de 1970-80.

De acordo com Romanelli (1978) muitas pessoas fizeram do emprego provisório nos bancos o definitivo, em decorrência de não encontrar no fim de seus estudos universitários a possibilidade de inserção desejada no mercado de trabalho. Geralmente esses trabalhadores estudavam no período noturno e desempenhavam suas funções nos bancos durante o dia, salvo casos em que os cursos eram ministrados em tempo integral, como engenharias, odontologia e outros, obrigando os sujeitos a encontrar horários alternativos de trabalho (à noite e madrugada, principalmente nos setores de compensação de cheques). A maior parte desses bancários progrediu na carreira, obteve promoções e sua remuneração no momento da conclusão do curso universitário era maior do que a oferecida pelo mercado aos profissionais recém-formados. Assim, considerando a questão financeira aliada à segurança do emprego fixo, optavam por permanecer na organização bancária, mesmo não sendo essa a profissão que desejavam seguir.

Ressaltamos que mesmo os trabalhadores com senso crítico em relação às políticas gerencialistas e a exigência de alcançar resultados financeiros cada vez mais expressivos para o banco, terminavam por aderir aos ideais organizacionais e, em seus postos de gestores, reproduziam a mesma situação que contestavam em outros tempos.

Nesse cenário intermediário da história da profissão bancária no Brasil, encontramos também a luta entre os diversos grupos desses trabalhadores: os antigos não aceitavam como seus iguais os “novos”, os quais ingressavam com maior grau de escolaridade e aceitavam menos os dogmas da empresa, além de possuir fortes vínculos sociais externos ao banco.

Enquadrados nessa situação, em nossa pesquisa temos o caso de Carlos, Ulisses, Júlio e Maria, admitidos no setor bancário entre 1975 e 1989. Todos evidenciaram em seus relatos a provisoriedade do emprego no banco, como pode ser visto nos Capítulos IV e V desta Tese. Estes sujeitos imaginavam conseguir uma colocação melhor a partir de seu diploma universitário, ou então, trabalhar como profissionais liberais. Mas, tomando o exemplo de Ulisses, seu salário no banco era maior do que encontrou em suas incursões no mercado. Assim, optou por permanecer na organização e investir na carreira gerencial, na qual permaneceu até 2008, época em que o banco adotou uma política rigorosa para fazer frente à crise mundial e o destituiu de seu posto de chefia.

Verificamos que esses bancários, mesmo tendo conquistado cargos expressivos na hierarquia de suas empresas, não viveram suas trajetórias socioprofissionais sem sentir as contradições e conflitos de sua escolha.

1.3.3.3 O ingresso da tecnologia de base microeletrônica

O terceiro cenário descrito por Roberto Grün (1985) mostra o movimento que iniciou com a implantação das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's) no setor financeiro no Brasil. O espaço e o tempo sofreram redimensionamento e o que era rápido passou a ser *on line* (Bianchetti, 1998). A maior parte dos empregados admitidos nos bancos naquela época possuía curso superior e conhecimentos em informática. Chegaram para disputar os melhores postos da hierarquia, substituindo os antigos autodidatas da primeira fase de desenvolvimento dos bancos (Grün, 1985).

A autora desta Tese, empregada da Caixa Econômica Federal na época, presenciou situações em que seus colegas com mais tempo de serviço recusaram-se, por exemplo, a utilizar microcomputadores em substituição às máquinas de datilografia. Falamos da década de 1990. Houve casos em que esses bancários pediram demissão, entendendo que sofreriam menos fora da organização do que permanecendo e aceitando a exigência de se adaptar às novas tecnologias.

Os trabalhadores mais valorizados desse período eram denominados “generalistas”. Nome expressivo para designar os que se dispunham a seguir a risca o novo modelo organizacional. Esses sujeitos se caracterizam, conforme aponta Sennett (2006, p. 14), como pessoas com traços específicos de personalidade, “dispostas a descartar-se das experiências já vivenciadas”, assemelhando-se mais a “consumidor sempre ávido de novidades, descartando bens antigos, embora perfeitamente capazes de ser úteis”. Em posição contrária estavam os que tentavam resistir, zelando por seu “patrimônio” de conhecimentos empíricos acumulados no cotidiano da profissão.

O novo perfil de bancário exigido pelo sistema incluía, dentre outras características, a capacidade de compreender rapidamente os processos de informática, como parte da estratégia geral de modernização e de adaptação dos conglomerados financeiros à nova realidade do mercado “globalizado” (Ianni, 2011). Em tal contexto, a condição de sucesso desses trabalhadores implicava em se desprender de todo trabalho realizado anteriormente, tendo a flexibilidade e a mobilidade para marchar conforme a direção apontada pelos dirigentes da organização, mesmo se essa direção fosse destituída de sentido.

Rapidamente esses empregados conquistaram postos importantes nos setores estratégicos dos bancos, assumindo a responsabilidade pelas políticas de informatização, automatização e terceirização de certas atividades, a fim de reduzir os custos e adaptar as agências ao novo modelo. Foram também amplamente valorizados os que se destacaram como vendedores de produtos e de serviços, deixando aos seus antigos colegas os postos menos importantes na hierarquia bancária.

Para os trabalhadores admitidos em épocas anteriores e, portanto, considerados “desatualizados”, fora de sintonia com o novo momento da organização, o discurso foi massivo e as ações adotadas vieram em forma de mecanismos instando a se especializarem, a voltarem aos bancos escolares, enfim, a se desenvolverem para não perder seu posto de trabalho. Via de regra, os cursos deveriam ser freqüentados à noite, no tempo destinado ao repouso e à atenção à família.

Aqui encontramos uma “injunção paradoxal” (Aubert e Gaulejac, 2007): ao mesmo tempo em que se exigia do empregado bancário que fosse um “generalista”, dominando diversas atividades ao mesmo tempo, se demandava que se especializasse. Ora, a especialização supõe voltar a atenção para uma atividade específica. Assim, para cumprir uma das ordens, seria necessário desobedecer à outra. Como fazer, então, para atender tal injunção? Como resistir e encontrar uma saída para não perder seu posto de trabalho? Esta classe de trabalhadores, como outras,

encontrou ao longo de sua história, mecanismos para resistir a esses paradoxos, não sem que alguns sujeitos - os mais fragilizados -, não suportando as novas condições de trabalho, optassem por excluir-se de tal cenário.

Este período destaca-se também pela ruptura com o ideal coletivo da profissão, caracterizando-se pela corrida desenfreada de indivíduos solitários em busca de sua ascensão, tal como descrevem Aubert (2003), Gaulejac (2005, 2011), Rosa (2010) e outros autores que tratam do tema. Tal situação, conforme nos mostra Batista (2007), foi provocada na administração dos bancos públicos com o objetivo de acelerar a substituição de antigos funcionários com salários maiores por jovens com salários menores. Nos bancos privados o processo já havia ocorrido e foi mais simples: demissão sumária dos bancários considerados “sem perfil” para continuar em suas atividades e contratação de novos trabalhadores, preferencialmente mais jovens e com facilidade de adaptação ao novo modelo de trabalho bancário.

Estrategicamente, a remuneração base dos recém admitidos era consideravelmente inferior à dos empregados com mais tempo de serviço. Encontramos aqui mais um motivo para provocar o rompimento dos vínculos coletivos. Para os novos bancários, a única maneira de aumentar seus rendimentos era ocupar os cargos que estavam em poder de seus colegas mais antigos na organização. As disputas se acirraram nessa arena.

Também nesse período assistimos a transmutação dos antigos departamentos de recursos humanos em estruturas denominadas “universidades corporativas”, como as do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal e de outras empresas (Roesler, 2007). Foi o momento da escalada dos cursos internos, dos programas de treinamento com o objetivo de adaptar os trabalhadores bancários às novas demandas do modelo “flexível” de acumulação.

1.3.3.4 A continuidade na era neoliberal: o cenário atual

Na seqüência do desenvolvimento dessa história, acrescentamos um quarto cenário, que teve seu início a partir dos ajustamentos aos princípios neoliberais, tais como a internacionalização (Chesnais, 1996), a desregulamentação, a concentração e a centralização financeira. Assistimos ao acirramento da concorrência entre as organizações bancárias e praticamente todas passaram a oferecer os mesmos produtos e serviços, de tal maneira que as agências segmentaram suas bases de clientes a partir de critérios como renda e patrimônio econômico,

transformando-se assim, em balcões de vendas de produtos de grandes grupos financeiros (Jinkings, 2002; Batista, 2007).

A partir de 1998, numerosos concursos públicos para recrutamento de trabalhadores tinham o objetivo de encontrar uma nova força de trabalho para os bancos públicos, a fim de reduzir os custos com pessoal, oferecendo salários ainda mais baixos do que os da fase descrita antes. Buscavam-se pessoas permeáveis ao discurso das novas formas de gestão, já instaladas no sistema bancário privado.

Em decorrência da dificuldade de acesso ao mercado de trabalho durante esse período (a partir do final da década de 1990), muitas pessoas procuraram concursos públicos na tentativa de ingressar em bancos oficiais e outras instituições, conforme nos mostra a pesquisa realizada por Albrecht (2010) a respeito dos “concurseiros”. No intuito de ingressar, reingressar no mercado de trabalho ou melhorar sua condição laboral e econômica, esses “concurseiros” buscavam um emprego que lhes garantisse certa estabilidade, a segurança de um salário e benefícios complementares (principalmente planos de saúde). Assim, fazer parte do grupo de trabalhadores de bancos como a Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e alguns bancos estaduais que não foram extintos ou incorporados por outras instituições financeiras, no primeiro momento constituía-se uma conquista na obtenção de um emprego.

Assistimos assim, a chegada de nova força de trabalho nos bancos, com características diferentes de seus colegas cujo ingresso ocorreu em momentos históricos anteriores. São, via de regra, pessoas com diplomas de nível superior e não raro de pós-graduações, domínio em línguas estrangeiras e informática, dentre outros conhecimentos. Buscando a estabilidade, esta nova geração de bancários, no primeiro momento não avalia a natureza da atividade, permanecendo sempre diante da perspectiva de trocar de emprego assim que possível. Para estes, efetivamente o banco parece ser um emprego provisório. O que lhes chama a atenção é o salário, os benefícios e as possibilidades de ascensão profissional, permitindo-lhes certa tranquilidade para desfrutar de momentos importantes da vida.

Mas se o sonho destes trabalhadores era estabilidade e bons salários, um grande número encontrou situação bem diferente da imaginada, deparando-se com a instabilidade e a pressão por resultados, as avaliações de desempenho destituídas de sentido, as exigências cada vez maiores de produtividade, com a intensificação do ritmo de trabalho. É a época do “bancário-vendedor” (Jinkings, 2002), para o qual a regra é clara: produção; fazer o máximo no menor tempo possível e com o

mínimo disponível; aumentar os lucros com o menor número de bancários. Exemplificando: se o objetivo era vender em uma semana 100 títulos de capitalização, era necessário vender 120, 150 ou mais para estar entre os medianos, para ser valorizados em seu grupo. Fazer o máximo, nessa lógica, não é suficiente para ser reconhecido ou valorizado.

Para facilitar a adesão dos novos e dos antigos empregados ao discurso da modernização e da busca intensiva de excelência, a maior parte dos bancos brasileiros oficializou suas universidades corporativas, cujo processo já havia se iniciado na fase anterior. Os instrutores eram, no início, empregados do setor de informática e a maioria dos cursos eram deste campo de conhecimento. Na sequência estes instrutores foram substituídos por trabalhadores que demonstravam maior adesão ao novo modelo, passando a ocupar tais funções e a ministrar cursos aos colegas, em paralelo às atividades cotidianas relacionadas aos serviços bancários. Estes trabalhadores viviam as atividades docentes da instrutoria como “oportunidades de ouro” para fugir temporariamente das rotinas estressantes de seu dia a dia (Roesler, 2007). Por outro lado, a participação dos bancários nos cursos internos dessas organizações, além de revestir-se do caráter de exigência, passou a ser um critério de avaliação e de acesso a cargos em todos os níveis da organização (Roesler, 2007).

Apesar do discurso de valorização do ser humano, as leituras obrigatórias para os detentores de cargos gerenciais eram principalmente os títulos de gurus norte-americanos tais como Tom Peters e Robert Waterman, Peter Drucker, Peter Senge, Alvin Toffler, dentre outros. Para os cargos técnicos e administrativos, eram distribuídos resumos das obras dos mesmos autores. Esses bancários não tinham a escolha de não cumprir esta “obrigação”. Era preciso conhecer os conceitos adotados no interior da organização e falar a nova língua oficial para não ser excluídos do grupo. Tal como na utopia Orweliana, uma “novilíngua”⁹ se instaurava nessas organizações (Orwell, 2005).

⁹ No enredo de sua obra ficcional, Orwell mostra a vigilância constante aos moradores de Oceania (cidade onde se desenvolve a trama) por meio de teletelas, mantendo um sistema político cuja coesão interna é obtida por meio da opressão e, sobretudo a partir da construção de um novo idioma – a Novilíngua -, de características totalitárias que, quando completa, impediria qualquer expressão de opinião contrária à ideologia do Partido. Trata-se de uma metáfora sobre as sociedades modernas e seu poder sobre os indivíduos.

Evidentemente era exigida também a multifuncionalidade, que estava de pleno acordo com o paradigma da acumulação flexível do capital. Dito de outra forma, cada pessoa deveria ser especializada em diversas atividades ao mesmo tempo. Cada trabalhador deveria ser capaz de substituir qualquer um de seus colegas em todos os postos, se fosse necessário (Batista, 2007).

Assim, os empregados que ingressaram nos bancos durante este período não encontraram o paraíso que procuravam. Mas no mercado de trabalho instável com poucas vagas para um número crescentes de pessoas em busca de empregos, muitos permanecem nas organizações bancárias, e mesmo se não estão de acordo com as políticas gerencialistas adotadas, aderem aos ideais organizacionais como uma maneira de sobreviver em um ambiente hostil. Em consequência, apesar da característica e das condições dessa atividade, numerosos trabalhadores continuam executando suas atividades nas organizações bancárias até encontrar um lugar melhor, o que não se configura tarefa simples na atual conjuntura.

1.4 PARA CONCLUIR, OS BANCOS, EMPRESAS DE “EXCELÊNCIA”

Vimos que o sentido de ser empregado de um banco mudou no curso dos últimos 60 anos. Se nas décadas de 1950 e 1960 o grau de atratividade dessa profissão era alto no imaginário social por conferir respeito e uma posição elitizada, além de salários entre os melhores do mercado, atualmente a realidade é outra: tornar-se bancário é uma opção entre muitas, escolhida geralmente em face da ausência de outras opções e da necessidade de inserção no mercado de trabalho para prover a subsistência. No senso comum, não raro ouvimos dizer que “ninguém nasce para ser bancário”, em uma alusão direta à visão negativa trazida por essa atividade. Pensamos que esse ditado popular mostra o pensamento corrente no imaginário da população a respeito desse assunto.

Em uma publicação recente da Federação Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal, encontramos depoimentos de empregados admitidos há menos de dez anos, que mostram o seu desencantamento com a atividade e com a organização financeira tida como uma das melhores para se trabalhar no país. Reproduzimos aqui o relato de Monique, admitida há cinco anos em uma agência de Belo Horizonte:

A minha expectativa era a de que, assim que eu entrasse na Caixa, pudesse ter uma carreira com oportunidades de crescimento profissional. Depois de quatro anos, essa expectativa praticamente deixou de existir. O dia a dia do empregado, a sobrecarga de trabalho, a correria para quem trabalha em agência, com muita pressão para vender, são coisas que eu não esperava encontrar na Caixa. Quem está lá do lado de fora, pensa que é uma coisa, quando entra é outra: poucos empregados, acúmulo de tarefas que deixa a gente até bitolado. (...) estamos sendo forçados a vender, as agências estão superlotando, são muitos clientes e o sistema [tecnológico] da Caixa não ajuda. Acho que muita coisa está falha e a pressão é muito grande. Estou vendo gente perder a função porque não consegue “bater” a meta. E não há suporte e nem condições adequadas para a realização do trabalho. Não tenho vontade nenhuma de virar gerente. Parece até que a pessoa não tem vida. Vejo pessoas doentes, com depressão... Eu quero uma vida mais tranquila. Vou tentar outro concurso, porque as minhas expectativas não são mais as mesmas.” (FENAE Agora – Especial, 2012, p. 11)

Este emprego, antes almejado, atualmente é visto tão somente como um trampolim para posições melhores no mercado de trabalho, como afirmam Monique e seus colegas, desencantados com a pouca valorização dos empregados, os baixos salários e as más condições de trabalho. Esse quadro pode ser estendido para outras organizações bancárias, sejam públicas ou privadas, não diferindo muito do apresentado atualmente em organizações de outros setores econômicos.

Observando a publicidade na mídia ou nos sites das organizações bancárias, somos levados a pensar que os bancos continuam a ser paraísos para se trabalhar, lugares de realização dos sujeitos e grandes benfeitores do povo. Os discursos vinculam responsabilidade social, trabalho para garantir a qualidade de vida da população e do meio ambiente, entre outros. Em relação ao recrutamento do pessoal, é exemplar a chamada do Bradesco encontrada em seu sítio na internet. No texto são utilizadas diversas vezes palavras como “oportunidade”, “sucesso”, “futuro” e “carreira”. Obter um emprego em uma de suas agências é indicado como “uma grande oportunidade na vida”. Vejamos

o que diz o anúncio, cujo título é: “Trabalhe Conosco Bradesco 2012 – Envie Seu Currículo”:

Trabalhar no Bradesco é uma grande oportunidade de fazer carreira em uma instituição financeira que cresce a cada dia, venha fazer parte deste grupo de pessoas que acreditaram nos seus sonhos e hoje estão trabalhando no Bradesco. Sendo um funcionário Bradesco você irá receber grandes oportunidades, pois é um banco que oferece chances de crescimento, mas vale ressaltar que você é a principal engrenagem do processo, por isso sempre procure se atualizar e desempenhar bem suas funções, que com toda certeza estarão sendo observadas. (...) Garanta seu futuro e obtenha grandes oportunidades de carreira, não perca mais tempo e obtenha o sucesso profissional que tanto deseja trabalhado no Banco Bradesco que é a sua garantia de um bom emprego. (Bradesco, 2012.)

Mas a realidade não se apresenta como o anunciado acima. A imagem de empresa acolhedora, na qual o sujeito terá chances de se desenvolver e, acima de tudo, na qual é ele “a principal engrenagem do processo”, é falsa, conforme apontam autores como Jinkings (2002), Grisci (2002) e Segnini (1999), dentre outros.

Vejamos, ainda na mídia, uma manchete da Revista Exame de 04/09/2012, que aponta situação contrária ao anunciado no sitio do mesmo banco: *Juiz condena Bradesco por chamar funcionários de "meiabocas". Justiça de João Pessoa condenou o banco por assédio moral, com indenização de R\$ 800 mil por danos morais coletivos.* A matéria trata de assédio moral, questão que vem merecendo atenção em decorrência de práticas exercidas no ambiente bancário. No caso citado, a condenação foi “por danos morais coletivos pela prática de assédio moral, discriminação e demissões abusivas contra funcionários”. De acordo com o Ministério Público do Trabalho, o Bradesco foi denunciado por “adotar política de estímulo à produção considerada "agressiva e humilhante", com a divisão dos bancários em três grupos: o dos *bambambam*, que produziam mais; o dos *meiabocas* e o das *tartugas*, prática considerada dano à integridade emocional dos funcionários”. A matéria menciona ainda a regularidade de atitudes desrespeitosas e humilhantes com os empregados, caso não alcançassem as metas estipuladas pela direção.

Esse tipo de notícia não é novidade no meio bancário. Estímulos à produtividade sob ameaça de agressões e humilhações são encontrados também em bancos públicos, de acordo com relatos dos entrevistados para esta Tese, como a existência de um “ranking” divulgado diariamente para todas as agências e áreas administrativas com os nomes dos empregados e seus resultados, apontando os “melhores” e os “piores”. Como consequência, conta nossa entrevistada Helena, além do constrangimento, os bancários que têm seus nomes nas últimas posições assumem a culpa por seus resultados “mediócras” e têm o sentimento de não corresponder às expectativas da empresa, das chefias e dos colegas. Tais situações afetam o sujeito não somente no registro profissional, mas também em outras esferas de sua vida, além de estimular a concorrência no interior do coletivo de trabalhadores, aos quais, paradoxalmente é solicitada e valorizada – pelo menos no discurso formal - a capacidade de “trabalhar em quipe”.

Temos, em decorrência de tais práticas de gestão, empregados sofrendo das “doenças da excelência”, expressão utilizada por Aubert e Gaulejac (2007) para explicar essas “doenças” como resultados típicos das novas formas de gerenciamento. Sem cair em um determinismo social, os autores postulam dialeticamente a existência de uma espécie de congruência entre as exigências de excelência da empresa e o dinamismo psicológico relacionado à historicidade individual, como examinamos nos casos analisados nos capítulos IV, V e VI desta Tese.

Ora, a cultura organizacional de um banco, com suas exigências crescentes e sua busca constante pela excelência, funciona como um “terceiro elemento entre a identidade individual e a identidade social” (Castro, 2010). Os trabalhadores são convidados a aderir às causas “nobres”, ligadas, sobretudo à melhoria das condições de vida da população brasileira, o desenvolvimento sustentável, a promoção da cidadania, etc., mas sem esquecer a rentabilidade, os acionários e os clientes. Estes trabalhadores ouvem cotidianamente a dupla mensagem: é necessário assegurar a sobrevivência da empresa no mercado altamente competitivo – situação real -, mas é preciso também estar atento à responsabilidade social. Diante desta injunção, como um assalariado de um banco que, a cada dia se depara com o “desafio” de vender mais produtos e serviços pode, dentre outras ações solicitadas pela direção do banco, vender um título de capitalização ou seguro de vida a um trabalhador que perdeu o emprego e dirige-se ao banco em busca dos valores relativos à rescisão de contrato de trabalho ou seguro desemprego, com os quais terá de viver nos próximos meses (talvez anos),? Onde estão os preceitos éticos, o respeito e a sensibilidade diante

da situação do outro, seu semelhante? Dificilmente tais questões são objeto de discussão no ambiente bancário. “*É preciso fechar os olhos e evitar pensar para não ficar louca*”, afirma a este respeito Maria, uma de nossas entrevistadas para esta Tese.

Vemos nas organizações financeiras que a busca pela excelência está baseada na adesão psicológica de cada um de seus empregados, em relação aos ideais propostos pelo banco. Assim, para fazer carreira e ascender aos altos escalões, dentre os traços de personalidade que são procurados pelo modelo “gerencialista” (Aubert e Gaulejac, 2007), encontramos a autoexigência, a flexibilidade, a mobilidade e a capacidade de se superar continuamente, ultrapassando seus limites psicofísicos. É comum encontrarmos ocupantes de cargos de chefia, na média e alta hierarquia, assumindo de tal forma os valores da empresa, que acabam confundindo-se com ela. Nesses termos, o sujeito não é passivo e tampouco vítima do sistema no qual está inserido; é ativo e produtor dessa dinâmica coletiva. Além disso, sua atividade se realiza em função do modelo organizacional que lhe propõe respostas a seus desejos e aspirações. Ele é “um produto de seu produto”, na medida em que sofre a alienação e as determinações de uma estrutura que lhe tornam impotente (Castro, 2010).

Observamos que o contexto bancário é similar ao de outros setores da economia, não somente no Brasil, mas em todo o mundo capitalista. A este propósito é exemplar o discurso de Odette na obra *O poder das organizações* (Pagès *et al*, 1993), ao relatar que, apesar de seu mal-estar, continua na TLTX porque esta organização lhe oferece oportunidades de fazer uma carreira, lhe paga ótimo salário, o que não é o caso em outras empresas. Em compensação, afirma sentir-se aprisionada e não ter a liberdade de trocar de emprego, pois essa mudança implicaria a perda de vantagens conquistadas em três anos; ela não gostaria de recomeçar sua vida profissional em outra empresa. Aos empregados dos bancos, independentemente de sua data de ingresso nessas organizações, as condições de trabalho em termos de exigências e de pressão não são diferentes das descritas por Odette. Assim, cada um tenta se adaptar como pode às “injunções paradoxais” (Aubert e Gaulejac, 2007; Gaulejac, 2009a).

Os autores explicam que “injunções paradoxais” são exigências e demandas contrárias feitas pelo sistema organizacional, capazes de levar aos empregados ao estresse e à pressão, produzindo forte tensão psíquica entre o real e o ideal, e com o risco constante de colapso e de exclusão. Citamos como exemplo a avaliação de desempenho à qual foi submetido um gerente de banco acompanhado em sua trajetória pela

autora desta Tese durante o exercício de sua função de consultora de recursos humanos no banco em que trabalhou durante vinte e sete anos.

De acordo com as normas dessa organização financeira, para ser um bom gerente é necessário aumentar constantemente os resultados financeiros da agência sob sua responsabilidade, manter seus subordinados unidos, motivados e felizes e, sobretudo, satisfazer plenamente os clientes em suas necessidades junto à instituição financeira. Este gerente é instado a obter tais resultados sem desobedecer às prescrições éticas dadas pela organização. Todos os tipos de ações que possam caracterizar o uso de má-fé ou engodo ao cliente são condenados, mas fica subentendido que certas transgressões são a única maneira de obter sucesso em missões praticamente impossíveis.

É usual nas organizações bancárias comunicar ao gerente antes do final do ano em curso, os “números” ou metas a serem atingidas no ano seguinte, lhe assinalando que se trata de mais um “desafio”. Tais exigências são repassadas à equipe de trabalhadores de cada unidade, a qual deverá vender produtos e serviços, captar recursos no mercado sob a forma de depósitos e aplicações no mercado financeiro, emprestar dinheiro para empresas e pessoas físicas, sempre em volumes e quantidades superiores as de períodos anteriores. Se o grupo não atinge os objetivos fixados, o gerente é interpelado pela direção do banco, sendo lembrado que o descumprimento de suas “obrigações” lhe lança na condição de candidato a ser dispensado de seu cargo gerencial. Seus superiores hierárquicos ressaltam a relação direta entre sua ascensão profissional e os resultados financeiros da agência por ele dirigida, independente do contexto político, econômico e social. Os resultados esperados são individualizados, apesar do discurso com ênfase no trabalho coletivo; os preceitos da ética, da transparência e do respeito devem ser atendidos exemplarmente, mas sem deixar de cumprir as metas muitas vezes acima dos limites possíveis em dado momento. Entretanto, se esse gerente e sua equipe conseguem atingir os resultados fixados pela direção antes do prazo final, rapidamente as metas a realizar são aumentadas, dando continuidade ao estresse, pressão e tensão extremos. Não há momentos para reduzir a marcha e tomar fôlego. A corrida é desenfreada, “*um pesadelo sem fim*”, queixa-se Helena, uma de nossas pesquisadas para esta Tese. Fazer o máximo não é suficiente e na avaliação anual, o desempenho deste gerente não é considerado mais do que “mediano” entre seus pares. A competição entre colegas é intensa. Esta é uma das características do trabalho bancário.

Durante os vinte e sete anos em que a autora desta Tese trabalhou em uma organização bancária, teve oportunidade de recolher numerosos exemplos de situações paradoxais como a descrita acima. Voltaremos a esse tema por ocasião da análise dos resultados de nossa pesquisa.

Para concluir, sublinhamos que ao compreendermos a sociedade em seu movimento dialético, com a contradição entre forças e as relações de produção, a disputa entre ideologias, forças e poder, é possível decifrar alguns aspectos do fenômeno, articulado com sua historicidade e não como fatos isolados, naturalizados, como se tudo fosse permanentemente desta maneira, sem possibilidade de transformações. Considerando a relação direta entre trabalho e aposentadoria, a partir da contextualização apresentada neste capítulo, passaremos a examinar no capítulo seguinte o processo de aposentadoria.

CAPÍTULO II O PROCESSO DE APOSENTADORIA

“A aposentadoria, podem crer, porque falo com conhecimento de causa, é simplesmente uma nova vida, uma vida maravilhosa (...). Meu horizonte se alargou em 180°, minha alegria de viver se multiplicou por dez. Antes dessa data eu não sabia o que era viver. Agora eu sei. E cada manhã, cada uma dessas cinco mil manhãs de aposentadoria, eu parto de acordo com minha vontade para conquistar o mundo”.

(Henri Vincenot, citado por Thierry, 2006)

“A pior morte para um indivíduo é perder o que forma o centro de sua vida, e que faz dele o que realmente é. A aposentadoria é a palavra mais repugnante da língua. Seja escolha nossa ou imposição do destino, aposentar-se é abandonar nossas ocupações – essas ocupações que fazem de nós o que somos – equivale a descer ao túmulo.”

(Ernest Hemingway, citado por Beauvoir, 1990, p. 325).

2.1. APOSENTADORIA: COMO DEFINIR ESSA NOÇÃO?

Para uns “uma nova vida”; para outros o equivalente a “descer ao túmulo”, como vemos nas epígrafes acima. A que devemos manifestações tão contraditórias? Afinal, é prêmio ou castigo? O que é mesmo a aposentadoria?

Múltiplas respostas são possíveis. Por exemplo, se aposentar é o ato de cessar as atividades profissionais e se liberar das obrigações e dos direitos ditados por um contrato de trabalho. É simplesmente deixar uma carreira, seja como empregado ou como autônomo, e passar a receber um benefício pecuniário mensal do INSS e/ou de outras instituições de previdência privada, sem trabalhar. É usufruir seu tempo da maneira que lhe aprouver. Pode ser também perder o “sobrenome” dado pela empresa na qual trabalha há anos. Ou ainda, deparar-se com a transformação de sua identidade construída **no** e **pelo** trabalho, no

exercício de um *métier*. Em outro sentido, pode ser envelhecer bruscamente, deixando a condição de “adulto” para a de “velho”. Pode representar a morte social, a perda dos vínculos com outras pessoas. E por fim, pode ser o momento de viver um recomeço, de liberar-se dos limites impostos pelos outros. Tais conceitos são encontrados nas obras de autores como França (2002, 2008, 2010), Guillemard (2010), Santos (1990), Thierry (2006), Soares & Costa (2011), Zanelli, Silva & Soares (2010) dentre outros.

Poderíamos acrescentar mais definições à lista acima. No entanto, assim como a noção de trabalho é polissêmica¹⁰ (Frigotto, 2009; Gaulejac, 2011), a de aposentadoria também o é e vem sofrendo mutações ao longo do tempo (Guillemard, 2010), em relação direta com as contradições sociais e as expectativas individuais. Vejamos algumas definições dadas por pesquisadores acerca dessa temática.

2.1.1 A aposentadoria como processo

Ao falarmos em “aposentadoria” nos referimos ao “processo de aposentadoria” (Zanelli, Silva & Soares, 2010), considerando o caráter dinâmico desse fenômeno “biopsicossocial e filosófico” (Rhéaume, 2010), com todas as suas contradições e ambiguidades.

Em termos sociológicos, adotamos a definição apresentada por Guillemard (2010), de que a aposentadoria é uma “instituição social, uma etapa no curso da vida, um processo de passagem de uma idade à outra e, enfim, um evento para o indivíduo” (p. 259-60), lembrando a ambiguidade presente ao se falar em “idade de aposentadoria”, por considerar que esta tanto pode indicar a saída do sujeito do mercado de trabalho, a idade em que adquire o direito ao benefício social ou ainda, a passagem da “atividade à inatividade definitiva” em decorrência de problemas de saúde que incapacitam o trabalhador ao exercício laboral.

Entendemos que dentre os vários enfoques para abordar o fenômeno aposentadoria há duas dimensões não excludentes, porém vividas de formas diferenciadas pelos sujeitos. A primeira diz respeito a seu caráter objetivo - um evento burocrático e protocolar: a data em que o trabalhador assina um documento formalizando o final de sua carreira, o rompimento com um contrato de trabalho ou exercício profissional e o recebimento da chancela do órgão previdenciário oficial. A partir deste

¹⁰ Frigotto (2009, p. 168) esclarece que um termo é chamado de “polissêmico” quando possibilita sua utilização “com várias significações”.

evento estamos diante de um trabalhador aposentado legalmente pelo INSS - um cidadão em gozo de um benefício social ao qual faz jus.

A segunda dimensão é subjetiva e se sobrepõe à primeira: é o “processo de aposentadoria”, que pode ter se iniciado antes ou a partir do evento objetivo ao qual nos referimos anteriormente. Falamos agora na experiência de se desvincular não somente da atividade profissional, mas também de um grupo social, de uma carreira e, na medida do possível, de uma identidade construída a partir das experiências no trabalho (França, 2008; Guillemard, 2010; Soares & Costa, 2011; Zanelli, Silva & Soares, 2010). A duração deste “processo” varia de acordo com o sujeito e com sua história. Rápida ou lenta, essa transição pode ser vivida como alívio e sem sobressaltos, ou ser permeada por receios e dificuldades. Pode também jamais ocorrer, nos casos em que, apesar da condição legal de aposentado, a pessoa nega esse estatuto. Dificilmente uma pessoa passa indiferente por esta articulação entre momentos distintos em sua vida: de trabalhador a aposentado (Caradec, 2010). O ciclo que termina é conhecido; o que inicia pode ser apenas imaginado.

Temos no filme *About Schmidt*¹¹, cujo título foi traduzido no Brasil como “Confissões de Schmidt”, um exemplo emblemático da transição do trabalho para o não trabalho. O personagem principal, Warren Schmidt (interpretado por Jack Nicholson) é um homem que aos 60 anos precisa aprender a lidar com a recente aposentadoria. Na cena inicial Schmidt está sentado em sua escrivaninha com o olhar fixo no relógio. Ao marcar exatamente cinco horas ele levanta e sai de sua sala. É seu último dia de trabalho. Esta cena sintetiza o filme, mostrando o que será a vida do personagem principal: uma história de tédio, rotina, relações familiares desgastadas, culminando com a depressão pós-aposentadoria e finalizando com a busca pelo sentido da vida. Alguns eventos objetivos são tomados como âncoras para o drama: a aposentadoria, a morte de sua esposa, a tentativa de se reaproximar de sua filha. Em se tratando dos aspectos subjetivos, no momento em que o personagem principal deixa a empresa podemos pensar que se inicia seu “processo de aposentadoria”.

Outra questão a ser mencionada é o caráter de rito de passagem que pode impregnar a representação social da aposentadoria. No filme tomado como exemplo, podemos ver o simbolismo presente na

¹¹ Filme *About Schmidt*, 2002, dirigido por Alexander Payne. EUA. Disponível em <http://www.newline.com/properties/aboutschmidt.html>. Acessado em 14/08/2012.

comemoração de despedida organizada pelos colegas por ocasião da partida do empregado recém aposentado. O homenageado ouve discursos, recebe presentes “úteis” à sua condição de trabalhador dispensado das formalidades do contrato laboral, mensagens dos colegas, entusiasmo, alegria, lágrimas. O momento festivo marca a passagem de um capítulo existencial, como um ritual de passagem¹² que divide o tempo em um passado (uma carreira) terminando naquele momento, como uma página virada; um presente incerto no qual os sentimentos são ambivalentes (entusiasmo, medos, expectativas); um futuro em aberto, por construir (Fontaine & Gendron, 2012).

Sob este viés, a aposentadoria poderia ser vista como um rito de passagem da idade adulta para a velhice, sendo, no entanto, difícil afirmar que essas pessoas são “velhas” se as idades cronológica e social não necessariamente correspondem uma à outra na sociedade contemporânea. Poderíamos ainda pensar, de acordo com a ótica do mercado, numa transição da “fase produtiva” para a “improdutiva”, no sentido de perda de sua utilidade ao deixar a função social de trabalhadores (Zanelli, Silva & Soares, 2010).

A pesquisadora francesa Marie-Pierre Noyer (2001) nos apresenta outro modo de leitura do fenômeno aposentadoria, fazendo uma analogia com o processo de entrada dos adolescentes no mundo dos adultos¹³, assinalando também um paradoxo presente em nossa sociedade: em geral esses sujeitos são muito jovens para deixar o trabalho e, ao mesmo tempo, muito velhos para permanecer, salvo em algumas profissões. No caso brasileiro verificamos em nossa experiência cotidiana, um movimento inverso, no qual algumas empresas, tais como os supermercados de grandes cidades, contratam pessoas idosas para exercer a função de empacotadores, ouvidores e outras. Somos levados a pensar em uma nova forma de exploração dessa mão-de-obra, revestida pelo emblemático caráter de “ação social”, ou de ação reintegradora das pessoas velhas à sociedade.

Noyer (2001) lembra que ninguém se torna “naturalmente aposentado”; as pessoas se aposentam após desempenhar uma sucessão de papéis, de atribuições e de obrigações, sempre buscando modelos nos

¹² Martine Segalen (1998) assinala que “a essência do ritual é mesclar o tempo individual com o tempo coletivo”. Citado por Noyer (2001, p. 108).

¹³ Para mais informações, ver Dissertação de Mestrado em Psicologia de Luciana G. Boeing (2011), na qual é realizada discussão sobre os sentidos e práticas cotidianas de “tornar-se adulto” na sociedade contemporânea. Disponível em: <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0481-D.pdf>.

quais se apoiar. Menciona ainda o fato de não nos tornarmos adultos “naturalmente”, assim como a redução dos rituais de passagem em nossa sociedade, cada vez mais raros, menos formais e menos marcantes. A passagem do trabalho para o não trabalho seria uma “ruptura silenciosa”, um “micro-ritual de passagem” (p.108). Nesse contexto, o “jovem aposentado” pode, em sua busca por estabilidade e/ou reorganização de suas relações, bem como de sua identidade, ser comparado de certa forma aos adolescentes.

Monique Legrand (2001, p. 12) explica que o uso da expressão “jovens aposentados”, do ponto de vista científico, não é de todo recomendável. Alguns autores preferem o termo “sênior” que a autora entende pouco adequado. Ela esclarece que os “jovens aposentados” são pessoas na faixa etária compreendida entre 55 e 75 anos, que deixaram o trabalho ou estão em fase de se aposentar, mas a expressão é mais utilizada para referir-se aos recém aposentados.

A aposentadoria como instituição de proteção social é produto de lutas políticas e sociais (Khalifa & Chanu, 2012; Guillemard, 2010; Debert, 2004), nascida durante o desenvolvimento da sociedade industrial no século XIX, cujo objetivo era permitir a transição organizada entre a idade adulta ativa e a velhice, levando em conta a capacidade funcional do sujeito. Atualmente tal modelo não corresponde à realidade. Se o exercício de algumas profissões ainda gera forte desgaste físico e psicológico, tal regra não se aplica à maioria das atividades laborais, principalmente após o advento das tecnologias de informação e comunicação (TIC's).

Vimos até aqui algumas “faces” do fenômeno aposentadoria, sem, no entanto, encontrarmos uma noção que abarque seu caráter polissêmico. Pensamos que um breve *tour* sobre os significados atribuídos ao vocábulo “aposentadoria” e seus correspondentes em outros idiomas, revela a dificuldade em encontrarmos uma conceitualização precisa acerca da transição do trabalho para o não trabalho.

2.1.2 Um *tour* pelos significados da palavra “aposentadoria”

Se tomarmos a definição trazida na Constituição da República Federativa do Brasil (1998), a entenderemos em seu aspecto financeiro, como um benefício assegurado ao trabalhador pelo órgão da Previdência Social, após determinado tempo de atividades laborais ou de idade. Dirigindo-nos ao senso comum, verificamos como resposta mais

frequente a ruptura com o trabalho e com o *status* de trabalhador e passar a receber o benefício mensal do INSS.

Etimologicamente “aposentadoria” correlaciona-se à ideia de se recolher aos aposentos, isto é, ao espaço privado no interior da habitação e, mais especificamente, ao quarto (Carlos et al, 1999). Estes autores lembram que tais significados ganham força a partir do momento em que se estabelece a ruptura entre os espaços doméstico e de trabalho, a partir da inauguração do sistema fabril. Apesar das transformações ocorridas no ambiente laboral, os autores salientam que “perdura, ainda, como representação coletiva, a associação entre espaço privado e ausência de trabalho e consequente desvalor que lhe é atribuído” (p. 82).

No dicionário *Aurélio* da língua portuguesa encontramos algumas variações para aposentar, indicando também “abrigar, alojar”:

Hospedar, dar *aposentadoria* a; conceder reforma ou dispensa do serviço com soldo ou ordenado por inteiro, ou parte dele, a; jubilar; abrigar, acolher; rel. residir, morar, viver; p. tomar aposentos, hospedar-se; deixar o serviço público, conservando o ordenado inteiramente ou em parte; ficar aposentado. (Ferreira, 1987).

Em uma das obras de Adolfo Morales de los Rios Filho (1858–1928), localizamos a origem histórica da palavra “aposentadoria”, ligada diretamente à expropriação das melhores residências de moradores do Rio de Janeiro no século XIX, com todos os seus pertences e criados, para abrigar os nobres e protegidos que chegaram com a Família Real em 1808. O autor conta que desde a Dinastia dos Borgonha, em Portugal, os soberanos usavam deste preceito e a partir de 1590 o ato de despojar a pessoa de sua casa transformou-se em imposição legal. Antecipando-se ao deslocamento dos reis pelo país, o *aposentador-mor* ia à frente escolhendo os aposentos que lhes serviriam de pouso. Assim, invocar o direito à aposentadoria para instalar os nobres que chegavam ao Rio de Janeiro fazia parte dos costumes portugueses da época. Este regime foi extinto em Portugal a partir de 25 de maio de 1821 e no Brasil em 20 de outubro de 1823, quando D. João VI e parte da Corte deixaram o país (Rios Filho, 2000).

Metaforicamente poderíamos pensar a partir da vertente histórica do vocábulo aposentadoria em seu sentido negativo, como uma forma de expropriação de um espaço-tempo que deixa de pertencer ao trabalhador, seja a partir de decisões exteriores à sua vontade ou para

atender seus interesses, podendo ser almejada ou ocorrer abrupta e inesperadamente.

E como se experimentam os “indivíduos hipermodernos”, na concepção de Aubert (2003), com esta nova “identidade contemporânea” de “aposentado-inativo”? “Inativo”, nos termos em que é utilizado na linguagem cotidiana, especialmente do INSS para designar os trabalhadores aposentados, nos indica um sujeito completamente parado no tempo-espaço. Para a totalidade dos entrevistados nesta pesquisa, “inativo” é sinônimo de perda de autonomia, de entrada em um processo de dependência física e psíquica de outras pessoas (perda de mobilidade e das capacidades cognitivas), enfim, é a aproximação da morte.

Descolados da significação de lugar-aposentos para ficar-repousar, pensamos na retirada do mundo do trabalho e no direito ao benefício mensal pago pela previdência oficial e/ou previdência privada. O sujeito deixa determinado lugar onde vendeu a força de trabalho e deteve um papel social, saindo de uma posição profissional oficial para voltar-se ao âmbito privado (os aposentos). Ou ainda, deixa um negócio ou uma profissão para desfrutar de liberdade e lazer, especialmente depois de uma trajetória profissional e da aquisição do direito a um benefício pecuniário mensal.

Seguindo esse horizonte, no cenário internacional encontramos alguns pontos convergentes e outros diferentes dos significados atribuídos ao vocábulo utilizado na língua portuguesa. Na maioria dos idiomas europeus, exceto na França, o significado das palavras utilizadas para designar a ruptura com a atividade laboral remunerada está mais ligado à idéia de recebimento de uma remuneração específica do que como uma determinada idade (velhice) ou estatuto (inativo), conforme apontam Blanché e Rhéaume (2010). Há uma preponderância do termo inglês *pension* e seus derivados: *piensia* em russo, *pension* em sueco, *pensione* em italiano. No idioma francês, usado para designar o desligamento por aposentadoria de funcionários públicos, *pension (de retraite)*, proveniente do latim *pesare*, que significa “pensar, medir, pagar” (p. 4).

Os autores mencionam os significados atribuídos em países como a Alemanha – *renten*, e a Polônia - *renta*, que pressupõe uma troca econômica: o sujeito passa a viver de suas reservas realizadas ao longo da vida e não à custa do Estado. Na Polônia, a palavra *renta* é mais utilizada para pré-aposentados; para os aposentados, usa-se *emeryta*, termo que denota recompensa por um período de boa prestação de serviços, de valorização do sujeito.

No idioma francês a expressão usual para se referir à aposentadoria é “*le départ à la retraite*” – a partida em retirada, em tradução literal. O vocábulo *la retraite* é considerado “particularmente negativo e estigmatizante” (Thierry, 2006, p. 12), no sentido de designar que a pessoa se retira da vida, deixa o espaço social. A definição encontrada no Dicionário *Le Petit Robert* (2010) é: “ação de se retirar de um lugar”. Essa “ação” tanto pode ser vivida por militares, como a obrigação de voltar ao quartel e assim, abandonar o campo de batalha, perdendo uma posição militar que não pode ser mantida. É definida também como “ação de se retirar da vida ativa ou mundana”, no sentido de se consagrar à vida religiosa. Por fim, refere-se à retirada de um emprego e à passagem à inatividade. Vimos que em todos os sentidos, o rompimento com uma rotina pré-estabelecida é a característica principal da noção de aposentadoria no idioma francês.

Observamos, no entanto, dois países europeus em que as conotações são diferentes: na Espanha, *la jubilación* é associada a um aniversário de 50 anos, não de idade e sim de trabalho. Proveniente do hebreu, o termo carrega um significado festivo. Na Grécia os aposentados são designados *syntaxi*, como referência à ordem ocupada em uma estrutura social: “os aposentados gregos seriam associados a uma ligação intergeracional, a uma sociedade preocupada em organizar uma ordem na qual cada um teria seu lugar” (Blanché & Rhéaume, 2010, p. 5).

No caso do Brasil, hipoteticamente o aposentado é alguém que se retira da vida pública, das atividades laborais e recebe em contrapartida uma pensão ou benefício pecuniário, suficiente ou não à manutenção de suas necessidades vitais, resultante de suas contribuições ao longo de anos. Neste aspecto, ser aposentado representa a síntese de múltiplas determinações e a mais elementar é que a pessoa trabalhou 25, 30, 40 ou mais anos e está dispensada daquelas rotinas diárias, geradoras ou não de prazer, satisfação ou sofrimento. Legalmente o trabalhador está liberado de um compromisso formal.

Mas, psicologicamente, como está este ex-trabalhador face à sua “retirada”, diante desta desvinculação com os elementos que compunham seu ambiente laboral? Socialmente está afirmado como alguém e continua recebendo o mesmo respeito, atenção, reconhecimento? Ou o fato de não ser mais produtor de serviços ou de mercadorias, enfim, em termos de utilitarismo o remete automaticamente a outra categoria? Como isso é experimentado por cada um (singular) e por uma categoria (universal) nesta “passagem” legal, mas repleta de ambiguidades e contradições? E diante do olhar do

outro que o observa e o avalia, como este sujeito se experimenta, principalmente, como é o caso dos participantes desta pesquisa, se seu “benefício” é de valor expressivo, acima da média da maioria da população brasileira? Como a sociedade o vê e como ele vive esta situação - voluntária ou não - de aposentado?

Os questionamentos são infundáveis e nos remetem às questões sócio-históricas, em sua grande maioria originadas a partir de dois fatores: 1) o modelo de aposentadoria, implementado no Brasil na década de 1920, com algumas alterações posteriores, e que continua a ser adotado atualmente não corresponde à nossa realidade social e econômica; 2) a ausência ou a ineficácia de políticas públicas adequadas, basicamente decorrentes do modelo neoliberal subjacente ao modo de produção capitalista em que vivemos, ou, poderíamos dizer, do “processo sociometabólico do capital” (Mészáros, 2002).

Para continuar nossa reflexão, pensamos que é interessante observar como essa problemática é conduzida atualmente no plano político e midiático, assim como de onde se originam as concepções adotadas na sociedade contemporânea ocidental. Este tema é nosso objeto na sequência desta exposição.

2.1.3 Um olhar sobre o sistema de aposentadorias

A aposentadoria como benefício social cujo modelo adotado nos países ocidentais ainda conserva esquema cultural herdado do modelo industrial fordista concebido antes da “revolução da longevidade” (Guillemard, 2010), faz parte dos problemas que mostram o agravamento progressivo do mal-estar ao trabalho e no seio da sociedade “global” (Ianni, 2011), “mundializada” (Chesnais, 1996) ou “hipermoderna” (Pagès, 1987). Esta problemática, objeto de discussões entre os sindicatos e o poder público, tanto na Europa como na América Latina é um assunto complexo que demanda uma reflexão aprofundada por parte da sociedade.

Não é nosso objetivo promover uma discussão sobre as crises relacionadas às questões econômicas e políticas que afetam os sistemas de aposentadorias em âmbito mundial ou nacional. No entanto, é interessante observar que as chamadas “crises”, conforme aponta Gaulejac (2011), tornaram-se elementos estruturais da história do capitalismo. O autor cita, no período compreendido entre 1970 e 2007 no cenário internacional, nada menos do que 124 crises bancárias, 208 crises de trocas de moedas e 63 crises de dívidas externas de países, principalmente os ditos “periféricos”, demonstrando a “incapacidade de

auto-regulação pelos mercados financeiros” (p. 217). Ora, considerando que estamos sob a égide do capitalismo financeiro, sentimos a repercussão direta dessas “crises” em toda a sorte de benefícios ainda existentes e direcionados ao bem-estar humano, bem como o aumento dos problemas relacionados ao trabalho/emprego.

É interessante notar no discurso neoliberal o deslocamento dos alegados “motivos” ou fatores que favorecem as chamadas “crises”: ignora-se a mundialização, liberalização e desregulamentação da economia, a hipertrofia da esfera financeira em detrimento da produtiva, a avidez do capital financeiro por lucros cada vez maiores, para centrar em questões sociais, como se os cidadãos fossem os responsáveis pelos problemas sociais e econômicos dos países (Ianni, 2011; Chesnais, 2006).

Exemplo desse mal-estar foram os movimentos sociais franceses e a luta contra a reforma do sistema de aposentadorias no período 2010/2012. Entre setembro e o fim de novembro de 2010, presenciamos pelo menos oito manifestações coordenadas pelos principais sindicatos, envolvendo a população em geral - sindicalistas, estudantes e trabalhadores (em atividade e aposentados). A reivindicação central, conforme divulgação massiva pela mídia¹⁴ era a manutenção da idade prevista para aposentadoria (60 anos), dentre outros itens. Se focarmos nossa atenção exclusivamente aos apelos midiáticos sem considerarmos os aspectos históricos desses movimentos sociais, perdemos a dimensão da complexidade do fenômeno. Não se tratava apenas da discussão acerca da idade em que o cidadão passa a fazer jus à aposentadoria, e sim de um embate político em que a população pedia justiça, principalmente no que diz respeito à distribuição de renda.

Na França, como em outros países que vivem sob a égide do modo de produção capitalista, a desigualdade social atinge índices alarmantes (Castel, 2003). Pequena parcela da população acumula cada vez mais riquezas, convivendo com um contingente em condições de pauperização e precariedade, sobretudo trabalhadores em subempregos, imigrantes e desempregados¹⁵. Assistimos também naquele país ao

¹⁴ A edição *on line* do Jornal *Le monde* de 06/11/2010, sob o título *La carte des manifestations du 6 novembre*, mostra as regiões nas quais as manifestações estavam ocorrendo, bem como o número de participantes. Retirado em 12 agosto, 2008 de http://www.lemonde.fr/politique/infographie/2010/11/06/la-carte-des-manifestations-du-6-novembre_1436305_823448.html.

¹⁵ A este propósito, a edição *on line* de 01/09/2012 do Jornal Folha de São Paulo, traz com destaque a manchete *Periferias francesas escancaram crise*

gradual desmantelamento do Estado de Bem-Estar Social com a redução dos mecanismos de proteção social instituídos a partir do pós-guerra, lançando as pessoas em uma situação de insegurança e dificuldade em planejar seu futuro (Castel, 2003; 2010).

Para Sennett (2006), “a desigualdade tornou-se o calcanhar-de-aquiles da economia moderna” (p. 54); sua manifestação é a diferença enorme entre as remunerações dos altos executivos e dos demais empregados nas empresas, bem como a “estagnação das camadas médias de renda frente às das elites” (p. 55). O autor aponta a crescente desigualdade social como paralela à distribuição injusta das riquezas.

O contexto brasileiro apresenta pontos comuns com o francês, no que tange à desigualdade na distribuição de renda. Assinalamos, entretanto, alguns aspectos que nos distanciam: a) os avanços consideráveis na redução da pobreza a partir dos governos Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-...); b) um sistema de proteção social que jamais ofereceu à população brasileira os benefícios proporcionados pelos modelos implementados nos países europeus, de maneira geral.

No caso do Brasil é interessante observar que os benefícios do sistema previdenciário oficial – INSS são extensivos a outras parcelas da população, incluindo não contribuintes, além dos aposentados por idade, por invalidez ou por tempo de contribuição. Temos os auxílios reclusão, doença e acidente; as pensões por morte e especial (esta última aos portadores de Talidomida); os salários maternidade e família, assim como o benefício de prestação continuada de assistência social ao idoso e à pessoa com deficiência¹⁶. Assim, os valores das contribuições versadas pelas empresas e pelos trabalhadores em atividade não se destinam somente ao pagamento dos benefícios aos aposentados, fato que raramente é mencionado nos debates públicos.

Nessa perspectiva, observamos que a maioria das discussões sobre as propostas de reformas do sistema de aposentadorias se apóia na alegação de envelhecimento demográfico e dificuldades de ordem econômica para assegurar o pagamento dos benefícios aos futuros

econômica do país, de autoria de Graciliano Rocha. O repórter compara os índices de desemprego nas periferias de grandes cidades aos da Espanha, país com os piores indicadores de emprego na União Europeia. Retirado em 01 setembro, 2012, de <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/1146858-periferias-francesas-escancaram-crise-economica-do-pais.shtml>.

¹⁶ Disponível no sitio da Previdência Social: www.previdenciasocial.gov.br, retirado em 23 julho, 2012.

aposentados. Situação real, dificuldades de manutenção do fluxo de caixa dos sistemas previdenciários? Sim e não. Certamente a inversão da pirâmide de idades traz consequências de ordem econômica, mas a maneira com que essa questão é tratada denota uma visão extremamente reduzida, desconsiderando o contexto social, o modelo cultural, as transformações no mundo do trabalho, a organização das idades e dos tempos sociais componentes da situação atual, conforme aponta Guillemard (2010). Esta autora designa como “tempos sociais” três momentos distintos da vida humana, mas que atualmente estão em processo de contínuas mudanças: a idade de escolarização (preparo para ingresso no mercado de trabalho); a idade adulta, representada pelo exercício de atividades profissionais, e o ingresso na velhice, relacionada à aposentadoria e à desvinculação do trabalho. Assim, a questão central relacionada ao financiamento das aposentadorias passa por decisões políticas e, particularmente, pelo problema maior que assola o mundo capitalista: o sistema desigual de distribuição de renda, a maneira como o trabalho é tratado em nossa sociedade, gerando o agravamento de problemas sociais em todas as esferas.

Na obra *Les retraites au péril du libéralisme* -“As aposentadorias sob o risco do liberalismo”, em tradução livre -, os autores defendem a idéia de que “não existe fatalidade demográfica”, referindo-se às argumentações, cujo foco está desfocado da realidade, relativas aos problemas econômicos para o financiamento público das aposentadorias. O contexto do qual falam é o francês, mas bem poderia ser o brasileiro; sua publicação ocorreu em 2002, mas o cenário pouco difere do encontrado em 2012. Vejamos o que dizem os autores:

A guerra das aposentadorias foi reacendida. (...). O velho cavalo de batalha foi montado novamente. As aposentadorias são gravemente ameaçadas, nos dizem, e medidas devem ser tomadas se queremos salvá-las. Medidas rigorosas, impopulares, sem dúvida, mas indispensáveis para assegurar o futuro. A evolução demográfica está no centro de argumentação. A proporção de pessoas idosas vai aumentar fortemente no futuro, nos indicam. Os aposentados serão bem mais numerosos que hoje e a carga suportada pelos ativos será cada vez maior, talvez mesmo, a termo, insuportável (Khalifa & Chanu, 2002, p. 13).

É indiscutível o envelhecimento demográfico e o incremento da expectativa de vida tanto no contexto francês como no brasileiro. Não podemos ignorar, no entanto, que nos movemos de acordo com as regras do ideário neoliberal que permeia/invade todas as instâncias da vida humana. Assim, a compreensão das dificuldades de custeio das aposentadorias passa obrigatoriamente pela reflexão sobre a relação capital-trabalho, na qual a força do sistema produtivo (as organizações voltadas ao lucro) é tomada como ponto de partida na criação das normas e dos julgamentos sobre as “idades” para ingressar e para deixar o mercado de trabalho (Legrand, 2001). As soluções, em nosso entendimento, dependem necessariamente de decisões políticas que levem em conta a participação dos cidadãos.

2.1.4 A transição trabalho/aposentadoria

O perfil dos aposentados vem sofrendo mudanças gradativas. Antes sinônimo de idosos, temos uma geração de pessoas deixando seus empregos e/ou carreiras profissionais antes de completar 50 anos de idade, deparando-se com um novo ciclo de vida, no qual exercem papéis familiares, sociais e políticos que tanto podem ser idênticos aos anteriores como totalmente diferentes. A maioria goza de boas condições de saúde e de vitalidade. Com os avanços da medicina, das condições de vida e de trabalho, uma pessoa que se aposenta hoje tem, hipoteticamente, entre 20 e 40 anos (ou mais) de vida pela frente, dependendo de suas condições socioeconômicas e de saúde. Dentre os trabalhadores que participaram de nossa pesquisa, todos possuem acesso à cultura e ao lazer, recursos econômicos, mobilidade geográfica e perspectivas de desfrutar esta nova “fase” de suas vidas de uma maneira totalmente diferente daquela vivida pelas gerações que os precederam.

Pesquisadores franceses, em uma obra organizada por Thierry (2006), promovem a discussão acerca dos vários aspectos subjacentes ao processo de aposentadoria, com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre os fatores psicológicos e sociais desta transição, compreendendo-a como geradora de uma alteração identitária. Salientam que a geração *papy-boom*¹⁷ se retirará de seus ambientes laborais entre os anos de

¹⁷ Os integrantes do grupo chamado *papy-boom* são os nascidos logo após a 2ª Guerra Mundial, a partir da explosão de nascimentos conhecida pelo termo em inglês *baby-boom* (explosão de bebês). O termo *papy-boom* é comumente utilizado na França para designar o aumento significativo do número de pessoas de mais de 65 anos, aposentadas ou prestes a deixarem suas atividades laborais,

2006 e 2015. Aposentar-se, para estes pesquisadores, pressupõe separar-se de uma atividade laboral que estrutura uma parte importante da vida: a distribuição do tempo organizado em torno do trabalho, o pertencimento a um grupo social, a “razão social” (ou nome da empresa) do empregador, que funciona como uma referência identitária, a utilidade social da função desempenhada, um status de poder e de responsabilidade, os hábitos relacionados à profissão, o salário e, em alguns casos, o engajamento sindical ou em atividades sociais da empresa, como associações de pessoal, grupos de trabalho, projetos sociais, etc. Aposentar-se envolve também fazer escolhas para reorganizar seu cotidiano, encontrando novas formas de “ocupar seu tempo” (p. 66).

Em termos psicológicos, essa transição pressupõe atravessar uma fase de “luto”: deixar o estatuto de trabalhador e, ao mesmo tempo, viver as alterações do corpo, cujas mudanças são visíveis e podem trazer certo desconforto (perda do vigor da juventude). Pressupõe também novos arranjos identitários e suportes sociais, avaliação da trajetória e a reavaliação de seus limites. Implica ainda “o fim do sonho de eternidade que nos anima desde a infância” (Thierry, 2006, p. 66), ou, dito de outra forma, nos lança no confronto com a finitude e a proximidade da morte. Tais afirmações encontram eco nos resultados da pesquisa realizada por Santos (1990) com 100 aposentados brasileiros, na qual estudou a influência da aposentadoria sobre as alterações identitárias.

Apesar dessas características presentes no momento de deixar o trabalho, Thierry e colaboradores (2006) não consideram a aposentadoria como um momento de “crise”, em função de seu caráter dinâmico e processual. O sujeito passa por essa transição e não retorna ao estado em que se encontrava antes. Ao contrário, vive uma “evolução permanente na qual abandona, transforma, hierarquiza de forma diferente, recompõe...” (p. 66), embora esse processo não seja vivido de maneira uniforme pelas pessoas. Os autores lembram que etimologicamente “crise” se origina do grego *krisis*, significando ao mesmo tempo “a ação de se separar” e “escolha”. (Thierry, 2006, p. 66).

Em um estudo sobre a mudança em relação à satisfação na vida realizado por Pinguart, e Schindler (2007) com um grupo de 1500

entre os anos 2000 e 2020. Há receio de que o volume de ex-trabalhadores que passarão a receber a pensão mensal poderá causar instabilidade no sistema de benefícios sociais francês destinado a custear as aposentadorias. Retirado em 08 julho, 2012, de http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/papy-boom_papy-booms/57803.

alemães aposentados, foram verificadas posições contraditórias referentes aos efeitos da aposentadoria sobre o bem-estar subjetivo. Os autores encontraram três grupos de pessoas que experimentaram a aposentadoria de forma diferente. No primeiro, a satisfação declinou, mas continuava em uma trajetória estável ou crescente posteriormente. O segundo grupo demonstrou estar muito contente com a aposentadoria, mas a satisfação em relação à vida em geral declinava. O grupo três mostrou um aumento temporário e muito pequeno de satisfação com seu novo estatuto. Os grupos diferiam por idade, sexo, nível socioeconômico, estado civil, saúde, desemprego antes de se aposentar e região onde habitavam. Ficou evidenciado que a aposentadoria não é uma transição uniforme e sujeitos com estrutura psicológica menos fragilizada são menos propensos a alteração na satisfação de experiência de vida relacionada à ruptura com o trabalho formal.

Em sua revisão acerca das "Transições para aposentadoria" na Austrália, Borland (2005) fornece um conceito para nos ajudar a pensar, e distingue entre o período no qual "carreira ou emprego" é a atividade principal e o momento posterior chamado "aposentadoria". Esta "fase de transição" pode variar no tempo em que ela ocorre e é caracterizada por uma redução na força de trabalho com alguma combinação de uma nova atividade com menos horas de trabalho. Para o autor, fica em aberto a questão de especificar exatamente como define este estado de aposentadoria: "em geral, parece que a aposentadoria tem sido interpretada como... não estar contratado em qualquer trabalho remunerado" (Borland, 2005, p. 2). Nos relatos deste pesquisador, aposentar-se diz respeito a deixar um emprego, perder a condição de assalariado, não mencionando diretamente a ruptura com o trabalho em suas diversas possibilidades.

Embora não mencione a palavra crise, McDaniel (1995) salienta que no final da vida profissional, "a transição de um emprego para a aposentadoria... está longe de ser uma transição tranquila como muitos pensam. Em vez disso, várias transições ocorrem de entradas e saídas do emprego e da força de trabalho" (p. 86). Tais considerações criam dificuldades para conceituar aposentadoria. Uma pessoa pode "se aposentar" e, em seguida, começar uma nova carreira, em tempo integral ou parcial, realizando trabalhos relacionados com uma carreira anterior ou algo totalmente diferente.

Vários conceitos têm sido apresentados por diferentes pesquisadores, e não existe consenso sobre a melhor forma para definir aposentadoria. Borland (2005, p.5) afirma que "o conceito de 'transição à aposentadoria' é identificado como uma fase na qual um trabalhador

mais velho muda de algum padrão 'relativamente permanente' da atividade do mercado de trabalho para a aposentadoria”.

Mack, já em 1954 se debatia com essa problemática, embora seu enfoque fosse direcionado ao planejamento do que considerava uma nova etapa da vida. Entendia que os programas de preparação para a aposentadoria seriam a solução; sugeria 12 encontros, inserindo o tema "significado do trabalho e aposentadoria", com uma discussão acerca dos significados históricos de trabalho e dos diferentes sentidos para as pessoas. Incluía também em seu programa, a relação entre o significado do trabalho e o planejamento da aposentadoria, buscando substitutos para a satisfação obtida com as atividades laborais (1954, p. 174).

Consideramos, concordando com a posição de Rhéaume (2010), que a aposentadoria é “um fenômeno biopsicossocial e filosófico”. Acrescentamos as dimensões política, econômica, jurídica e antropológica. Assim, para compreender a trajetória de cada sujeito que passa da condição de “trabalhador” para a de “aposentado” é necessário estarmos atentos a esses diversos registros.

Em termos sociais, é comum a pessoa aposentada que não voltou a exercer atividade remunerada ou filantrópica, ser vista como alguém dispensável, descartável, vinculando-se a aquisição deste direito com a idade avançada e o recolhimento ao lar – fatos não correspondentes à realidade, tendo em vista os avanços da tecnologia, da medicina, das expectativas de vida e alterações na legislação previdenciária.

A título de curiosidade, ao realizarmos pesquisa no ”*Google image*”¹⁸ lançando a palavra “aposentadoria”, encontramos 92.100 resultados; em mais de 90% apareceram imagens de pessoas idosas (presumivelmente acima de 80 anos), e os 10% restantes foram de profissionais jovens aposentados de carreiras ligadas aos esportes (jogadores de futebol, tenistas, pilotos de corridas, dentre outros), modelos fotográficos em menor proporção, e ainda magnatas que resolveram dedicar-se à filantropia. Verificamos, por meio deste exercício, que a imagem social atribuída ao aposentado está inelutavelmente ligada à velhice. Contrariando esta evidência, em nosso estudo exploratório para esta Tese, realizado em julho de 2010, independente do gênero, os sujeitos não relacionaram a sua aposentadoria à velhice, embora afirmassem o trabalho como fator

¹⁸ Pesquisa realizada em 28 novembro, 2009 em http://images.google.fr/images?hl=pt-BR&lr=&rlz=1G1SNYT_PT-BRFR356&um=1&sa=1&q=aposentadoria&btnG=Pesquisar+imagens&aq=f&oq=&start=0.

decisivo para “se manterem vivos”. Dito de outra maneira, é a partir das atividades laborais que estas pessoas se reconhecem como sujeitos de suas vidas e evitam (simbolicamente) o envelhecimento.

Nesta direção encontramos a ideia de rompimento com o trabalho formal refletida pela “palavra “refugo” (Beauvoir, 1990, p. 13). Para a filósofa, este momento se caracteriza como uma “tragédia”, ou seja, “a radical condenação de todo um sistema de vida mutilador: um sistema que não fornece à imensa maioria das pessoas que fazem parte dele uma razão de viver” (p. 340). Em outros termos, um trabalho que juntamente com a fadiga cotidiana, “mascaram essa ausência” de sentido, descoberta no momento de deixar o espaço laboral, que “é muito mais grave do que o tédio”. Constata que “ao envelhecer o trabalhador não tem mais lugar no mundo, porque na verdade nunca lhe foi concedido um lugar: simplesmente ele não tivera tempo de perceber isto. Quando se dá conta, cai numa espécie de desespero bestificado” (p. 340). A autora traz a tona a questão da extrema valorização do trabalho no sistema de produção capitalista, lado a lado com a inexistência de outras fontes de investimento reconhecidas/valorizadas fora do espaço laboral, as quais permitiriam à pessoa que deixa a atividade remunerada, usufruir esse espaço-tempo da vida com atividades de lazer ou outras. Em tal contexto podemos encontrar crises de ordem social e psicológica, no enfrentamento de contradições entre: a) o trabalho como exigência de ser do homem, fundamental no processo de produção e reprodução da vida (Marx, 1978), espaço de socialização, reconhecimento e realização de um projeto de ser (Sartre, 1943/1997; Schneider, 2002); b) a conquista do tempo livre para criar e recriar sua existência, em termos de futuro imaginado (Soares & Costa, 2011).

França (2002) alerta sobre os “riscos da vida sem trabalho”, fazendo alusão a emprego ou atividade remunerada, em casos de aposentadorias forçadas, ou seja, quando o sujeito é convidado a “se retirar” da organização, uma vez que, em nossa sociedade, os valores fundamentais de sustentação do sujeito são o trabalho e a família. No mesmo sentido encontramos as pesquisas de Guillmard (2010) e de Mercier (1998), apontando os possíveis danos causados em termos sociais, econômicos e psicológicos, pelas aposentadorias precoces ou “estimuladas”, em voga a partir da década de 1990.

Os aspectos subjetivos desta suposta ‘perda’ dos vínculos relacionados ao trabalho são, para algumas pessoas, de difícil elaboração, podendo ocasionar patologias de ordem psicofísica, sendo dentre elas, a depressão citada como a de maior incidência (Beauvoir, 1990; França, 2002; Debert, 2004; Mercier, 1998).

Veremos, a seguir, algumas considerações sobre as dificuldades apresentadas pelos sujeitos no momento de sua transição do espaço laboral para o da aposentadoria.

2.1.5 Contradições e ambivalências no processo de aposentadoria

Antes de prosseguir com nossa explanação acerca do processo de aposentadoria, é interessante observar o significado atribuído aos vocábulos “ambivalência” e “contradição”, muitas vezes utilizados como sinônimos. O primeiro é definido por Ferreira (2008), como o “caráter do que apresenta dois aspectos ou valores”; no campo da psicologia, acrescenta o autor, trata-se do “estado de quem, em determinada situação, experimenta ao mesmo tempo sentimentos opostos” (p. 116). “Contradição”, diz Ferreira (2008), é a “incoerência entre o que se diz e o que se disse, entre palavras e ações; desacordo”. Em termos lógicos, trata-se da “exclusão recíproca e necessária entre duas proposições” (p. 264).

Encontramos diversas pesquisas abordando as contradições e ambivalências experimentadas pelos sujeitos próximos da aposentadoria ou já desvinculados de seus empregos formais (Costa, 2009; Fontaine & Gendron, 2012; França, 2008; Guillemard, 2010; Guillemard & Legrand, 2001; Lima, 2010; Mercier, 1998; Noyer, 2001; Réguer, 2007; Santos, 1990; Soares, 2002; Soares & Costa, 2011; Thierry, 2006; Zanelli, Silva & Soares, 2010; Witczak, 2005). Ora a euforia de poder usufruir a sonhada liberdade, ora o medo da perda dos vínculos sociais oportunizados no e pelo trabalho e de não saber o que fazer de si e do tempo que se descortina em seu horizonte. No imaginário popular são recorrentes as definições relacionando a aquisição do *status* de aposentado com a possibilidade de usufruir o tempo livre ou de realizar novos ou antigos projetos.

Na maioria dos casos identificados pelos pesquisadores acima citados, o evento aposentadoria provoca sentimentos ambivalentes: certa euforia, expectativa de liberdade e tempo livre, ausência de compromissos formais e, paralelamente, diante do futuro que se descortina, angústia, ansiedade e medo do vazio de dias sem a rotina do trabalho, incorporada em sua vida e prestes a ser excluída pela aposentadoria.

Alguns sujeitos, diante da simples menção ao tema, manifestam ansiedade e se remetem de imediato a dificuldades das mais variadas ordens. Neste contexto, a decisão pela permanência ou pelo rompimento com o vínculo formal de emprego é difícil e geradora de angústia.

Outras pessoas, no entanto, vivem de maneira tranquila a transição, realizando aos poucos o percurso que permitirá reconhecer-se neste novo espaço/tempo e na nova identidade de “aposentados”.

Para Beauvoir (1990), sempre haverá a ambivalência no trabalho, ao mesmo tempo fonte de sofrimento e fadiga, mas também o espaço de formação de vínculos sociais e fonte de equilíbrio, dentre outros aspectos. Nestes termos, o trabalho que faz sofrer é o mesmo que permite a inserção social, um tempo-lugar para ser. Assim, mesmo que determinado tipo de atividade tenha sido escolhida pelo sujeito e constitui espaço de realização, “renunciar a ele equivale a uma espécie de morte” (p.325). Por outro lado, quando a tarefa é árdua, destituída de sentido para aquele que a executa, se livrar dela pode ser experimentado pelo sujeito como uma libertação. Observamos, no entanto, a permanência das contradições do mundo do trabalho durante o período de aposentadoria, embora sob outro prisma. Inicialmente destinado a ser o espaço da libertação, do tempo livre, do lazer, do não compromisso com agendas e horários rígidos, fim das relações de subordinação, pode ser, ao mesmo tempo, uma espécie de marginalização e de vazio existencial, com dificuldades ligadas à manutenção de uma identidade construída a partir do trabalho, uma vez que o coletivo profissional sai de cena.

Thierry (2006) e seu grupo de pesquisadores confirmam que a entrada na aposentadoria é um momento marcado pelas contradições, podendo representar uma espécie de “morte social¹⁹,” (p. 87) ou uma “contradição vazia”, uma vez que é, por um lado, “idealizada como uma libertação enfim encontrada («enfim, a verdadeira vida!») e de outro, a ruptura muitas vezes extremamente rápida dos laços sociais criados no trabalho é vivido como um luto” (p. 87-8). Nestes termos, afirmam os autores, “alguns não hesitam em falar da «religião do trabalho», e outros da «religião da aposentadoria», cada um de uma maneira idealizada ou rejeitada em uma ambivalência contraditória” (p. 88).

Segundo Soares, Costa, Rosa e Oliveira (2007), o homem aposentado está na contramão do projeto social de sujeito trabalhador ao qual se condicionou durante a maior parte da vida profissional. Desta maneira, se para algumas pessoas é o melhor momento de suas vidas, para outras é o pior. São inúmeros os aspectos a serem analisados, lembrando que a idade cronológica nem sempre coincide com a idade

¹⁹ A expressão “morte social” em referência a uma das características da aposentadoria é utilizada por Claude Lévi-Strauss (1908-2009), Simone de Beauvoir (1990), Anne-Marie Guillemard (2010), dentre outros autores.

biológica (Guillemard, 2010; Legrand, 2001). Para um trabalhador em plena forma física e psicológica, o evento será vivido de forma diferente do que para outro, fatigado, adoecido e que executou ao longo da vida atividades destituídas de sentido. Por outro lado, para as empresas, pode ser a maneira mais fácil de “descartar” empregados menos rentáveis, funcionando a aposentadoria (principalmente os programas de incentivo às aposentadorias antecipadas), como um “procedimento de gestão do fluxo de mão-de-obra” (Guillemard, 2010, p. 16). Jacqueline Barus-Michel (apud Roesler, 2010) assinala a ilusão de liberdade que poderá vir com a aposentadoria, em função do trabalho “como organizador dos tempos da vida”. Para essa autora, realizar as escolhas no cotidiano, na ausência da atividade laboral não é uma tarefa fácil.

Diante de tais evidências, entendemos então que a compreensão da singularidade de cada sujeito deverá ser necessariamente realizada à luz de suas trajetórias sócio-históricas, sem desconsiderar a materialidade. Gaulejac (2009a, p. 10) fala de um “duplo movimento” que conduz o indivíduo a se definir conforme as normas sociais, a visão dos outros, as comparações e, ao mesmo tempo, a partir de escolhas pessoais, de uma vontade e de uma afirmação de seu próprio ser, caracterizando os dois pólos irredutíveis um ao outro: o social e o psicológico. Nestes termos, entendemos que a decisão do sujeito por permanecer ou desligar-se de seu vínculo empregatício é um processo, como outros momentos de transição na vida humana, a ser compreendido no movimento dialético de um ser em direção ao futuro, de lançar-se para um horizonte desconhecido, de possibilidades ao alcance do ser, mas ainda não experimentadas. Temos nos capítulos destinados à análise dos resultados desta pesquisa, subsídios para prosseguir tal discussão.

Enfim, voltamos a nosso questionamento inicial: o que é, afinal, aposentadoria? Tanto esta categoria quanto “trabalho” não são passíveis de conceito único, e tampouco de definições fechadas ou definitivas. Tal constatação é possível a partir da revisão de literatura e dos depoimentos de nossos entrevistados para esta Tese. Suas referências continuam pautadas no mundo do trabalho. Assim, aposentadoria pode ser “morte social”, culpa e constrangimento e pode também se transformar em sentimento de dever cumprido, prazer e liberdade.

Considerando que as experiências de qualquer pessoa são datadas e localizadas em seu percurso sócio-histórico, apresentamos a seguir algumas informações acerca dos aspectos legais que regem o sistema de aposentadorias em nosso país, permitindo-nos situar o terreno material em que os sujeitos de nossa pesquisa se movem.

2.1.6 Regimes de aposentadoria para trabalhadores em instituições financeiras no Brasil

Não temos no país, um regime único que rege o sistema de aposentadorias. Legislações específicas determinam regras de acordo com as atividades exercidas e o tipo de inserção na carreira profissional e ainda, com o gênero. Verificam-se diferenças marcantes entre a normatização aplicada aos trabalhadores da iniciativa privada e ao serviço público federal, à magistratura, aos deputados e senadores, aos militares dentre outras categorias. Discussões em torno da reforma da Previdência Social e unificação dos regimes previdenciários vêm ocorrendo desde meados de 1990, mas até o momento não avançaram.

Em nossa pesquisa nos ateremos aos trabalhadores que adquiriram o direito à aposentadoria por Tempo de Contribuição, de acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio 1999 e alterações posteriores e a Instrução Normativa INSS/PRES nº 20 de 10/10/2007 e alterações posteriores.

De acordo com o Regime Geral de Previdência, que rege as relações de trabalho em empresas mistas e privadas, a comprovação de 35 anos de trabalho para os homens e de 30 anos para as mulheres, com as correspondentes contribuições para o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS asseguram a aposentadoria por aquele órgão oficial, ou, em outras palavras, uma “carta de alforria” para retirar-se do espaço laboral e desvincular-se de suas regras e obrigações, podendo utilizar seu tempo para outras finalidades. Hipoteticamente, ao se chegar a esse momento as necessidades materiais estariam supridas e a pessoa teria condições plenas para usufruir seu tempo de lazer, dedicação à família, atividades artísticas ou outras que lhe aprouverem.

No entanto, observamos tanto na esfera pública, quanto privada, que numerosos trabalhadores adquirem o direito à aposentadoria, usufruem deste benefício junto ao INSS e permanecem em seus locais de trabalho, não se desvinculando das organizações empregadoras. Alguns continuam a executar as mesmas tarefas e a ocupar os mesmos cargos na hierarquia organizacional; outros optam por reduzir o ritmo das atividades; outros ainda alteraram a carga horária da jornada de trabalho e deixam seus postos de chefia. Entretanto, encontramos situações em que as pessoas, ao prosseguir em suas trajetórias profissionais, continuam repetindo as mesmas queixas de antes, como se ainda necessitassem submeter-se àquela condição. As justificativas para a permanência, via de regra, se relacionam aos aspectos financeiros,

argumentação válida para elevado número de trabalhadores, mas não para todos.

A partir de uma decisão do Supremo Tribunal Federal, de 11/10/2006, o trabalhador²⁰ que requer espontaneamente sua aposentadoria pelo INSS, não tem seu vínculo de trabalho com a empresa empregadora, seja pública, de economia mista ou privada, automaticamente extinto, conforme estava previsto a partir da inclusão dos parágrafos 1º e 2º no artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei 9.528/97.

Verificamos a partir daquela data, principalmente em empresas públicas e de economia mista, a permanência de um elevado percentual de profissionais em seus postos de trabalho, apesar de manifestações acerca do desejo de “libertar-se das amarras” de um trabalho diário, sob as mais diversas alegações. Observamos ainda que algumas dessas empresas oferecem programas de preparação para a aposentadoria (PPA’s) e programas de “apoio à aposentadoria” (PAA’s), objetivando incentivar a saída desses trabalhadores, e mesmo assim, os resultados obtidos não são os desejados pelas corporações.

Por certo a legislação que rege o sistema de aposentadorias dos trabalhadores bancários permite a cessação das atividades laborais sob a forma de emprego em um momento em que a maioria desses sujeitos se apresenta no auge de suas capacidades intelectuais. A possibilidade concreta de deixar a organização financeira na qual o sujeito construiu uma trajetória socioprofissional pode configurar-se de duas formas: a) como motivo de entusiasmo, na medida em que possibilita a inserção em outra carreira ou ainda o retorno a projetos que poderão ser viabilizados (Soares & Costa, 2011); b) o temor de cair no vazio e não saber como preencher seu tempo livre, considerando a dedicação exclusiva àquela atividade ao longo de décadas como um hábito incorporado à sua rotina. Exemplificamos com o depoimento de um participante de nossa pesquisa, que não se concebe longe do banco: *“Vou fazer o que se eu sair? Só sei ser bancário...”* (Léo).

Além desses aspectos, temos a representação da aposentadoria como a marca social da entrada na velhice, objeto de nossa reflexão na sequência.

²⁰ Apenas para os contratos de trabalho regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

2.2 EXPECTATIVAS DE VIDA E ENVELHECIMENTO

A velhice é um tema que, em tese, a maioria das pessoas gostaria de descartar do conjunto de suas preocupações/reflexões. A filósofa Simone de Beauvoir nos fornece algumas pistas para compreendermos a inter-relação entre os aspectos socioculturais e a maneira pela qual tais mediações nos afetam psicologicamente ao abordarmos este fenômeno. Vejamos suas palavras:

Diante da imagem que os velhos nos propõem de nosso futuro, permanecemos incrédulos; uma voz dentro de nós murmura absurdamente que aquilo não vai acontecer conosco; não será mais a nossa pessoa quando aquilo acontecer: antes que se abata sobre nós, a velhice é uma coisa que só concerne aos outros. Assim, pode-se compreender que a sociedade consiga impedir-nos de ver nos velhos nossos semelhantes (Beauvoir, 1990, p 12).

Confirmamos tais evidências ao observarmos as estatísticas²¹ referentes ao número de cirurgias plásticas estéticas realizadas no Brasil, bem como toda a gama de serviços oferecidos com a promessa de manter ou devolver a juventude perdida a homens e mulheres.

Historicamente verificamos que a preocupação humana com o envelhecimento e suas adversidades, bem como com sua representação é caracterizada pelo antagonismo e ambiguidade. Ao mesmo tempo em que lhe são ressaltadas suas características positivas, como sabedoria, experiência e respeito, aparecem os aspectos negativos, como a decadência física, a perda de controle sobre determinados processos (incluindo os intelectuais) e a proximidade com a morte, demarcando nitidamente a finitude da vida.

²¹ De acordo com matéria publicada no Jornal *O Estado de São Paulo* de 13/02/2009, a Sociedade Brasileira de Cirurgia Plástica divulgou que entre setembro de 2007 e agosto de 2008 foram realizadas no Brasil 1252 cirurgias estéticas por dia. Ainda de acordo com essa entidade, o país ocupa a segunda posição no ranking mundial nesse tipo de procedimentos, ficando atrás somente dos Estados Unidos. Retirado em 20 agosto, 2012, de http://www2.cirurgioplastica.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=101:pais-registra-12-mil-plasticas-ao-dia&catid=42:saiu-na-midia&Itemid=87.

Estas contradições, apresentadas desde as mais antigas civilizações, são esmiuçadas no tratado sobre *A Velhice* publicado por Simone de Beauvoir na década de 1970, abordando seus aspectos extrínsecos e intrínsecos, sob as perspectivas histórica, filosófica, social, geriátrica, gerontológica, econômica, psicológica e antropológica. A autora afirma que escreveu este livro justamente “para quebrar a conspiração do silêncio” de uma sociedade que “não é apenas culpada, mas criminosa”, pois “abrigada por trás dos mitos da expansão e da abundância, trata os velhos como párias” (1990, p. 8).

O caráter de dualidade e divergência pode ser observado também na mitologia grega: deuses, titãs e heróis são representados no auge do vigor físico e com a sabedoria/experiência somente proporcionada pela velhice, como na imagem de Zeus, esculpido com a cabeça de um homem de idade avançada e com um corpo de jovem.

Entre os romanos, Cícero (103 – 43 a. C.), senador da república, jurista e orador, em *De Senectute*²², afirma que gostaria de estar livre do fardo da velhice, que já lhe pesa ou fatalmente lhe pesará, devendo ser paciente e racionalmente suportado. Encontramos a mesma característica em obras literárias, como *Tous les hommes sont mortels* e *A Cerimônia de adeus*, de Simone de Beauvoir (1946/1996 e 1982, respectivamente), *Mémoires d'Hadrien*, de Marguerite Yourcenar (1958/1974), *A Trégua*, de Mario Benedetti (2007), no poema *O Velho do Espelho* de Mário Quintana (1984), dentre outras que tratam do tema de forma menos romântica.

Observamos em nossa sociedade contemporânea o advento da aposentadoria ainda considerado um “marcador” para indicar o envelhecimento do sujeito. Nesses termos Beauvoir (1990) assinala que falar de aposentadoria é fazer referência direta ao envelhecimento. Afirma ainda a autora que “ser brutalmente precipitado da categoria dos indivíduos ativos na dos inativos e classificados como velhos [...] é, na imensa maioria dos casos, um drama que acarreta graves consequências psicológicas e morais” (p. 324). Ser ativo, atributo valorizado em nossa sociedade, é sinônimo de ser alguém que está produzindo mercadorias, se quisermos utilizar a perspectiva marxista. Ser inativo, por outro lado, é ser dependente, não produtivo e, por consequência, destituído de um lugar social de destaque ou de reconhecimento.

²² O título da obra foi traduzido por Paulo Neves como *Saber Envelhecer* (2008). No entanto, em outras referências é citado como *A arte de envelhecer e a amizade*.

Se o envelhecimento demográfico pode ser percebido pelos poderes políticos como catastrófico (Réguer, 2007), como seria para as pessoas que vivem essa condição? O advento da aposentadoria pode ser considerado um “passaporte” para a velhice, nos termos em que afirma Simone de Beauvoir (1990)? Assim como encontramos dificuldade em precisar um conceito que nos explique o que é aposentadoria, a questão do envelhecimento humano é de difícil abordagem. Nesta pesquisa é um tema transversal, merecendo, em nosso entendimento, algumas considerações, sem, no entanto, termos a possibilidade de aprofundá-lo.

2.2.1 O que é ser velho? A idade cronológica e os marcadores sociais

Existiria uma idade “padrão” para se considerar uma pessoa “velha” ou “idosa”? De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU, 1982), uma pessoa é “idosa” a partir dos 60 anos de idade nos países em desenvolvimento e dos 65 nos países desenvolvidos. Tal definição foi instituída por meio da Resolução 39/124 por ocasião da Primeira Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre o Envelhecimento da População. No Brasil a Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003 instituiu o Estatuto do Idoso prevendo “regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos”²³.

Se nosso país até pouco tempo apresentava um “perfil jovem”, a realidade nos últimos dez anos sofreu alterações significativas, conforme demonstram os dados apresentados a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios- PNAD 2009, do IBGE²⁴. O número de pessoas com mais de 60 anos de idade, entre 1999 e 2009, de acordo com a *Síntese dos Indicadores Sociais 2010* do IBGE²⁵,

²³ Retirado em 24 novembro, 2009 de <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/2003/L10.741.htm>.

²⁴Dados apresentados na “Síntese de Indicadores Sociais – uma análise das condições de vida da população brasileira 2009”, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). São abordadas no estudo, as condições de vida da população brasileira a partir de informações socioeconômicas adquiridas, principalmente, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Retirado em 23 novembro, 2009 de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadores_minimos/sinteseindicsoais2009/indic_sociais2009.pdf.

²⁵ Retirado em 18 outubro, 2010, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadores_minimos/sinteseindicsoais2010/SIS_2010.pdf.

aumentou de 7,8% para 11,3% do total da população brasileira, somando aproximadamente 21 milhões de pessoas (o total é de cerca de 191,8 milhões de habitantes). É necessário destacar o incremento da população de mais de 70 anos de idade no período de dez anos: de 6,4 milhões, representando 3,9% da população, para 9,7 milhões, correspondendo a 5,1% do total de habitantes brasileiros.

Do total de pessoas acima de 60 anos de idade, o IBGE registra que apenas 57,9 % constam no cadastro de aposentados pelo Instituto Nacional de Previdência Social, comprovando uma afirmação de França (2010, p. 13 - Prefácio), de que “nem toda velhice é aposentada e nem todo aposentado é velho”.

Os indicadores brasileiros relativos à quantidade de crianças de zero a seis anos, que são 19,4 milhões, bem como o de idosos superam esses números em países como França, Inglaterra e Itália (entre 14 e 16 milhões). As informações demonstram que, da mesma maneira, no período entre 1998 e 2008, o crescimento da longevidade em nosso país foi expressivo:

Quadro 1 – Crescimento da longevidade brasileira entre 1998 e 2008

Faixa etária	Percentual de incremento
60 anos ou mais	51,2%
60 a 64 anos	48%
65 a 69 anos	43,5%
75 a 79 anos	46,9%
80 anos ou mais	69,4 %

Fonte: IBGE - Síntese de Indicadores Sociais – uma análise das condições de vida da população brasileira – 2009.

Somente no grupo etário de 80 anos ou mais, o de maior crescimento em relação aos demais, o IBGE estima que, em números absolutos, este segmento em 2008, alcançava cerca de três milhões de pessoas.

Ainda segundo informações da pesquisa do PNAD 2009, a expectativa média de vida no país era de 69,7 anos de idade em 1998. Nos dez anos seguintes, ocorreu um aumento nesse indicador, chegando a 72,7 e em 2009 era de 73,1 anos de idade, com as mulheres em situação mais favorável que os homens: de 73,9 para 77,0 anos para elas, e de 66,3 para 69,4 anos para eles (IBGE 2009 e 2010).

Encontramos ainda na mesma pesquisa, dados fornecidos pela Previdência Social, um incremento significativo no número de beneficiários, aposentados e pensionistas entre 1998 e 2008. Em termos

relativos, no entanto, esses percentuais se mantiveram praticamente nos mesmos patamares (84,5% e 85,5%) da população, considerando pessoas de 65 anos ou mais. Em 2009 o percentual de aposentados era de 57,9.

Os resultados parciais do Censo 2010, divulgados pelo IBGE em 17/10/2010, confirmam a tendência do envelhecimento populacional brasileiro. O Presidente daquele Instituto, Eduardo Pereira Nunes, em entrevista ao Jornal Gazeta do Povo em 18/10/2010, salientou que o número de crianças de zero a quatro anos decresceu desde o último Censo em 2000, de 9,65% para 7,17%, e o número absoluto de idosos de mais de 100 anos subiu no mesmo período, de 14 para 17 mil, podendo esta diferença ser maior ao término da pesquisa, pois ainda faltava recensear cerca de 20% da população, principalmente a concentrada nas áreas rurais.

Para a coordenadora do grupo de População e Cidadania do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ana Amélia Camarano, a longevidade é um fenômeno mundial. "A população que mais cresce no mundo é a de centenários. No Brasil, somos uma população de meia-idade em processo de envelhecimento"²⁶.

Confirmam tais expectativas os resultados de pesquisa realizada pela Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social do Governo do Estado de São Paulo, divulgada em 28/05/2009²⁷. Somente naquele Estado, há 4,3 milhões de idosos, sendo previsto o incremento deste quantitativo para sete milhões no ano de 2020. Da análise desses dados resultou a elaboração do "Plano Futuridade", demonstrando a preocupação do poder executivo paulista em promover o fortalecimento da rede de atenção aos idosos, com a promoção da qualidade de vida principalmente para os que se encontram em situação caracterizada como "de vulnerabilidade social e descoberta de seus direitos"²⁸.

²⁶ Pesquisa divulgada pela Agência FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. Retirado em 01 junho, 2009 de <http://www.agencia.fapesp.br/materia/10569/idade-futura.htm>.

²⁷ Retirado em 24 novembro, 2009 de http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20091115/not_imp466713,0.php.

²⁸ Plano Estadual para a Pessoa Idosa: Futuridade. Governo do Estado de São Paulo. Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social. Retirado em 02 junho, 2009 de <http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/usr/share/documents/Plano%20Estadual%20para%20a%20Pessoa%20Idosa.pdf>.

Os pesquisadores que se debruçam sobre o fenômeno atribuem o aumento da expectativa de vida aos avanços na área da saúde, principalmente aliados às novas tecnologias, prevenção de doenças, fatores genéticos e estilo de vida, principalmente para uma parte da população que habita centros urbanos. "Hoje temos maior acesso aos recursos de saúde. Tanto aos terapêuticos quanto aos preventivos. A bagagem genética, vida saudável e acompanhamento médico ajudam. Mas também é preciso muita sorte", explica o geriatra Clineu de Mello Almada Filho, diretor do Centro de Estudos do Envelhecimento da Unifesp²⁹.

Ora, se os sujeitos estão vivendo mais tempo, é necessário que sejam adotadas políticas públicas objetivando manter a qualidade de vida, com acesso aos serviços básicos de atenção à saúde, educação, trabalho, participação na vida política, prática de esportes e assistência social, além de outros direitos, conforme consta na Lei 10.741 - Estatuto do Idoso, em seu controverso Capítulo VI, "Da profissionalização e do trabalho" de pessoas a partir de 60 anos de idade, principalmente no que se refere ao Artigo 28, com a seguinte redação³⁰:

- O Poder Público criará e estimulará programas de:
- I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;
 - II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;
 - III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Em que pese a legislação vigente, seu cumprimento diz respeito à quebra da ideia preconcebida de que o trabalhador próximo da aposentadoria é velho e, portanto inútil às necessidades produtivas do mercado, podendo, a partir desta lógica, ser descartado. Neste cenário é importante lembrar que, no modo de produção capitalista a associação

²⁹ Retirado em 24 novembro, 2009 de http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20091115/not_imp466713,0.php.

³⁰ Retirado em 24 novembro, 2009 de <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/2003/L10.741.htm>.

entre velhice e aposentadoria leva a uma representação coletiva de obsolescência, ao conceber o sujeito que envelhece como incapaz de continuar produzindo bens e serviços; dito de outra forma, a partir desta perspectiva o aposentado perde sua “utilidade” e torna-se um peso social.

2.2.2 Paradoxos do processo de envelhecimento

Nas décadas de 1970/80 a aposentadoria significava para muitas pessoas o ingresso na “velhice biológica”, com uma esperança de vida reduzida. Atualmente o cenário se apresenta modificado e a desconexão entre a velhice social e a velhice biológica obriga as pessoas que cessam suas atividades laborais a um verdadeiro trabalho de “recomposição identitária” e redefinição dos parâmetros de sua vida (Legrand, 2001), como é o caso de nossos entrevistados, os quais se encontram no auge de suas capacidades intelectuais. Contraditoriamente, se para o mercado de trabalho uma pessoa de 50 anos é considerada “velha”, Thierry (2005) lembra que seria “um pouco jovem para o posto de Primeiro Ministro” e 70 anos ainda seria uma boa idade para ser Presidente da República.

Sennett (2006) aponta duas questões relacionadas à ideia de idade como “critério de medida de inutilidade” (p. 90). A primeira é o preconceito, em função da crença de que os empregados mais velhos são lentos, sem energia e acomodados, o que não corresponde à realidade, na maioria dos casos, além de expressar um paradoxo na sociedade contemporânea, em função dos avanços da medicina e das condições de trabalho. A segunda questão diz respeito à postura dos trabalhadores mais experientes, geralmente mais críticos e experientes que os mais jovens, além de receber, via de regra, salários mais elevados, sendo por esses motivos, vistos como dispensáveis e não cooperativos com os fins da organização. O autor assinala que enquanto o trabalhador mais jovem “sai mais barato e causa menos problema”, o mais velho “à medida que aumenta a experiência, perde o valor” (p. 93).

Outro aspecto interessante a ser abordado é a mercantilização da velhice transformada em novo nicho de mercado. Produtos e serviços criados especialmente para a chamada “Terceira Idade”, “Melhor Idade”, “Sênior” e outras denominações similares, trazendo como “novidade”, a “gestão da velhice” (Debert, 2004). A autora recorda que nas sociedades da segunda metade do século XIX a velhice, associada à decadência física e a ausência de papéis sociais, foi fundamental também para legitimar o direito de repouso remunerado aos

trabalhadores sem condições de continuar em suas atividades – a aposentadoria. No entanto, atualmente assistimos ao que Debert (2004) vem chamando de “reprivatização da velhice” (p. 14), transformada em responsabilidade individual. Os estereótipos a ela associados também estão sofrendo mutações.

O sociólogo alemão Norbert Elias (1897-1990) problematizou a experiência da velhice na sociedade contemporânea por meio do texto “Envelhecer e Morrer” (2001). Uma das questões assinaladas pelo autor é a dificuldade das pessoas mais jovens em compreender o envelhecimento antes de efetivamente passar por ele. Em suas palavras:

Não é fácil imaginar que nosso próprio corpo, tão cheio de frescor e muitas vezes de sensações agradáveis, pode ficar vagaroso, cansado e desajeitado. Não podemos imaginá-lo e, no fundo, não o queremos. Dito de outra maneira, a identificação com os velhos e com os moribundos compreensivamente coloca dificuldades especiais para as pessoas de outras faixas etárias. Consciente ou inconscientemente, elas resistem à ideia de seu próprio envelhecimento e morte tanto quanto possível. (Elias, 2001, p. 80).

Na mesma direção Barus-Michel (apud Roesler, 2010), aponta os limites do corpo e a redução do vigor físico, fatores que impedem a realização das mesmas atividades de antes. Paradoxalmente, o sujeito continua sentindo-se “o mesmo”, mas seu corpo não mais corresponde a seus “comandos”. Para esta autora, tais limitações são a parte mais “sofrida” do processo de envelhecimento, juntamente com as discriminações e preconceitos sociais em uma sociedade que supervaloriza a juventude.

Verificamos, considerando-se a realidade brasileira, que em sentido inversamente proporcional ao incremento na expectativa de vida, para uma parcela da população, o direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou idade, se avizinha cada vez mais cedo: trabalhadores na faixa etária dos 45 aos 54 anos, que iniciaram suas atividades laborais muito jovens, estão aposentados pelo Instituto Nacional de Previdência Social e têm, no mínimo, duas décadas de vida pela frente. Tal situação se apresenta como um grande desafio atual, no que tange principalmente às políticas de educação, saúde, lazer, transporte e assistência social, dentre outros.

Mas, segundo estudos de França (1999, 2002, 2008), Guillemard (2010) dentre outros pesquisadores, tem se verificado de forma

acentuada no panorama nacional e internacional que, mesmo para trabalhadores aposentados com remuneração elevada, rapidamente a realidade se impõe, advindo a sensação de vazio, a necessidade de retornar ao ambiente corporativo, recuperar o *status*, o poder, ser alvo de atenções ou mesmo de demandas e pressões. Os questionamentos mais frequentes desses sujeitos fazem menção ao tempo e aos vínculos sociais: O que fazer diante desse tempo agora liberado das obrigações do trabalho? Como não cair no vazio, na solidão, na angústia, no rompimento com os vínculos criados no ambiente laboral? Como redimensionar o tempo sem seguir “aquela” agenda de compromissos diários que ditava o ritmo e o rumo da vida?

A situação é ambivalente e requer uma análise cuidadosa. Temos no Brasil a aceleração do processo de envelhecimento e a forte queda das taxas de natalidade (IBGE 2009, 2010) combinadas com outros fatores tais como os avanços da tecnologia, especialmente nos setores da saúde, e os adultos “jovens”, na faixa dos 45/60 anos aptos a usufruir do requisito legal da aposentadoria. Vemos, entretanto, a partir dos indicadores sociais apresentados pelo IBGE (2010), que percentual considerável de pessoas com mais de 60 anos de idade, aposentadas, continuam ocupadas, ou seja, em atividades laborais remuneradas, conforme o quadro abaixo:

Quadro 2 – Pessoas com 60 anos ou mais de idade, aposentadas e ocupadas, por sexo em 2009.

60 anos ou mais			65 anos ou mais			70 anos ou mais		
Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
17,9 %	26,7 %	11,0 %	17,0 %	27,1 %	9,2 %	13,4 %	22,4 %	6,8 %

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2009. Síntese dos indicadores sociais 2010³¹.

Sem desconsiderarmos a grande parcela da população que necessita continuar trabalhando após a aposentadoria pelo INSS (em função dos baixos valores do benefício), por certo encontramos nos percentuais mostrados no quadro acima trabalhadores em situação financeira estável e que, em princípio, poderiam deixar o mercado de

31

trabalho. A questão é: se objetivamente podem parar de exercer atividade remunerada, por que não o fazem? E por que o percentual de homens que continuam trabalhando após sua aposentadoria é maior que o de mulheres em todas as faixas etárias? Além dos aspectos sociais, culturais e econômicos, outros fatores interferem na permanência masculina superior à feminina nas organizações após a aposentadoria pelo INSS. No capítulo V desta Tese analisamos esta questão a partir das narrativas dos participantes desta pesquisa, permitindo-nos avançar na compreensão da complexidade deste quadro.

Objetivando estimular o desligamento dos trabalhadores a partir de determinada idade, algumas organizações públicas e privadas criaram os Programas de Preparação para Aposentadoria – PPA's, principalmente com enfoque nos aspectos relacionados à administração financeira, pouco abordando questões psicológicas e sociais decorrentes da saída do ambiente laboral (França, 2008). Podemos citar como exemplos de empresas que desenvolvem tais programas: Petrobras, Correios, Furnas, Prefeitura de São Paulo, Vale do Rio Doce, Caixa Econômica Federal, Volvo do Brasil, dentre outras.

Ainda de acordo com França (1999) os programas de preparação para a aposentadoria (PPA's) adotados em empresas brasileiras seguem o modelo norte-americano criado na década de 1950, em que as discussões centrais focalizam questões de ordem econômico-financeiras, deixando em segundo plano os aspectos psicológicos do processo, com temas importantes como o envelhecimento, o projeto de ser e a temporalidade. Para a autora, é necessário uma intervenção mais rigorosa, com base em referencial teórico consistente e metodologia científica adequada, a fim de esclarecer a relação entre as dificuldades e/ou facilidades na tomada de decisão diante da aposentadoria efetiva, ou seja, não apenas a oficial, junto ao INSS, mas a de fato: o desligamento da empresa.

Não nos deteremos em analisar os programas de preparação para aposentadoria dada a variedade de situações e nossa dificuldade para abarcá-las neste estudo. Tampouco entraremos na discussão acerca dos aspectos culturais de senso comum de que o homem é o provedor e à mulher cabem as lides domésticas. Para encontrarmos indícios que nos permitam responder aos questionamentos de nosso estudo, buscamos compreender a relação entre os aspectos individuais (o psicológico) e coletivos, implicando o social, o político, o econômico e o cultural.

Como ficou evidenciado ao longo de nossa exposição, o processo de aposentadoria está intimamente ligado ao sentido do trabalho para os sujeitos, o qual não está isento de contradições e ambiguidades. Sua

vivência como crise, época de fruição e bem-estar ou de angústia e “morte social”, encontra eco na trajetória sócio-histórica de cada indivíduo, requerendo uma análise detalhada da complexidade deste fenômeno que é, ao mesmo tempo, singular e universal. A partir do quarto capítulo desta Tese, por meio das histórias de vida de quinze personagens reais – nossos entrevistados -, avançaremos na exploração do problema apresentado ao longo de nosso texto.

Na sequência fazemos uma exposição sobre as bases teórico-metodológicas sobre as quais nos apoiamos na realização desta pesquisa.

CAPÍTULO III CAMINHOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA

“(...) toda vida narrada é exemplar; escrevemos para atacar ou para defender um sistema do mundo, para definir um método que nos é próprio.”

(Yourcenar, 1958/1974, p. 342)

3.1 OS PRIMEIROS PASSOS DA PESQUISA

A escolha do objeto de pesquisa constitui-se numa tarefa nem sempre simples, na medida em que envolve experiências anteriores, conhecimentos e, acima de tudo, a subjetividade do pesquisador. Conforme afirma Gaulejac (2006, p. 13), não se sai impune desse processo, uma vez que tal escolha “implica por natureza aquele que o aborda”.

A opção por determinada abordagem teórica e metodológica sobre a qual nos apoiamos em nosso trabalho de pesquisa também não ocorre ao acaso. Implicados com os aspectos epistemológicos e seus procedimentos metodológicos, pensamos que as reflexões, dúvidas, receios e, ao mesmo tempo, nossa curiosidade, foram e continuam sendo provocados e alimentados principalmente no contato com as pessoas com as quais trabalhamos e nos permitiram avançar na busca de nossos objetivos: são os nossos sujeitos de pesquisa e toda a comunidade acadêmica³², chamados a nos auxiliar nesta tarefa de compreender um fenômeno humano inscrito no registro do social. Estamos cientes de que o caminho percorrido é o início de uma longa jornada, uma vez que o tema deste estudo não se esgotará na escritura desta Tese.

Outro aspecto a ser ressaltado desde o ponto de partida, é a dispensa à neutralidade na função de pesquisadores. Reconhecemos, conforme assinala Giust-Desprairies (2009), que, não obstante nossas

³²³² Entendemos por “comunidade acadêmica” o grupo formado por pessoas que nos auxiliam de alguma forma no avanço das nossas reflexões: colegas, professores, orientadores e autores de cuja bibliografia nos servimos, sempre na perspectiva de avançar em novos horizontes de conhecimentos. Nestes termos, uma Tese é sempre um trabalho coletivo, embora implique boa dose de esforço individual.

motivações a praticar uma abordagem “multirreferencial³³” dos objetos de pesquisa, tanto estes quanto nossas intervenções são impregnadas por nossos valores, ideologias, crenças e conhecimentos anteriores. Assim, nosso olhar e a maneira de entrar no campo de pesquisa estão apoiados em uma epistemologia e em uma metodologia que nos fornecem sustentação para pensar a problemática de acordo com experiências anteriores e conhecimentos acumulados a partir de nossa inserção social. A este propósito, não temos como descartar nossa subjetividade, que sempre está implicada e faz parte do processo de pesquisa em qualquer circunstância. Desta maneira, em todas as atividades, sejam acadêmicas ou no exercício profissional da Psicologia, esta implicação nos lança em uma relação de reciprocidade nos planos éticos e epistemológicos com nossos objetos e sujeitos de pesquisa.

Consideramos que o conhecimento não é um privilégio do pesquisador; assim, os participantes da pesquisa contribuem com seus saberes, que podem ser científicos ou decorrentes de sua prática profissional, ou ainda, construídos a partir de suas experiências e do senso comum (Gaulejac & Roche, 2007; Giust-Desprairies, 2004; Niewiadomski, 2012; Rhéaume, 2007). Nestes termos, a Sociologia Clínica é “particularmente sensível” à possibilidade de estabelecer essa relação entre o pesquisador e seu sujeito de pesquisa (Rhéaume, 2007, p. 57-8) neste processo de co-construção do conhecimento.

No intuito de articular a teoria às experiências vividas pelos participantes deste estudo, entendemos que a perspectiva clínica nos fornece subsídios, sem, no entanto, excluir outras teorizações que possam nos auxiliar em tal propósito. Neste sentido entendemos pertinente a afirmação de Giust-Desprairies (2004), de que “se interrogar sobre as origens e significados de uma abordagem, de uma posição ou de um pertencimento é fazer emergir um material no qual procuramos encontrar a coerência” (p. 9). Portanto, em busca desta “coerência” escolhemos nossos caminhos metodológicos e as teorias que nos subsidiam na elucidação da problemática abordada nesta Tese.

No intuito de situar o leitor, faremos a seguir uma breve exposição acerca destas opções teórico-metodológicas.

³³ A abordagem “multirreferencial” se propõe a abordar o fenômeno em sua “complexidade” (Morin, 1990/2005), conjugando diferentes perspectivas teóricas que, em seu conjunto, permitem compreender os fenômenos humanos de forma distinta do modelo científico estruturado a partir do racionalismo cartesiano e do positivismo comteano.

3.2 O CAMPO EPISTEMOLÓGICO DA PESQUISA

Por epistemologia entendemos o conjunto de teorias ou filosofia do conhecimento que nos permitem compreender determinado fenômeno. Situamo-nos para fins deste estudo, na vertente epistemológica da Sociologia Clínica, posicionada na fronteira entre a Psicologia e a Sociologia, na prática de uma “análise dialética e pluridisciplinar”, com a utilização de “múltiplos referenciais teóricos” situados entre a psicossociologia, a psicanálise, a psicologia social, o existencialismo sartriano, a sociologia e a antropologia em sua abordagem clínica dos fenômenos psíquicos e sociais (Gaulejac, 2007, p. 53). O autor salienta que essa “identidade plural” da Sociologia Clínica lembra, de certa maneira, “o gosto pela indisciplina” (p. 53), mas na verdade trata-se de uma “concepção aberta” em ciências sociais e humanas que tem por princípio o fenômeno estudado como indicador das teorias e referências a serem utilizadas, e não o contrário (p. 54).

Trazemos na sequência desta exposição algumas características da Sociologia Clínica, sem a pretensão de esgotarmos o assunto.

3.2.1 A Sociologia Clínica no estudo de fenômenos sociais humanos

O objeto da Sociologia Clínica são os processos humanos em sua complexidade psicológica e social, levando em consideração as relações entre indivíduos, grupos e sociedade, sem perder de vista suas trajetórias sócio-históricas. Nestes termos, privilegia a análise das “dimensões existenciais das relações sociais mostrando como cada história é ao mesmo tempo a expressão de um destino singular e a encarnação da sociedade na qual está inscrita” (Gaulejac, 1987, p. 17).

Ao nos depararmos com a palavra “clínica” acompanhando “Sociologia”, poderíamos manifestar certo estranhamento. Afinal, como pode uma Sociologia se autodenominar clínica?

Este tema suscitou debates desde o início desta disciplina e continua sendo questionado pela comunidade científica, apesar de ter conquistado aceitação como uma nova abordagem nas Ciências Sociais³⁴ a partir dos anos de 1990 na França, sobretudo com as

³⁴ Gaulejac (2007, p. 8) relata que esta disciplina iniciou na França a partir dos anos de 1980, mas foi somente em 1988 em Genebra, na Suíça, que um grupo de trabalho formado por Robert Sévigny, Gilles Houle, Eugène Enriquez e Vincent de Gaulejac começou a se organizar na forma assumida atualmente. Foi somente em 1992 que se realizou o primeiro *Colloque de Sociologie Clinique* na

pesquisas e publicações de alunos e professores pesquisadores vinculados ao *Laboratoire de Changement Social* da *Université Paris VII* (Gaulejac & Roche, 2007) e de outros países, tais como Uruguai, México, Rússia, Bélgica, Grécia, Itália e Chile (Gaulejac, 2007, p. 9). No Brasil, o movimento é mais recente e vem crescendo por intermédio de pesquisas e publicações de grupos de pesquisadores que adotam a sociologia clínica em diversas universidades³⁵.

Um dos pontos mencionados nas discussões acerca da pertinência da Sociologia Clínica diz respeito, em primeiro lugar, ao significado atribuído à palavra “clínica”, que tem sua origem do grego *Klinè* e exprime os cuidados dispensados ao doente em seu leito (Chiland, 2010, p. 9). Ainda em nossos dias esse vocábulo remete à visão medicalizada de “cuidados” dispensados ao doente/paciente, atividade que hipoteticamente estaria restrita às Ciências da Saúde, embora tenhamos na Psicologia o uso difundido do termo “clínica”, principalmente em referência às atividades terapêuticas, não necessariamente ligadas ao tratamento de psicopatologias. No entanto, esclarece Rhéaume (2010b, p. 84), é no sentido metafórico que devemos compreender a expressão “abordagem clínica” – como proximidade e implicação com os sujeitos. A noção de clínica usada na Sociologia diz respeito à intervenção junto às pessoas e aos grupos sociais, levando em consideração o caráter de implicação dos registros políticos, econômicos, culturais, sociais e psicológicos.

Podemos assim ter ideia da polêmica instaurada, conforme nos conta Vincent de Gaulejac (2007), um dos componentes do grupo precursor dessa abordagem na França. De acordo com este sociólogo clínico, o propósito desta disciplina é trabalhar “o mais próximo do vivido dos atores” (p. 25), no intuito de apreender os fenômenos sociais, levando em consideração as especificidades humanas e a presença “irrecusável e irredutível da subjetividade” (Gaulejac & Roche, 2007, p. 10). Assim, toda pesquisa ou intervenção neste campo considera as dimensões individuais, pessoais, psicológicas, afetivas e existenciais das relações sociais construindo-se em um movimento permanente entre a

França, já sob os auspícios do *Laboratoire de Changement Social* da *Université Paris VII*.

³⁵ Universidades Federais do Rio Grande do Norte, de Minas Gerais, Fluminense, do Rio de Janeiro e de Santa Catarina; Universidade de Brasília; Fundação Getúlio Vargas São Paulo e Rio de Janeiro; Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Universidade Estadual de Maringá dentre outras.

escuta do vivido pelos sujeitos e a conceitualização. Gaulejac (2009a) considera ainda a Sociologia Clínica “uma modalidade especial de fazer pesquisa e intervenção” (p. 203), uma vez que se apóia na abordagem clínica para apreender os fenômenos sociais, considerando que o social e o psicológico são indissociáveis e se “alimentam” permanentemente um do outro.

A partir desta perspectiva, os conflitos e as contradições organizacionais podem ser compreendidos como um conjunto de fatores capaz de produzir situações psíquicas de diversas ordens. Em decorrência, entendemos a necessidade de tratar nosso tema de pesquisa a partir da historicidade dos sujeitos, considerada em uma perspectiva ao mesmo tempo diacrônica e sincrônica. Tomamos por diacronia o estudo da historicidade individual e por sincronia o estudo dessa historicidade singular em sua dialética, permeada pelas contradições organizacionais e sociais (Gaulejac, 1987).

Conceito fenomenológico desenvolvido por Heidegger (1889-1976) e Husserl (1859-1938), a historicidade é uma especificidade humana e tem por função, segundo Gaulejac (1987, p. 45), permitir ao sujeito o distanciamento de sua história justamente para alterar o sentido das experiências vividas em determinadas contingências, assim como efetuar um trabalho para substituir certos “*habitus* impróprios” por outros, com a finalidade de afrontar novas situações (p. 45). O autor se apóia no conceito heideggeriano de que a história não se restringe ao passado, no sentido de um conjunto de acontecimentos acabados, e sim sempre em sua relação com o futuro. A ênfase, nesta concepção dinâmica de história, é a ligação estreita entre a “capacidade do indivíduo de integrar sua história e suas possibilidades de investir no futuro” (p. 46).

Em sua *Psicanálise Existencial*, Sartre (1943/1997) se aproxima desta proposta, ao falar no sujeito que “se historializa”, isto é, tem em sua dimensão psicológica a síntese das três dimensões temporais (passado, presente e futuro). Schneider (2011) explica, a partir da perspectiva sartriana, que o sujeito é seu passado - “que é o que é”-, e seu futuro -“que não é ainda -, enquanto presença no mundo” (p. 126). Nestes termos, não é o passado que o determina, mas sim uma dinâmica sempre “em aberto”, rumo ao futuro e que nada mais é do que seu projeto³⁶. Assim, a historicidade individual é a maneira de ser do sujeito

³⁶ Adotamos a noção de “projeto” desenvolvida na obra de Sartre, especificamente em *O Ser e o Nada* (1997), *Questão de Método* (2002a) e *Saint Genet: ator e mártir* (2002b). De forma sucinta, o projeto “se caracteriza por

e a reflexão acerca de sua dinâmica toma uma importância epistemológica fundamental, ao visar o sujeito em suas três dimensões temporais (passado, presente e futuro) bem como as relações internas e recíprocas nessa temporalidade (Castro, 2010).

Pensamos que a partir da historicidade individual, da inserção de cada sujeito em um sistema social, econômico e político, com todas as suas imprevisibilidades, podemos apreender os componentes da relação de cada sujeito consigo mesmo e com os outros. Podemos também avançar na compreensão da ideologia, dos jogos de poder e de submissão que ocorrem tanto nas empresas privadas como nas instituições públicas, lugar onde as pessoas com as quais compartilhamos nosso trabalho e nossas experiências exercem suas ocupações.

Neste sentido, a Sociologia Clínica nos oferece uma base teórica e metodológica que permite o acesso aos fenômenos estudados suplantando os limites positivistas. O sujeito, nessa abordagem, é multideterminado e considerado em sua historicidade, como produtor e produto da realidade social (Gaulejac, 1987); sua história singular está imbricada ao registro social de forma indissociável, porém sem ser equivalente.

Em relação às organizações de trabalho, ao mesmo tempo em que são produzidas socialmente pelos indivíduos, são produtoras dos mesmos indivíduos que as produzem (Aubert & Gaulejac, 2007, p. 234). Em outros termos, existe uma inter-relação entre indivíduo e organização, de tal forma que não são concebíveis separadamente. Os autores não admitem as metáforas utilizadas na linguagem corrente e até mesmo em meio científico, as quais tratam as organizações como “organismos”, à semelhança de uma pessoa. Existem diferenças fundamentais: a dimensão social humana se constrói sobre um substrato biológico e psíquico; a organização, ao contrário, é uma “produção social ligada aos aspectos econômicos, políticos, culturais, tecnológicos e jurídicos”, não sendo, desta forma, “um organismo vivo”, apesar de, por ser construída por pessoas, “conter todas as características humanas” (p. 234).

essa busca do sujeito em realizar plenamente o seu ser, já que o homem está sempre indo em direção ao seu futuro. Não existe homem sem projeto. Mesmo não ter projeto é ainda um projeto; quer dizer, o homem, ao lançar-se no mundo, persegue um fim, mesmo que não tenha clareza de qual é ele” (Schneider, 2011, p. 128).

No mesmo sentido, as organizações de trabalho são vistas, de acordo com Pagès et al (1993, p. 31), como um “sistema de mediações” e ainda “um conjunto dinâmico de respostas a contradições”. Para Lévy (2002/2005), a aparente coerência - parte visível das organizações -, esconde o outro lado, menos exposto, que comporta uma “dinâmica relacional” envolvendo “as pessoas e a sua subjetividade, onde coexistem e se chocam forças opostas, desejos não saciados, representações divergentes” (p. 156). Desta forma, pesquisas que têm por objeto as relações do sujeito com o seu trabalho necessitam abordar a relação dialética estabelecida entre o sujeito e a organização inserida em um contexto político, econômico, histórico-social. Para Gaulejac (1987) o método dialético utilizado na Sociologia Clínica permite apreender o movimento dos sujeitos em suas relações, por tratar-se de uma *démarche* multipolar que, ao relacionar perspectivas epistemológicas diferentes, reconhece a autonomia entre os registros familiar, social e psicológico e busca analisar suas contradições.

Para compreender a relação que uma pessoa estabelece com trabalho, seja esta de prazer e/ou de sofrimento, adotamos a posição de mediadores de um processo ao qual a clínica oferece um “lugar para falar” (Giust-Desprairies, 2004, p. 91). Em tal contexto, ao trabalharmos a trajetória social a partir da biografia, possibilitamos ao sujeito compreender sua história e se projetar em um campo de possibilidades em relação ao futuro. Contribuímos também para que a pessoa possa modificar a relação com o seu passado, restaurando, reparando ou revendo situações que continuam no presente, como fonte de conflitos ou de mal-estar.

Se o passado não pode ser alterado, sempre podemos alterar nossa relação com este passado ao compreendermos o peso de nossa história na vida presente e futura (Gaulejac, 2009b, p. 20). Dito de outra maneira, podemos mediar a compreensão de um sujeito acerca de suas possibilidades de fazer de si algo diferente do que foi feito até então. Enfim, levá-lo a compreender a famosa frase sartriana de que “o importante não é o que fizeram do homem, mas o que ele faz do que fizeram dele” (Sartre, 1974, p. 63), esclarecendo que quando falamos em liberdade de ação, ou, nas palavras de Sartre, liberdade “em situação e situada”, queremos dizer que esta não depende somente do sujeito, mas de um conjunto de fatores que precisam ser inteligíveis para poderem ser modificados.

Assim, pensamos que a partir de uma lógica dialética e histórica é possível substituir o paradigma funcionalista, ainda utilizado em algumas abordagens das Ciências Humanas e Sociais, permitindo às

pessoas a possibilidade de transcender seu passado e suas determinações sociais em direção ao futuro. Neste sentido, conforme afirma Gaulejac (1987), “é essencial (...) compreender os mecanismos de produção social dos indivíduos, a maneira como o sócio-histórico está presente na história individual” (p. 50). Assim, a compreensão da historicidade individual somente é possível se conduzida no contexto de sua inserção nas condições sócio-históricas da existência e da produção de cada indivíduo.

Pensando de acordo com esta abordagem, é justamente sobre o plano socio-histórico que se encontram os laços e as articulações entre os conflitos familiares, organizacionais e de classe que podem influenciar na constituição de um sujeito, inscrevendo-o nos limites de sua autoprodução. Para complementar, Gaulejac (2006), sustenta que “todos os destinos individuais se implantam entre a história familiar e as relações sociais. Entre a formação, a pesquisa e a terapia, a sociologia clínica tenta desfazer os nós das histórias de vida” (p. 87). Portanto, olhando a historicidade individual do ponto de vista clínico e biográfico, um profissional das Ciências Humanas e Sociais pode apreender o ser humano como sujeito capaz de fazer qualquer coisa de si e de dar um sentido à sua existência a partir de condições sociais determinadas. No entanto, é necessário estarmos atentos à questão seguinte, proposta por Gaulejac (2006), em suas reflexões acerca desta abordagem clínica:

A questão que se coloca é de apreender estas diferentes dimensões e de compreender como se articulam entre elas. Trata-se então de analisar em qual medida os destinos individuais, qualquer que seja a irredutível singularidade, são condicionados pelo campo social no qual se inscrevem; de mostrar como as relações sociais, tal como existem em dado momento e tal como evoluem, vão influenciar a vida de um indivíduo, quer dizer, suas maneiras de ser, de pensar, suas escolhas afetivas, ideológicas, profissionais, econômicas, etc.; de apreender a dialética existencial entre o indivíduo produto da história e o indivíduo produtor da história, entre o indivíduo objeto de suas condições concretas de existência e o indivíduo que procura se posicionar como sujeito desta história (p. 88).

Considerando o ser humano posicionado em direção a um campo sempre aberto de possibilidades futuras – e não como resultado ou

determinação intransponível de seu passado – a partir da clínica narrativa (Gaulejac, 1987, 2009b, 2010; Niewiadomski, 2010; 2012) inscrita na temática “romance familiar e trajetória social” (Gaulejac, 2009b), podemos auxiliar o sujeito na compreensão de sua história e dos processos sociopsíquicos que influenciam a trama de sua existência.

Vejamus sucintamente o que se entende por “Romance Familiar e Trajetória Social” no campo da Sociologia Clínica.

3.2.2 “Romance Familiar e Trajetória Social”

A noção de “romance familiar”, tal como utilizada na psicossociologia e na sociologia clínica, é proveniente do conceito freudiano³⁷ segundo o qual a criança abandonada, em situação de precariedade ou com sentimento de não ser suficientemente amada pelos seus pais passa a imaginar que sua condição é provisória, negando seus pais verdadeiros e acreditando ser “outra” a sua origem. Essa criança pode fantasiar, por exemplo, que é descendente de uma família rica ou de prestígio, e que um dia toda a “verdade” virá à tona (Gaulejac, 2009b). O autor ressalta que esta fantasia tem a função, por um lado, de “corrigir a realidade, inventando uma vida mais considerável”, e, por outro, de “suportar a realidade, reduzindo o peso da contingência e do caráter inelutável deste destino” (p. 11). Nestes termos, a criança imaginaria uma situação ideal no intuito de ultrapassar as dificuldades de sua situação antropológica e social e ao inventar novas origens “se faz igual a Deus, se autoproduz, adquire imaginariamente uma vida melhor, de acordo com seus desejos” (Niewiadomski, 2012, p. 86).

Gaulejac (2009b, p. 12) informa ainda que a expressão “romance familiar” presta-se também para designar as histórias familiares transmitidas entre gerações, nas quais são narrados os eventos passados, os destinos dos personagens, enfim, a “saga familiar”, ressaltando que entre a “história *objetiva* e o relato *subjetivo*, há uma lacuna” (grifos no original). Em outras palavras, este “espaço existente” entre o antropológico (o objetivo) e o psicológico (subjetivo), permite uma reflexão acerca da “dinâmica dos processos de transmissão, sobre os ajustamentos entre a identidade prescrita, a identidade desejada e a identidade adquirida, nos cenários familiares que indicam às crianças o

³⁷ Niewiadomski (2012, p. 20) informa que o conceito de “romance familiar” forjado por Freud em 1909, encontra-se originalmente em *Le rameau familial des névrosés*, na obra *Névrose, psychose et perversions*, Paris, PUF, 1973, p. 157-160.

que é desejável, o que é possível e o que é ameaçador” (p. 12). Assim, lembra o autor, o “romance familiar” se encontra no contexto da identificação sociológica, das posições sociais, econômicas e culturais ocupadas, tanto na genealogia quanto na história singular do sujeito.

Niewiadomski (2012) relata como em sua infância e adolescência, a existência de “segredos” ou “zonas sombrias” a respeito da imigração e origem do ramo paterno de sua família, sobre as quais não se falava claramente, o faziam perceber um descompasso entre os poucos episódios contados pelos familiares e a maneira como essas histórias eram relatadas. O autor afirma que tal descompasso suscitava “uma mistura de interrogações e desconforto ligados à impossibilidade de receber respostas e até mesmo de formular questões”, levando-o a construção de “um prestigioso romance familiar (p. 20). Niewiadomski conclui que as diversas lacunas ou segredos na história migratória da família de seu pai, afetaram durante muito tempo sua relação com o mundo e, particularmente, com as diferentes modalidades de conhecimento.

A expressão “romance familiar e trajetória social” designa também a modalidade de seminários de “implicação e de pesquisa” criados em 1975 na França por Max Pagès, Michel Bonetti e Vincent de Gaulejac. Na França estes são desenvolvidos na *Université Paris-Diderot* (Paris VII) e no Instituto Internacional de Sociologia Clínica. Trata-se de trabalhos com grupos e também são realizados em outros países, como Canadá, Bélgica, Suíça, Uruguai, Brasil dentre outros, versando sobre temáticas³⁸ tais como dinheiro, relações amorosas, aposentadoria, emoções, vergonha, relação com o saber, etc. (Niewiadomski, 2012). O autor informa ainda que tais seminários não se destinam à formação ou ao desenvolvimento pessoal; no entanto, tornaram-se a origem de diversos trabalhos de pesquisa cuja temática focam “processos sociopsíquicos que acompanham as transformações sociais” (p. 109).

Com relação à “trajetória social”, trata-se de um conceito originário da “sociologia da *mobilidade social*” (Niewiadomski, 2012, p. 112, grifo no original), caracterizando o movimento de indivíduos em termos profissionais durante sua vida, e, ainda, o olhar de uma geração sobre a(s) que lhe sucede(m), distinguindo-se tanto a mobilidade intra como intergeracional, que não raro vem acompanhada pela mobilidade geográfica, geralmente do meio rural para o urbano. O autor informa

³⁸ Para mais informações sobre os seminários desenvolvidos pelo *Institut International de Sociologie Clinique*, ver em www.sociologieclinique-iisc.com.

que a trajetória social complementa a árvore genealógica e que, na perspectiva clínica, trabalhamos sempre em referência aos acontecimentos coletivos e históricos.

Um documento de apresentação do ciclo e seminário “romance familiar e trajetória social” do *Laboratoire de Changement Social* da *Université Paris-Diderot, Paris 7*, sob a direção de Vincent de Gaulejac, nos permite compreender os objetivos e conteúdos trabalhados sob esta abordagem:

Análise das relações entre os processos psíquicos e sociais na constituição da identidade; estudo das influências dos fatores sociológicos, psicológicos, culturais, ideológicos sobre o destino individual. Será explorado em particular: a genealogia familiar; a formação do projeto parental, seu conteúdo, suas contradições e sua permanência; o romance familiar em sua relação às *histórias de família* e o contexto social; as escolhas e as rupturas da existência; os elementos estruturantes da trajetória social e suas relações com a evolução social. (Niewiadomski, 2012, p. 276).

Entendemos que a descrição acima oferece esclarecimentos adicionais acerca da escolha que realizamos para tratar nosso objeto de pesquisa. Optamos por entrevistas clínicas individuais com os participantes deste estudo, em função de sua pertinência com a abordagem teórica e metodológica por nós utilizada.

A **entrevista clínica** inscrita na temática “Romance Familiar e Trajetória Social” nos possibilita conhecer a experiência do outro em sua complexidade, adotando atitudes tais como “deixar ressoar, suficientemente experimentar para depois entender o explícito, o subentendido e o subjacente e não *perder o pé*, contaminados que seremos pela força do discurso ou das emoções” do outro (Barus-Michel, 2007, p. 195-6, grifos no original).

Nestes termos, entendemos ser necessária a percepção apurada acerca da duplicidade de linguagem e de expressões não verbais, no intuito de apreender o contexto no qual se circunscreve a relação entre o pesquisador e o pesquisado. Consideramos, assim, a entrevista mais do que uma “troca de palavras”, uma “troca complexa” (Chiland, 2010, p. 22) de informações, que considera as condições psicossociais do sujeito, a relação estabelecida entre este e o pesquisador, suas palavras e expressões. Estas últimas comunicam ideias, sentimentos, valores e

receios; revelam e, concomitantemente, escondem mensagens de difícil abordagem pelo sujeito.

Além da comunicação verbal na entrevista clínica, outras formas de expressões não verbais nos permitem observar contradições vividas pelo sujeito, como percebemos nos encontros com os participantes desta pesquisa: silêncios, risos, brincadeiras, hesitações, discurso ininterrupto ou interrompido, tom de voz, lágrimas contidas ou não e outros sinais são indícios preciosos que levamos em consideração no conjunto das informações obtidas.

3.2.3 Árvore Genealógica e Projeto Parental

Nas intervenções e pesquisas inscritas na temática “Romance Familiar e Trajetória Social”, o trabalho sobre a **genealogia** é considerado de fundamental importância, por favorecer ao sujeito a compreensão em relação ao “peso” da história e da transmissão intergeracional em suas escolhas. Gaulejac (2009b) assinala a “força exploratória” desse instrumento, por permitir abordar os planos sociológico, psicológico, antropológico e histórico (p. 89).

Em termos sociológicos, são evidenciadas as posições sociais dos membros da família em três ou quatro gerações – ascensões e/ou regressões –, assim como as características demográficas, econômicas, profissionais e culturais, alianças estratégicas e rupturas. É possível visualizar, por meio desse instrumento, o impacto das transformações econômicas, políticas, culturais e sociais nas trajetórias individuais, bem como a posição de cada um em seu grupo familiar, a singularidade de seu percurso e as particularidades individuais. Os conflitos vividos nas relações familiares são, para o autor, “a expressão das contradições sociais que atravessam as famílias e confrontam cada um de seus membros à necessidade de inventar mediações” (p. 90).

Para trabalhar com a árvore genealógica, solicitamos ao sujeito (ou ao grupo), que represente em uma folha de papel três ou quatro gerações que o antecederam, colocando os nomes, as profissões, a posição social e econômica, o nível cultural, a escolaridade, as datas de nascimento e morte, a posição geográfica, características marcantes que distinguiam certos membros da família, tanto os reconhecidos como positivos (habilidades, funções de prestígio, qualidades, etc.), quanto os reconhecidos como negativos (doenças, fracassos, defeitos, vícios, etc.) (Gaulejac, 1987, p. 277).

Ao propor o trabalho, o profissional não fornece um modelo restrito, deixando o sujeito livre para criar “a sua” árvore genealógica.

Após a conclusão, a representação gráfica é fixada a uma parede e observada pelos presentes, demarcando-se detalhes tais como a maneira como o sujeito posiciona sua representação gráfica na folha, os grandes vazios, as cores, o traçado, os equívocos, os esquecimentos, a concentração em um dos ramos familiares, dentre outros aspectos.

Após, seu autor tece os comentários que julgar pertinentes, podendo iniciar em qualquer ponto de sua representação gráfica. Os profissionais que trabalham com este sujeito elaboram questionamentos e analisam o material exposto. Se o trabalho for realizado em grupo, como nos Seminários de Implicação e de Pesquisa, antes dos coordenadores fazerem sua análise, os demais integrantes do grupo questionam e comentam a árvore genealógica apresentada, e o autor responde o que achar conveniente e sentir-se a vontade para comentar. Esta atividade quando realizada em grupo, é coordenada por dois profissionais (psicólogos, sociólogos clínicos, psicossociólogos) com formação nesta abordagem.

O **Projeto Parental** é definido por Gaulejac (1987), como “um *modelo depositado* em cada criança” (p. 280, grifos no original). Nesta atividade é proposto ao sujeito que represente por intermédio de um desenho, a seguinte questão: “O que meus pais gostariam que eu fosse?”. São colocados à sua disposição folhas de papel, lápis de cera e de cor, tintas, etc. O importante, destaca o autor, é “facilitar a expressão gráfica, solicitando a imaginação dos autores [do desenho], que podem jogar com as formas, as cores, a ocupação dos espaços, o contraste, o figurativo e o abstrato” (p. 280). A intenção é de permitir certa ruptura com a racionalização e a linguagem (escrita ou oral), permitindo a expressão de contradições do projeto dos pais.

Na representação imaginária dos desejos dos pais se misturam “ordens precisas, promessas formuladas ou dissimuladas, desejos não satisfeitos, esperanças e pesares, exigências contraditórias, afetos e práticas, toda uma série de elementos diferentes mais ou menos coerentes” (p. 281). Gaulejac salienta que a finalidade do desenho não é a interpretação e que, como elemento de representação, permite ao seu autor uma projeção do projeto parental, não necessariamente correspondente ao que os pais efetivamente desejavam para aquele filho.

No trabalho em grupo, o procedimento é idêntico ao da árvore genealógica: o desenho é fixado na parede e observado pelos demais componentes do grupo, que podem se manifestar sobre o que estão vendo. Esta fase é importante para que o autor se distancie de sua representação. Ainda segundo Gaulejac (1987), no segundo tempo o

autor do desenho fala sobre o que desejou representar e responde, se achar conveniente, os comentários dos demais participantes do grupo.

3.2.4 As “abordagens biográficas” na pesquisa

Na bibliografia produzida pelos pesquisadores dedicados à Sociologia Clínica encontramos constantemente referências a práticas relacionadas às abordagens biográficas, seja por meio das “histórias de vida” ou das “narrativas de vida” individuais ou coletivas. Niewiadomski (2012) salienta que, apesar do termo “histórias de vida” ser o mais utilizado, todas estas práticas se inscrevem na perspectiva que toma por objeto, em primeira instância, “a experiência vivida dos indivíduos em situação social” (p. 54). De acordo com Pineau e Le Grand (2002, p. 3), tais práticas são “uma pesquisa e uma construção de sentido a partir de fatos temporais pessoais”. Entendemos “pesquisa”, nos termos colocados pelos autores, como a procura pelo sentido dos acontecimentos sócio-históricos vividos pelo sujeito.

Antes de avançarmos em nossa exposição, entendemos importante distinguir “histórias de vida” e “narrativas de vida” na perspectiva clínica-biográfica voltada à intervenção ou à pesquisa.

Definiremos “história de vida” de uma pessoa como uma sequência de fatos, de contingências, de momentos de acaso, eventos datados e situados no tempo e no espaço, vividos da maneira possível naquela ocasião precisa da vida (Lainé, 2009). Tal sequência se iniciou antes do nascimento de cada sujeito e participa de uma História maior, aquela de toda a humanidade. Nessa História são compartilhadas raízes comuns a gerações familiares, com todos os seus fantasmas, seus segredos, suas ideologias, seus valores, suas crenças, suas posições sociais adquiridas e perdidas, seus capitais culturais e econômicos, etc. Consideramos também o movimento de cada indivíduo como produzido por esta História e, ao mesmo tempo, produtor desta História. Dito com outras palavras, levamos em consideração como cada um se apropria de sua trajetória sócio-histórica e faz suas escolhas, nas condições possíveis.

A “narrativa de vida”, por outro lado, representa uma pequena parte da história de vida, escolhida pelo indivíduo em um momento determinado, contada oralmente ou por escrito. Esta pode estar apoiada sobre fatos concretos da grande História e da pequena história (individual), eventos sociais e características familiares do meio social de onde a pessoa é originária. Pode também ser inventada a partir da imaginação. Não importa saber se o relato de vida é verdadeiro ou falso

e se o sujeito descreve fatos concretos ou situações imaginárias. A narrativa de vida é, de qualquer maneira, carregada de afetos e emoções traduzidas em palavras e em expressões corporais, através da interpretação de esquecimentos, de enganos e das dificuldades do indivíduo na tentativa de se tornar sujeito de sua própria história (Gaulejac, 1987).

Dentre os autores da Sociologia Clínica que tratam deste assunto, Rhéaume (2010b) aponta a “aparente similaridade dos termos” e as origens etimológicas comuns e ao mesmo tempo, a diferença entre história e narrativa de vida. Para este autor, a história designa o “relato de fatos” e o relato ou narrativa de vida evoca “a aventura intersubjetiva do acesso vivido ao real” (p. 63). Dito de outro jeito, a partir de uma narrativa de vida um sujeito conta um fragmento de sua história a outras pessoas, da maneira como escolhe ou consegue naquele momento, a partir de suas condições objetivas e subjetivas. É, antes de tudo, um trabalho de implicação do sujeito, do grupo e do pesquisador. Lainé (2002, p. 19) considera que “a abordagem histórias de vida contém a ideia que toda atividade humana está incorporada na história global do sujeito que a executa”.

De outro lado, Bertaux (1997/2010, p. 35) propõe uma concepção de narrativa de vida que “consiste em considerar que existe um relato de vida desde que um sujeito conta a qualquer pessoa, pesquisador ou não, um episódio qualquer de sua experiência vivida”. O autor sublinha a importância dada ao verbo “narrar/contar” no sentido de “fazer um relato”. Para este autor, fazer o relato “significa que a produção discursiva do sujeito tomou a forma narrativa”.

Em relação à legitimidade dos relatos de vida na pesquisa científica, Rhéaume (2010b, p. 64) expõe diversas questões e finalmente apresenta sua postura nos trabalhos de implicação e de pesquisa, distinguindo esta abordagem como “um domínio específico de produção de conhecimento”. O autor acrescenta que

A narrativa é então tomada como modo de produção intersubjetiva de um saber onde o aspecto subjetivo e o aspecto objetivo entram em uma nova relação dialética, complexa. Os aspectos objetivos e subjetivos são assim profundamente colocados em questão, se interpenetrando, se confrontando em uma história vivida, viva, sempre inacabada entre protagonistas de uma prática social, história que é também prática de vida (p. 64).

Posicionamo-nos de acordo com este autor no que concerne à utilização da abordagem “narrativas de vida” como um domínio de produção vigoroso de conhecimento, além da abertura à reflexão sobre as condições objetivas (sociais, culturais, econômicas, políticas) e subjetivas (psicológicas) dos indivíduos que procuram tornarem-se sujeitos nesta aventura humana.

Pensamos também a partir do vínculo estreito existente entre a pesquisa e a intervenção. Na Introdução da obra *Intervenir par le récit de vie*³⁹, Gaulejac (2010) apresenta a intervenção por intermédio desta abordagem “como um meio de consolidar o laço social fragilizado nas sociedades hipermodernas” (2010, p. 14). Além disso, o autor conceitualiza “intervenção” como “uma prática que utiliza as narrativas de vida visando responder uma demanda e produzir efeitos de transformação para as pessoas, grupos e coletivos” (p. 14).

Em nossa concepção, a pesquisa é uma intervenção e a intervenção é uma pesquisa, mesmo quando esta última não produz relatórios e publicações acessíveis ao grande público. Ao explorarmos nosso campo de investigação, seja com um grupo, ou individualmente, as mudanças e a implicação entre os sujeitos e o pesquisador são visíveis. Além deste fato, vemos como um espaço para falar (as entrevistas) pode ser precioso a um sujeito, permitindo-lhe avançar em suas reflexões e compreender o contexto em que se move, com todas as influências familiares e sociais implicadas em suas escolhas.

De acordo com Castro (2010), encontramos sempre a implicação entre o pesquisador ou profissional que realiza a intervenção e o sujeito da pesquisa em uma situação de alteridade e reciprocidade entre o primeiro e os outros (os entrevistados dessa Tese, por exemplo). Ao trabalharmos com a história do outro, afetamos o ser desta pessoa e esta relação pode ser fonte de angústias em relação a nossos valores, desejos ou esperanças. A partir desta constatação, como nos lembra Giust-Desprairies (2004, p. 106), na cena existe o “eu” do pesquisador e o “eu” do outro, e no trabalho clínico a relação estabelecida é de interioridade e não de exterioridade. Seja qual for a atitude de distanciamento adotada pelo pesquisador, este será parte envolvida neste processo de interioridade. A autora afirma que uma das especificidades da intervenção a partir da abordagem clínica “é realizar o distanciamento necessário, não em exterioridade por meios metodológicos, mas em interioridade, em uma atenção constante direcionada à atividade de reflexão e às contradições vividas” (p. 106).

³⁹ Em tradução livre, *Intervir por meio da narrativa de vida*.

Além disso, referindo-se à estreita ligação entre intervenção e pesquisa, Giust-Desprairies (2004, p. 87) confirma o enriquecimento das duas atividades a partir da conciliação destas modalidades de atuação. A autora sublinha ter constatado durante a realização de suas intervenções com grupos, que “o trabalho de elucidação realizado em conjunto entre o profissional da intervenção e o grupo, sobre as dimensões da relação e sobre o que este profissional introduz de suas questões de pesquisador” tem permitido a elucidação de questões do grupo articuladas ao “projeto de conhecimento do clínico”.

Julgamos pertinente a utilização da abordagem “narrativas de vida” na pesquisa e na intervenção pelos motivos acima expostos, seja a partir do estudo de trajetórias individuais, ou por meio de “grupos de implicação e de pesquisa⁴⁰”, ou ainda, por meio de intervenções desenvolvidas no interior de empresas e instituições.

A título de informação ao leitor, os “grupos de implicação e de pesquisa” aos quais nos referimos diversas vezes neste texto, são assim denominados a partir de seus objetivos. “*Implicação*: cada participante é convidado a efetuar um trabalho, onde está em jogo sua história pessoal, familiar e social” (Legrand, 1993, p. 222). “*Pesquisa*: trata-se... de um trabalho cognitivo de compreensão de processos,... o objetivo é de produzir coletivamente hipóteses explicativas” (Gaulejac, 1982, p. 39, citado por Legrand, 1993, p. 222. [Grifos e reticências no original]).

3.2.5 Limites das “Narrativas de vida”

No estágio de nosso percurso profissional e acadêmico entendemos que a abordagem clínica a partir do método biográfico nos permite avançar na compreensão da complexidade das relações entre a historicidade dos fenômenos humanos e seus aspectos psicossociais.

Mas, como outras metodologias, a abordagem narrativa tem seus limites. Todo trabalho é realizado no confronto e/ou no encontro entre as condições subjetivas e objetivas dos indivíduos e do profissional. Temos ainda o tempo, vivido diferentemente por cada sujeito. Nas atividades com este método, há a necessidade de um “tempo particular, uma duração, um ritmo, uma escuta, o mesmo número de elementos que se chocam com as lógicas institucionais” (Gaulejac, 2010, p. 20). Nesta perspectiva, é impossível trabalhar com a exigência de um resultado imediato, sem o tempo necessário à reflexão e sem tomar a distância e o

⁴⁰ Para mais informações ver Gaulejac (2009a, p. 205-6) e Lainé (2009, p. 107-119).

recoo necessário em uma perspectiva sócio-histórica. Tal condição é evidente para nós, a partir da experiência e das observações durante os seminários de implicação e de pesquisa dos quais participamos.

Outro aspecto importante a ser observado, conforme recorda Giust-Desprairies (2004), se relaciona à interpretação das informações no processo clínico, no qual a abordagem biográfica participa como metodologia, tanto na intervenção como na pesquisa. A autora afirma a importância de compreender a relação atual entre os fatos, mas também de formular uma compreensão no momento oportuno e, para que faça sentido, constitui uma dificuldade metodológica. Compreendemos suas palavras como um sinal de alerta relativo aos aspectos éticos e em respeito ao outro. Giust-Desprairies afirma que uma interpretação somente poderá ser compreendida pelo outro se for elaborada no momento oportuno; de nossa parte, pensamos que, além desse fator, é importante a utilização de uma linguagem adequada e compreensível pelos sujeitos ou grupos com os quais trabalhamos.

A confusão entre terapia e a utilização dos dispositivos da abordagem clínico- biográfica é outro limite, sobre o qual Marichela Vargas-Thils (2010) afirma que os profissionais de sua equipe (Centro de Atendimento da Faculdade de Psicologia da Universidade Católica de Louvaine, Bélgica), não entraram em acordo ao tratar dessa temática, e nem mesmo entre as diferenças entre “terapia” e “efeitos terapêuticos”⁴¹. Na concepção da autora, o relato de vida não é terapia por não envolver pedido de cuidados e de transformação; é uma abordagem que propicia ao sujeito interromper por alguns momentos suas atividades e realizar um questionamento existencial, pensar em seu passado e em suas possibilidades futuras. No entanto a autora constata a dificuldade em distinguir os limites entre terapia e relatos de vida.

⁴¹ Para explicar essa diferença, Vargas-Thils (2010, p. 269) recorre à origem etimológica de “terapia”: “cuidar de”; cita também definição encontrada no Dicionário de Psicologia de Parot e Deron (s/d): “psicoterapia é um método de tratamento de sofrimentos psíquicos (...) que busca fazer desaparecer uma inibição ou um sintoma incômodo para o paciente, ou a reencontrar o conjunto de seu equilíbrio psíquico”. Para Legrand (2002), uma terapia pressupõe o contrato terapêutico e a demanda de “ajuda ou cuidados” de um cliente ou paciente a um psicoterapeuta (p. 109). Efeitos terapêuticos não se inscrevem nas definições acima, conforme os autores citados. A partir de minha experiência profissional, penso que efeitos terapêuticos podem advir de atividades coletivas ou individuais, tais como dançar, ouvir música, pintar, encontrar amigos, etc., que permitem ao sujeito momentos de reflexão e de bem-estar.

Em relação ao último limite citado, tanto em atividades de pesquisa e intervenção como na coordenação de seminários em grupos, posicionamo-nos com Vargas-Thils (2010) no sentido das fronteiras imprecisas entre psicoterapia e grupos de implicação e de pesquisa. Pensamos que em tais grupos, a partir do trabalho de implicação, ocorrem efeitos terapêuticos, mesmo não sendo este o propósito da abordagem. No entanto, é preciso diferenciar o trabalho desenvolvido em uma pesquisa acadêmica, um grupo de implicação e de pesquisa ou um processo de formação, assim como a necessidade de cuidados psicoterapêuticos para as pessoas em dificuldades psicológicas.

Para concluir, lembramos que a abordagem clínica-biográfica nos oferece um campo rico para a produção do conhecimento.

Passemos agora à descrição dos procedimentos utilizados em nosso estudo.

3.3 OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Adotamos neste estudo o método biográfico (Bertaux, 1997/2010; Legrand, 1993) e a clínica narrativa (Gaulejac, 1987, 2009b, 2010; Niewiadomski, 2010; 2012), inscritos na temática “romance familiar e trajetória social” (Gaulejac, 2009b), buscando na articulação dos registros psicológico e social compreender, na relação do sujeito com seu trabalho, a experiência diante do processo de aposentadoria, considerando sua implicação com as questões sócio-organizacionais características do sistema bancário.

Dividimos a exposição relativa aos procedimentos metodológicos nos seguintes tópicos: 1º) o estudo exploratório realizado em julho de 2010; 2º) os procedimentos éticos; 3º) a caracterização de nosso estudo propriamente dito, enfocando o campo de pesquisa, a escolha dos participantes, os instrumentos utilizados, a realização das entrevistas clínicas, os procedimentos de análise das informações recolhidas e os temas originários dos relatos dos sujeitos pesquisados. Salientamos que, além dos procedimentos acima citados, realizamos pesquisa em fontes bibliográficas e documentais.

3.3.1 Estudo exploratório

De acordo com Minayo (2007), o estudo exploratório é um dos procedimentos que nos auxilia a delimitar o problema de pesquisa, definir o objeto, elaborar os objetivos e lançar hipóteses. Da mesma forma, permite maior objetividade no momento de elaborar os roteiros

de entrevistas ou definir outros procedimentos, de acordo com o tipo de exploração que se pretende realizar.

Consideramos como estudo exploratório, para fins deste estudo, a entrada no campo de pesquisa, etapa que nos permitiu delinear o objeto, testar o roteiro semiestruturado de entrevistas e fazer os ajustes necessários.

Para isto, realizamos quatro entrevistas no mês de julho de 2010 com bancários aposentados pelo INSS, em atividades em instituições financeiras no Brasil, buscando apreender os sentidos atribuídos ao trabalho, à aposentadoria e ao envelhecimento, bem como suas trajetórias socioprofissionais. Para isso, trabalhamos com um roteiro semiestruturado e cada entrevista durou em média duas horas. Após a transcrição dos registros e a comparação com nossos objetivos, entendemos necessário aprofundar questões relacionadas a acontecimentos passados e à transmissão familiar.

Este exercício nos permitiu adequar nossos instrumentos de pesquisa, objetivando a exploração das histórias de vida, das escolhas realizadas e das possibilidades de futuro vislumbradas pelos sujeitos a fim de compreender a problemática objeto de nosso estudo.

3.3.2 Procedimentos éticos

Obedecendo ao previsto na resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, este projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC, conforme Parecer Consubstanciado nº 2275/12.

O papel desse Comitê é garantir normas reguladoras para a realização de pesquisa envolvendo seres humanos, alicerçadas nos quatro principais referenciais da Bioética (Conselho Nacional de Saúde, 1996): autonomia, não maleficência, beneficência e justiça. Um de seus principais objetivos é garantir condições mínimas necessárias para que pesquisas envolvendo seres humanos sejam realizadas, sem incorrer em riscos e prejuízos para os participantes.

Além dessa etapa, é importante salientar que seguimos os preceitos éticos (confidencialidade das informações, sigilo e respeito aos participantes), em todas as fases deste estudo, iniciando pela elaboração do projeto, a entrada em campo, a informação clara e precisa sobre os objetivos e procedimentos desta pesquisa, obtendo o consentimento formal dos participantes por meio da leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido -TCLE.

3.3.3 Caracterização da pesquisa

Realizamos uma pesquisa de caráter qualitativo, do tipo descritivo exploratório, na qual estudamos quinze casos utilizando entrevistas clínicas biográficas, por meio das “narrativas de vida”, no intuito de respondermos nossa questão de pesquisa: “Quais são as contradições e ambivalências que levam trabalhadores bancários já aposentados pelo INSS, com estabilidade econômica e financeira, a permanecer em atividade profissional remunerada?”

Esta modalidade de estudo busca apreender os significados e sentidos presentes nos discursos dos sujeitos investigados, articulando-os ao contexto do qual emergem (Biasoli – Alves, 1998; Ruiz-Olabuénaga, 1999).

Os métodos qualitativos, conforme Ruiz-Olabuénaga (1999), apresentam como características básicas, além da captação e reconstrução de significados, uma linguagem conceitual e metafórica, um modo flexível e desestruturado de capturar as informações, procedimentos mais indutivos do que dedutivos. Ainda sob a perspectiva do autor, os métodos qualitativos privilegiam as entrevistas abertas e as observações diretas, estudam os significados intersubjetivos e “a vida social em seu próprio marco natural, sem distorcê-la e nem submetê-la a controles experimentais” (p. 26). Corroboram estas afirmações Bogdan e Biklen (1994), para quem esta metodologia tem como objetivo “compreender o processo mediante o qual as pessoas constroem significados e descrever em que consistem estes mesmos significados” (p. 70).

O estudo por nós proposto é descritivo exploratório por permitir uma aproximação do pesquisador com o objeto pesquisado, descrevendo-o em suas múltiplas dimensões (Gil, 1994).

Triviños (1987) destaca que o estudo de caso possibilita conhecer em profundidade determinados aspectos de uma realidade, bem como apreender as condições de possibilidade para a ocorrência de certo fenômeno. Para Lüdke e André (1986), esta metodologia tem, como um de seus principais objetivos, “revelar a multiplicidade de dimensões presente numa determinada situação ou problema, focalizando-o como um todo” (p. 19). Segundo Bogdan e Biklen (1994), ao trabalharmos com casos múltiplos, nosso propósito nesta pesquisa, criamos as condições de comparar informações e apontar contrastes e/ou divergências.

As narrativas de vida recolhidas em nosso estudo nos apresentam trajetórias socioprofissionais singulares, com respostas diferentes a

situações semelhantes vividas no ambiente bancário. No entanto, apesar desta diversidade das histórias familiares e da sequência de eventos vividos por nossos sujeitos de pesquisa, encontramos certas regularidades e semelhanças que nos permitem a compreensão do fenômeno estudado: o processo de aposentadoria inscrito na relação do sujeito com o seu trabalho.

3.3.4 Campo de Pesquisa

Nosso campo de pesquisa foi o sistema bancário e, mais especificamente, os principais bancos com sede no Brasil, considerando instituições públicas, como a Caixa Econômica Federal e os bancos estaduais, os de economia mista, como o Banco do Brasil, e os privados, como Santander, Bradesco, Itaú e outros. No capítulo IV, Quadro 4 – Perfil Socioprofissional do grupo pesquisado, indicamos as organizações bancárias representadas nesta pesquisa.

Estamos cientes de que estudar um grupo de trabalhadores de um só banco nos proporcionaria certa homogeneidade a partir de características comuns do espaço laboral a todos os participantes. No entanto, esta opção teria nos restringido a um universo limitado de situações vividas, sem nos permitir comparações ou generalizações relativas aos trabalhadores bancários que ocupam postos importantes na hierarquia de diferentes bancos.

Considerando as particularidades de cada organização bancária, a partir de pesquisas bibliográficas e das experiências profissionais da pesquisadora, aceitamos o pressuposto de que o modelo “gerencialista” (Aubert & Gaulejac, 2007) adotado inicialmente nos bancos privados e em seguida nos bancos públicos é o mesmo, salvo pequenas diferenças, conforme detalhamos no capítulo I desta tese.

3.3.5 Participantes

Os sujeitos desta pesquisa são profissionais que construíram suas carreiras em instituições financeiras públicas e privadas no Brasil e no exterior, estão aposentados pelo INSS, têm mais de 50 anos de idade e gozam de situação econômico-financeira estável, isto é, possuem rendimentos mensais acima de vinte salários mínimos e patrimônio constituído. Em outros termos, são pessoas que, em tese, não precisariam continuar em seus empregos para manutenção do padrão de consumo idêntico ao período anterior à sua aposentadoria. Todos residem no Brasil. São nove homens e seis mulheres.

O critério de idade mínima de 50 anos foi estabelecido em função da possibilidade legal de aposentadoria destes trabalhadores a partir dos 48 anos para as mulheres e dos 53 para os homens, desde que comprovados 30 ou 35 anos, respectivamente, de contribuição ao órgão oficial de Previdência Social. Assim, no grupo pesquisado encontramos bancários de 51 a 79 anos: seis têm entre 51 e 60 anos e nove têm 61 ou mais.

Verificamos em nosso estudo exploratório que os sujeitos com as características descritas acima apresentam direitos trabalhistas assegurados, plano de saúde que cobre a maioria das especialidades na área da saúde e um fundo de pensão/previdência complementar que, no momento de se desligar de seu emprego, complementará sua remuneração. Tais características delimitam um grupo em condições financeiras estáveis e, hipoteticamente, sem dificuldades para desvincular-se do trabalho em virtude de uma possível redução do poder aquisitivo.

Entrevistamos quatro sujeitos de Florianópolis, quatro de São Paulo, dois do Rio de Janeiro, um de Brasília, um de Balneário Camboriu, um de Aracaju, um de Curitiba e um de Porto Alegre. Não definimos antes de iniciar a pesquisa, quais seriam as regiões brasileiras representadas. A ocasião e os contatos realizados nos permitiram formar o grupo proveniente dos locais antes descritos.

A escolha dos primeiros participantes de nosso estudo foi intencional, a partir de nossa rede de relações. Estes sujeitos indicaram outras pessoas que atendiam aos critérios estabelecidos para esta pesquisa. Os convites para participar de nosso estudo foram efetuados por telefone e correio eletrônico, assim como a partir de encontros presenciais. Esta técnica de seleção dos sujeitos é chamada de *Snowball* ou *snowball sampling* (Biernaccki & Waldorf, 1981) e no Brasil é conhecida como “Bola de Neve” ou “cadeia de informantes”.

Na fase final de nossa etapa de entrevistas, acatamos a sugestão de Jacques Rhéaume de incluir um grupo de bancários aposentados que deixaram seus empregos ou, em outros termos, ex-bancários efetivamente aposentados, objetivando nos permitir avaliar se havia diferenças significativas na vivência do processo de aposentadoria por sujeitos em situação diferente da do grupo inicialmente definido neste estudo. Por meio de nossa rede de relações, convidamos quatro pessoas que atendiam aos requisitos para participar de nosso estudo (dois homens e duas mulheres).

Assim, o número total de entrevistados foi quinze. Em nossa avaliação, constituímos uma base de informações a partir das entrevistas

com estes sujeitos que nos permitem abranger a problemática objeto desta pesquisa. De acordo com Minayo (2007, p. 48), “uma boa seleção de sujeitos ou casos a serem incluídos no estudo é aquela que possibilita abranger a totalidade do problema investigado em suas múltiplas dimensões”. Esta quantidade de entrevistados não foi determinada *a priori*. Sua definição foi estabelecida por inclusão progressiva, sendo interrompida pelo critério de saturação, ao encontrarmos certa regularidade nas “concepções, explicações e sentidos atribuídos pelos sujeitos” às questões estudadas (Minayo, 2007, p. 48). Concordando com a autora, entendemos que não há uma quantidade ideal de sujeitos, sendo importante a escolha de pessoas que possuam as condições estabelecidas pelo pesquisador, relativamente à sua capacidade em fornecer as informações buscadas, assim como a representatividade junto ao grupo social pesquisado, de maneira a permitir a compreensão do fenômeno em estudo.

Para mais informações a respeito do grupo pesquisado, apresentamos o Quadro 4 - Perfil socioprofissional do grupo pesquisado no capítulo IV, bem como um extrato de suas trajetórias, situação atual e projetos para o futuro.

3.3.6 O levantamento de informações

Inicialmente havíamos planejado utilizar a metodologia dos “grupos de implicação e de pesquisa”, descritos por Gaulejac em *La nevrose de classe*, (1987, p. 266-7), nos moldes dos realizados no *Institut International de Sociologie Clinique* em Paris. Nossa intenção era de trabalhar com o grupo de sujeitos em um seminário idêntico ao *Retraite et histoires de vie* (“Aposentadorias e histórias de vida”), em jornadas de oito horas por dia, durante três dias consecutivos, no qual são trabalhados temas relacionados às trajetórias sócio-históricas dos participantes, identidade, temporalidade e projetos relacionados ao futuro. Os grupos são compostos por, no máximo doze participantes e coordenados por dois profissionais da Psicossociologia ou da Sociologia Clínica. No entanto, em virtude das distâncias geográficas entre nossos sujeitos, bem como de sua pouca disponibilidade de tempo, esta opção metodológica tornou-se, para esta pesquisa, inviável.

Desta forma, realizamos nossa investigação a partir do método biográfico proposto por Daniel Bertaux (1997/2010) e Michel Legrand (1993) e da clínica narrativa conforme Vincent de Gaulejac (1987, 2009b, 2010) e Christophe Niewiadomski (2010, 2012), por meio de entrevistas clínicas. Nosso trabalho se inscreve na temática “romance

familiar e trajetórias sociais” (Gaulejac 2009b). Exploramos a trajetória socioprofissional, árvore genealógica e projeto parental, instrumentos descritos por Gaulejac (1987, p. 277-283).

Salientamos que no que tange ao projeto parental, em decorrência de limitações técnicas, usamos a narrativa verbal, não seguindo a proposta do autor, que indica sua exploração por intermédio de pintura ou desenho.

De acordo com Legrand (1993), a abordagem clínica-biográfica propõe a realização de uma ou mais entrevistas, até a obtenção de informações suficientes para compreender a situação de cada um de nossos sujeitos. Em nosso caso, não houve uniformidade quanto ao número de entrevistas realizadas. Tivemos um grupo de nove pessoas⁴² com as quais realizamos apenas um encontro, com duração média de duas horas; com outros seis participantes⁴³ nos reunimos três vezes no intervalo de até um ano, e cada entrevista durou em média uma hora e meia. Salientamos que os nomes aqui utilizados são fictícios, objetivando preservar o anonimato dos participantes desta pesquisa.

No estudo realizado por Soares-Lucchiari (1996), sobre as influências dos familiares na escolha profissional de jovens, encontramos o relato da utilização de diferentes procedimentos metodológicos e com grupos distintos de sujeitos, de maneira similar ao que adotamos em nossa pesquisa. A autora, por meio da abordagem clínica-biográfica realizou uma “pré-enquete” (projeto piloto), a “pesquisa” propriamente dita e estudo de casos individuais (p. 100-3), com a utilização de instrumentos tais como o genoprofissiograma, testes, frases para completar e entrevistas clínicas (p. 103-9).

Voltando a nosso estudo, as entrevistas clínicas seguiram roteiro semiestruturado, conforme apresentamos no Apêndice I, objetivando abordar questões de ordem social, antropológica e psicológica, com o objetivo de compreender a historicidade dos sujeitos. O roteiro foi composto por três partes distintas, mas sua aplicação não obedeceu à prescrição de três encontros com cada sujeito, conforme explicamos acima.

Com o grupo de nove participantes com os quais realizamos apenas um encontro em função de sua escassez de tempo, entendemos que as informações obtidas atenderam nossas expectativas. Nestes casos, além da primeira parte (entrevista clínica), de nosso roteiro constante do Apêndice I, trabalhamos a trajetória socioprofissional, o

⁴² Agnelo, Flávia, Heitor, José, Léo, Luíza, Maria, Mário e Paulo.

⁴³ Helena, Isabel, Júlio, Lúcio, Olga e Ulisses.

projeto parental e algumas informações relativas à árvore genealógica por meio de relato oral, auxiliado por representações gráficas esboçadas de forma sucinta.

Com os outros seis participantes, que tinham maior disponibilidade de tempo, realizamos três entrevistas recorrentes. Seus casos foram aprofundados, mas em decorrência de limites técnicos da pesquisadora, dentre os seis escolhemos dois – Helena e Ulisses – para apresentarmos uma análise detalhada nesta Tese, por apresentarem características que nos permitem exemplificar tanto a metodologia quanto as contradições vividas no processo de aposentadoria.

Por meio dos relatos orais dos quinze sujeitos pesquisados, apreendemos sua situação social e emocional no presente momento, bem como os sentidos que atribuem ao trabalho, ao envelhecimento e à aposentadoria. Exploramos as circunstâncias em que se aposentaram pelo INSS, bem como a decisão em prosseguir em suas atividades laborais na área bancária. Solicitamos que falassem sobre este momento, como foi vivida essa tomada de decisão, quais eram os projetos que tinham e o que aconteceu efetivamente: o que foi realizado e o que não foi possível. Buscamos também os acontecimentos e/ou pessoas que influenciaram sua resolução em permanecer no posto de trabalho: amigos, familiares, colegas e/ou ex-colegas de trabalho, chefias, cargos ocupados, projetos em que trabalhavam na época da decisão, bem como outros aspectos que julgaram importante destacar. Solicitamos que indicassem os grupos dos quais fazem parte e seu papel em cada uma dessas instâncias, a fim de verificar sua inserção em redes sociais. Verificamos também como escolheram a profissão de bancários, quais eram os projetos de seus pais para eles, bem como situação socioprofissional de seus progenitores e de outros membros da família significativos.

Para os seis participantes com mais disponibilidade de tempo, realizamos três encontros e aprofundamos a compreensão acerca de sua situação psicossocial. Com estes, usamos os seguintes procedimentos, cada um em um encontro distinto: (a) entrevistas a partir da utilização do roteiro semi-estruturado, da mesma maneira como fizemos para os demais sujeitos desta pesquisa; (b) elaboração da “Trajetória Socioprofissional” (Gaulejac, 1987, p. 284), (c) elaboração da “Árvore Genealógica” (p. 277), complementada pelo “Projeto Parental” (280-1).

Após a confecção das representações gráficas citadas nos itens (b) e (c), pedimos que nos explicassem oralmente o que haviam produzido, bem como os sentimentos durante a elaboração de tal material. Ouvimos suas narrativas em silêncio e no final acrescentamos

algumas questões (nos casos em que estes temas não foram abordados pelo sujeito), incluindo o trabalho, as relações familiares e sociais, os conflitos vividos, os sonhos, as conquistas e outros detalhes que entendessem fundamental em seus percursos. Perguntamos também o que esperam para o futuro, considerando suas expectativa e rede de relações sociais.

Por intermédio da Trajetória Socioprofissional alcançamos as dimensões da temporalidade, verificando a compreensão do sujeito acerca de suas escolhas, a partir do contexto sócio-histórico, pessoal e familiar, trajetória escolar e profissional. Em outros termos, qual era o sentido atribuído à sua trajetória na linha do tempo. Partindo de suas ações no passado, das influências familiares, sociais, materiais, os situações vividas no presente, foi possível verificar também a percepção desses sujeitos em relação a seu campo de possibilidades futuras.

Para explorar as experiências vividas na infância e adolescência, utilizamos a “árvore genealógica” e o “projeto parental”. A reconstituição da genealogia familiar alcançou três ou quatro gerações precedentes, abrangendo nível cultural, profissão, hábitos de lazer e outros, local de nascimento, datas, migrações e/ou imigrações, acesso a bens materiais, características específicas que identificavam determinados membros da família, perdas, fracassos e/ou ascensão social, dentre outros aspectos. A partir do projeto parental, exploramos os desejos, as influências, a pressão exercida pelo grupo familiar, a partir do contexto social e da classe a que pertenciam. Este exercício permitiu aos sujeitos localizar traços, marcas e valores característicos que subsistem na história familiar por meio da transmissão intergeracional, bem como as influências sociais e familiares em suas escolhas.

Estas narrativas possibilitaram a reconstituição de parte significativa das histórias de vida do grupo pesquisado, viabilizando a compreensão de cada caso em sua singularidade, bem como dos pontos em comum, das contradições, da presença e da força de fatores sociais, culturais, econômicos e políticos relacionados ao tema objeto desta pesquisa.

Após a transcrição das entrevistas, objetivando a validação das informações recolhidas, enviamos o texto por correio eletrônico aos participantes, solicitando suas impressões acerca do material. Recebemos retornos tais como o de Isabel, dizendo que até então não tinha visto sua história configurada de tal maneira. Vejamos suas palavras:

A-d-o-r-e-i ler a entrevista que transcreveste. Obrigada. É muito bom a gente registrar um simples diálogo. E depois ver que posso aprender comigo mesma. Não imaginas, já tinha esquecido o que falei e gostei de reler.

(Mensagem eletrônica de 06/07/2012).

Em outros casos, os participantes não teceram comentários, ou ainda, afirmaram que estava bem assim, que era o que haviam falado. Entendemos relevante o momento em que o sujeito se depara com sua história em forma de texto escrito, por lhe permitir certo distanciamento dos fatos ocorridos ao longo de sua trajetória sócio-histórica e, sobretudo, por trazer a possibilidade de efetuar novas elaborações acerca do passado, bem como em relação à sua situação atual e às suas possibilidades futuras.

3.3.7 A análise das informações

Consideramos os relatos dos participantes deste estudo como reconstruções orais de suas trajetórias socioprofissionais, de histórias contadas no seio de suas famílias a respeito das gerações que os precederam, de conflitos e outras situações vividas em seu trabalho e no cotidiano de suas relações em geral. Nestas condições, como sublinha Gaulejac (1987), ao analisarmos e interpretarmos um discurso, a questão central deixa de ser a exatidão factual das informações enunciadas pelo narrador, e sim se estas, em seu conjunto, permitem ampliar nossa compreensão “dos mecanismos em jogo” e se possuem a capacidade de “dar conta do processo e de seu grau de generalização” (p. 22). Importamos, neste processo, os sentidos atribuídos pelos sujeitos às experiências vividas, tanto no registro social quanto psicológico.

Cientes de que toda pesquisa apresenta suas particularidades, assim como todo pesquisador possui maneira singular de abordar seu objeto de pesquisa, no momento em que confrontamos as diversas informações em sua forma inicial, elaboramos progressivamente um “modelo” de análise (Bertaux 1997/2010, p. 95). Este “modelo” baseou-se nas prerrogativas metodológicas propostas por Pagès et al (1993, p. 188-207), em direção a nosso objetivo de analisar as condições psicossociais que levam bancários em condições econômico-financeiras estável a viverem contradições e ambivalências em seus processos de aposentadoria.

Os autores propõem um “método sistemático *dialético*” de análise de conteúdo, excluindo a elaboração de “um mapa *a priori* do objeto de

estudo” e no qual o sistema organizacional é interpretado “como uma resposta às contradições subjacentes que oculta, desloca e media” (p. 204, grifos no original). Assim, nesta proposta de estudo, a organização bancária é compreendida como mediadora entre o sujeito e seu projeto de ascensão social e busca de reconhecimento, assim como origem de contradições, conforme descrevemos no Capítulo I.

Seguindo as instruções de Pagès et al (1993) para analisar o material obtido a partir dos relatos de vida dos participantes de nossa pesquisa, nosso trabalho foi dividido nas seguintes etapas: (1) destacamos em cada um dos quinze casos, fragmentos de discursos que continham relações indicativas de temas ou categorias de análise; (2) classificamos os possíveis temas em grandes categorias, juntando-os em um quadro que nos serviu como apoio na segunda leitura; (3) identificamos as relações entre os temas destacados, indicando relações de causalidade e de contradições; (4) refletimos acerca do conjunto de informações já categorizadas, elaborando gráficos e figuras para facilitar a análise; (5) promovemos a articulação entre o material organizado e a base teórica de apoio.

Ressaltamos nosso acordo com a afirmação dos autores de não considerar neste método de análise de conteúdo, o discurso “como um conjunto de partes que tenham um *conteúdo* isolável, mas como um fluxo de contradições ligadas e encadeadas” (p. 205-6). Nesta perspectiva, encontramos o discurso oral permeado por silêncios, expressões que denotam sua emoção, palavras não pronunciadas, que nos remetem às contradições e conflitos vividos pelo sujeito que conta sua história ao pesquisador.

Assim, a partir do exame do material organizado conforme descrevemos acima, encontramos situações repetidas, significados e sentidos compartilhados acerca dos elementos constitutivos de uma realidade comum – o ambiente laboral das organizações bancárias, por exemplo – os quais nos possibilitaram encontrar mecanismos socioculturais provocadores de vivências psíquicas em um mesmo processo.

Entendemos, concordando com Schneider (2008), que a maneira pela qual o homem se lança no mundo, seus valores, as posturas morais e políticas adotadas, assim como sua rede de relações, são decorrentes “das determinantes materiais, sociais, históricas em que ele está inscrito (objetivo) e da apropriação ativa por parte do sujeito (subjetivo)” (p. 296). Dito de outra maneira, procuramos compreender o contexto histórico-social em que o sujeito se move, como se apropria de suas condições materiais, as elaborações acerca de sua trajetória, do projeto

de seus pais para ele, da sua “herança” cultural transmitida ao longo de gerações, assim como de suas possibilidades em termos de futuro e as escolhas realizadas no seu campo de possíveis.

A fase final constituiu-se da discussão teórica acerca do conjunto das informações organizadas, sob a perspectiva dos pressupostos teóricos adotados como base neste estudo.

Como resultado de nosso trabalho acima descrito, elaboramos um quadro síntese, com as categorias ou temas de análise e seus elementos:

Quadro 3 – Categorias ou temas de análise

Categorias (Temas)	Elementos de análise (Descrição)
1. Trajetória sócio-profissional - TSP (passado)	1.1 Síntese da TSP (influências econômicas, culturais, familiares e sociais) 1.2 Importância do grupo familiar nas escolhas do sujeito: projeto parental e transgeracionalidade (árvore genealógica)
2. Situação atual (presente)	2.1 Atividades atuais: trabalho remunerado, trabalho voluntário, atividades de lazer, formação (estudos), etc.
3. Projetos (futuro)	3.1 Perspectivas concretas, sonhos, planejamentos para o futuro
4. Sentidos do Trabalho	4.1 As diversas faces do trabalho 4.2 Aspectos contraditórios 4.3 O tempo do trabalho e a privatização do tempo do bancário 4.4 O tempo do não trabalho
5. Sentidos da Aposentadoria	5.1 O que é aposentadoria? 5.2 O <i>status</i> de aposentado 5.3 Aposentadoria como libertação 5.4 Aspectos contraditórios e ambivalentes da aposentadoria 5.5 Aposentadoria como metáfora da morte 5.5.1 Morrer para o espaço público: o retorno ao lar 5.5.2 Como conciliar o casamento com a aposentadoria? 5.6 A relação com o dinheiro: a força do passado 5.7 A “roupa” de aposentado 5.8 Modelo familiar de aposentadoria
6. Sentidos do Envelhecimento	6.1 Concepções sociais e sentidos atribuídos às noções de “velho” e de “envelhecer”; 6.2 Não se aposentar: antídoto contra a velhice e a morte

Fonte: Elaborado pela autora

Salientamos que as categorias foram separadas por motivos didáticos, mas devem ser “lidas” a partir do conjunto das informações obtidas junto aos entrevistados, com exemplos de situações singulares para elucidar o fenômeno estudado.

Apresentamos nos próximos capítulos cada categoria com seus elementos de análise, lembrando que a compreensão de um tema passa, obrigatoriamente, pelos demais, considerando que a racionalidade dos sujeitos pesquisados, ideias, valores e crenças formam um conjunto dinâmico que pode apresentar ambiguidades e contradições, características do movimento humano no mundo. As informações obtidas serão analisadas à luz de seu contexto histórico-social.

Objetivando apresentar os participantes desta pesquisa, iniciamos o Capítulo IV com informações relativas ao seu perfil socioprofissional (Quadro 4). Em seguida trabalhamos a temporalidade, iniciando pela síntese de suas trajetórias sócio-profissionais, trazendo sua situação presente e finalizando com suas expectativas em relação ao futuro (categorias 1, 2 e 3).

No Capítulo V analisamos as categorias “sentidos do trabalho”, “sentidos da aposentadoria” e “sentidos do envelhecimento (categorias 4, 5 e 6).

Para ilustrar a maneira como trabalhamos na metodologia clínica biográfica a partir das narrativas de vida, no capítulo VI apresentamos dois casos individuais, cuja análise nos permite observar a interrelação de todos os temas discutidos nos capítulos anteriores, bem como os sentimentos contraditórios e ambivalentes vividos no processo de aposentadoria e na relação do sujeito com o seu trabalho.

CAPÍTULO IV - NOSSOS INTERLOCUTORES E SUAS TRAJETÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS

Assim como a vida dos homens, as culturas atravessam períodos fecundos em que as horas de dor e de alegria se alternam sob o mesmo céu; os povos seguem o curso da vida com um olhar legado por gerações e incorporam as mudanças a um sentido que os transcende.

(Sabato, 2008, p. 99)

4.1 PARA COMEÇAR: OS FIOS QUE TECEM HISTÓRIAS SINGULARES

Ao iniciarmos a pesquisa para elaboração desta Tese de doutorado, nos deparamos com situações individuais (como as relatadas a seguir) que, antes de qualquer reflexão crítica, nos suscitaram questionamentos tais como: “Por que esse homem ou essa mulher, com todas as condições para desfrutar de sua aposentadoria, continua na rotina da atividade bancária? Por que tanto receio de sair de seu emprego no banco? O que o/a prende a essa organização ou a esse regime de trabalho?”

Fruto de construções coletivas significadas socialmente, talvez a ideia inicial seria a de que essas pessoas **deveriam** se afastar de seus empregos e “viver a vida” fora do ambiente laboral, desfrutando de suas boas condições econômicas e do tempo que está a sua disposição para fazer o que lhes aprouver. Mas o que seria “viver a vida” para José, Olga, Mário, Helena e os demais entrevistados? Se suas escolhas inicialmente nos sugerem estar fora de um padrão social esperado, pensamos que esses sujeitos podem estar perfeitamente adaptados às condições materiais e subjetivas de suas existências, lembrando que para alguns a aposentadoria é esperada e comemorada como um momento de libertação dos compromissos de um contrato formal de trabalho, mas para outros, ao contrário, é justamente esse compromisso, essa rotina organizada para e pelo trabalho que os mantém vivos, no sentido de lhes proporcionar uma existência social.

Diante dessas constatações e da dificuldade de encontrar uma resposta que pudesse abranger o conjunto deste fenômeno, escolhemos olhar para esta “colcha de retalhos” que é o tecido social, composta pelas histórias de vida destes sujeitos singulares, buscando os pontos de

intersecção, ou seja, o que articula cada história individual ao conjunto de referências, conceitos e crenças relativos aos significados e sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria. Da mesma maneira, procuramos compreender como experiências vividas no passado mantêm seu peso (em termos psicológicos) no momento em que a pessoa se depara com a necessidade de escolher entre permanecer ou deixar as obrigações impostas pelo vínculo formal de emprego no banco. Pensamos também na “memória familiar”, evocada por Gaulejac (2009b), da transmissão das histórias impregnadas de mitos e/ou segredos, os quais, de certa forma delinham os “cenários de vida”, indicando “as maneiras de ser e as maneiras de fazer para afrontar os avatares da existência” (p. 15).

Partindo da compreensão de sujeito como construído historicamente, tomamos como base que suas ações e reflexões são mediadas pelo seu contexto social, material, familiar, cultural, econômico, político, etc. Essas “influências” desenham o contorno de sua existência nos termos em que nos é dado a conhecer (Gaulejac, 1987, 2009; Soares-Lucchiari, 1997), mas sem determiná-lo, uma vez que “é o acontecimento futuro que produz certas implicações materiais, sociológicas, objetivas que ativam as forças do passado e afetam o sujeito” (Schneider, 2011, p. 127). Dito de outra maneira, o que impulsiona a pessoa é seu projeto em direção ao futuro, ao que ela ainda não é. Deste modo, a historicidade de cada indivíduo e, ao mesmo tempo, o contexto social em que se move é nosso ponto de partida. Com esse movimento de “ir e vir” do singular para o universal e vice-versa, procuramos evidências para iniciar a elucidação da problemática apresentada nesta Tese.

Partimos das histórias singulares dos participantes desta pesquisa – as origens familiares e sociais, a trajetória socioprofissional e o projeto parental – objetivando compreender o contexto em que esses sujeitos se movem e realizam suas escolhas, tecem a trama de sua existência em direção ao futuro.

Abordamos neste capítulo as três categorias de análise relacionadas à temporalidade: (1) Trajetória socioprofissional (passado); (2) Situação atual (presente); (3) Projetos (futuro). Apresentamos inicialmente o Quadro 4 - Perfil dos sujeitos da pesquisa -, com informações sociodemográficas. Na sequência comentamos tais informações e, nos subitens seguintes trazemos uma síntese de cada trajetória socioprofissional, sua situação atual e projetos para o futuro.

4.2 PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS SUJEITOS DA PESQUISA

Com o objetivo de permitir ao leitor conhecer os participantes deste estudo, apresentamos abaixo as principais informações acerca de seu perfil socioprofissional. A ordem de apresentação é a mesma da síntese dos casos individuais na sequência do texto.

Quadro 4 - Perfil socioprofissional dos sujeitos da pesquisa.

Nome	Estado civil/ Situação familiar	Idade	Banco(s) de origem	Aposentadoria INSS		Continua Trabalhando? Onde?	Tempo de serviço formal ⁴⁴	Idade em que iniciou trabalho com registro legal
				Ano	Idade			
1. Helena	Divorciada, 2 filhas	55	Banco do Brasil	2004	48	Sim. Banco do Brasil	39 anos	16
2. José	Casado, 3 filhos	79	Banespa/ Santander	1986	53	Sim. Consultor financeiro e administrador de 8 creches.	60 anos	19
3. Flávia	Casada, 2 filhos	53	B.Estado Sergipe/ Caixa E.Federal	2006	48	Sim. Caixa E. Federal.	36 anos	17
4. Heitor	Divorciado por 2 vezes, 4 filhos	65	Banco do Brasil	2000	53	Não oficialmente. Realiza investimentos imobiliários.	42 anos	23
5. Léo	Casado, 2 filhos	65	Sulbrasileiro/ Meridional/ Santander	2007	60	Sim. Banco Santander.	46 anos (no mesmo banco)	19
6. Isabel	Solteira, 1 filho	61	Habitasul/ Caixa E.Federal	2002	51	Não.	32 anos	19

⁴⁴ Compreendemos “tempo de serviço formal” o período em que o participante exerceu atividade laboral mediante contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho.

7. Paulo	Casado, sem filhos	73	B.Bandeirantes Banespa/ Rabobank/ BNP Paribas	1991	53	Sim. Banco estrangeiro e consultor financeiro.	55 anos	18
8. Maria	Viúva, 2 filhos	61	Banco do Brasil	1997	46	Não.	25 anos	21
9. Agnelo	Casado, 2 filhos	68	Banespa	1994	50	Sim. Empresário da construção civil.	47 anos	21
10. Mario	Casado, 2 filhos	69	B.Boa Vista/ BEEG/BANERJ Banco de Investimentos	1990	47	Sim. Banco de Investimentos e Advogado.	46 anos	23
11. Lúcio	2º casamento 2 filhos	51	B.Estado de MG/ Caixa E.Federal	2010	49	Sim. Caixa E. Federal	36 anos	15
12. Olga	Viúva e divorciada 2 filhos	60	Habitasul/ Caixa E.Federal	2007	55	Sim. Caixa E. Federal	41 anos	19
13. Luíza	Viúva, 2 filhos	61	Banco do Brasil	2001	50	Sim. Administradora financeira de empresa.	35 anos	26
14. Ulisses	2º casamento 1 filho	56	Banrisul	2011	55	Não.	36 anos	19
15. Júlio	2º casamento 3 filhos	60	Caixa E.Federal	2011	59	Não.	35 anos	24

Fonte: Entrevistas cedidas pelos participantes da pesquisa. (Elaboração da autora)

Podemos observar no quadro acima que a faixa etária dos participantes desta pesquisa situa-se entre 51 e 79 anos. A maioria (nove) tem entre 60 e 69 anos; quatro entre 50 e 59 anos e dois acima dos 70 anos. Dentre eles, dez continuam em suas atividades laborais e cinco relatam ter parado de trabalhar. No entanto, destes últimos, um continua informalmente realizando atividades comerciais na área imobiliária. Dentre os que continuam trabalhando estão os de idades mais avançadas: José, 79; Paulo, 73; Mário, Agnelo, 68 e Léo, 65.

O tempo de serviço informado no quadro acima não compreende períodos em que os participantes desta pesquisa executaram atividades sem registros formais, seja no auxílio aos pais na agricultura, em pequenos comércios e outras modalidades de empreendimentos, seja por conta própria. O tempo de serviço registrado em Carteira de Trabalho destes bancários varia de 25 a 60 anos. Somente um sujeito se aposentou com menos de trinta anos de atividades profissionais; sete trabalham há mais de trinta anos e sete há mais de quarenta anos.

Verificamos que neste grupo cinco tinham menos de 50 anos de idade ao requerer a aposentadoria junto ao INSS e somente um deles a requereu aos 60 anos. A grande maioria estava na faixa dos 50 anos naquela ocasião. Essa informação pode ser relacionada a dois fatores: 1) o ingresso no mercado formal de trabalho entre os quinze e os vinte e quatro anos; 2) a legislação brasileira que prevê 30 anos de contribuição para mulheres e 35 anos para o homem para a concessão de aposentadoria por tempo de serviço, permitindo também a aposentadoria proporcional ao período trabalhado.

Dos quinze sujeitos, três percorreram grande parte de sua trajetória profissional no exterior e atualmente residem em território brasileiro. Os três iniciaram suas carreiras em agências do Banco do Brasil e Banco do Estado de São Paulo – Banespa. Um deles, depois de se aposentar pelo INSS, passou a trabalhar em um banco estrangeiro com agência em São Paulo.

Ressaltamos que a maioria dos bancos onde nossos entrevistados ingressaram e construíram suas carreiras são públicos: Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco do Estado do Rio de Janeiro, Banco do Estado do Rio Grande do Sul, Banco do Estado de Sergipe, Banco do Estado de Minas Gerais e Banco do Estado de São Paulo – Banespa. Este último foi vendido ao grupo espanhol Santander em 2000.

Notamos que Mário e Paulo ingressaram em bancos privados (Banco Boa Vista e Banco Bandeirantes) e assim que possível prestaram concurso para bancos públicos, nos anos 1960. Da mesma forma, Olga e

Isabel iniciaram as atividades no setor bancário no Grupo Habitasul, também privado, e posteriormente foram aprovadas em concurso para a Caixa Econômica Federal na década de 1970.

O desejo de ingressar em bancos públicos pode ser compreendido no contexto político e social daquele momento histórico – anos 1960 e 1970 – marcado pela efervescência de movimentos culturais, pelo Golpe Militar de 1964 e pela queda do Presidente João Goulart, pelo regime imposto pela Ditadura Militar, dentre outros acontecimentos marcantes. Assim, ser funcionário de um banco público proporcionava, além de um “bom emprego” e do *status* de pertencer a uma “elite” profissional brasileira, a segurança financeira tão almejada por nossos entrevistados.

Dos quinze participantes desta pesquisa, somente um homem e uma mulher não concluíram o curso superior. Os demais possuem formação em áreas diversas, como podemos observar abaixo, no Quadro 5 – “Escolaridade dos participantes da pesquisa”. A maioria ingressou na universidade quando já trabalhava no banco e estudou no período noturno em função de sua jornada laboral diurna. Nenhum possui mestrado ou doutorado.

Quadro 5 – Escolaridade dos participantes da pesquisa

Grau de escolaridade	Curso	Número de pessoas
Nível Médio	Técnico em contabilidade	2
Nível Superior*	Administração	4
	Ciências Contábeis	2
	Direito	3
	Economia	1
	Engenharia	1
	História	1
	Jornalismo	1
	Letras	1
	Pedagogia	1
	Publicidade e Propaganda	1
Especialização	Cursos relacionados ao mercado financeiro e outros.	10

*Quatro sujeitos concluíram dois cursos superiores.

Fonte: Entrevistas cedidas pelos participantes da pesquisa. (Elaborado pela autora).

Seguindo nossa exposição, vamos conhecer os bancários e/ou ex-bancários que, a partir do relato de fragmentos de suas vidas nos permitiram elaborar este estudo e avançar na produção de conhecimentos no domínio das ciências humanas e sociais. Destacamos aspectos significativos do contexto sócio-histórico e ingresso no sistema bancário, bem como da trajetória socioprofissional, do projeto parental e das origens familiares. Tais informações nos permitirão compreender, nos capítulos seguintes, a relação desses sujeitos com o seu trabalho e o sentido da aposentadoria em suas vidas.

No capítulo VI trataremos ainda para ilustrar a problemática apontada nesta Tese, dois casos individuais, contando com um dos objetos privilegiados da sociologia clínica (Gaulejac, 2009b) - a análise da dimensão existencial das relações sociais, que nos permitirá mostrar como cada história é ao mesmo tempo a expressão de uma trajetória singular e a “encarnação da sociedade” na qual o sujeito está inscrito.

4.3 AS MARCAS DA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA

Evocar o início de suas trajetórias (a infância) foi, para alguns de nossos entrevistados, retornar aos bons momentos vividos no seio da família, entre os colegas de escola, brincadeiras e jogos. Para outros, no entanto, falar nesse passado trouxe a memória das dificuldades, da solidão, dos sofrimentos e da vergonha diante do olhar dos outros, bem como do desejo intenso de crescer e de ultrapassar aquela situação.

Em todos os casos foram colocados em evidência o contexto socioeconômico de suas famílias, demarcando situações de pobreza, de ausência de recursos e, raramente, de abundância. Em todos estes casos, trabalhar desde a infância se constituiu, além de uma necessidade, um evento “natural” que atravessou a vida dos sujeitos.

Outros aspectos citados se relacionam à imigração (dos avós e bisavós), à ascensão social, à perda de *status* social devido a falências e outras situações similares. Nestes termos, entendemos pertinente descrever brevemente o contexto socioeconômico de cada participante de nossa pesquisa.

José, Isabel, Helena e Léo trazem experiências de necessidade e escassez vividas na infância. Oriundos de famílias efetivamente pobres, em termos materiais, experimentaram a insuficiência de vestimentas, condições precárias de moradia, falta de material escolar, alimentação escassa, etc. São filhos de pais com recursos financeiros precários para a manutenção da família. Isabel, por sua vez, foi doada pelo pai ainda

bebê e cresceu em uma instituição religiosa também com escassos recursos financeiros. Recorda que desde muito cedo (a partir de cinco ou seis anos de idade), tinha responsabilidade em auxiliar as freiras nas tarefas domésticas.

Para ilustrar, tomamos como exemplo os relatos de Helena e de Isabel. A primeira recorda a dor que sentia em seus pés durante o inverno rigoroso no sul do Brasil: descalça, fazia longos percursos “*quebrando o gelo*”, referindo-se a caminhar sobre a geada que cobria os campos; Isabel se refere à vergonha ante o olhar dos outros por andar descalça, sempre com o mesmo vestido e ter que, em determinadas ocasiões, pedir “donativos” nas residências das famílias mais abastadas, em nome das freiras.

Em um contexto socioeconômico menos dramático, embora não confortável, encontramos a maioria dos nossos entrevistados: Mário, Paulo, Agnelo, Maria, Flávia, Lúcio e Júlio. Seus pais trabalhavam pela subsistência e recebiam um salário pequeno; a maioria tinha emprego fixo e realizava atividades extras quando possível para aumentar a renda. Essas famílias não chegavam a sofrer com a insuficiência de alimentos ou com a ausência de vestimentas, como na situação anterior, porém os recursos eram escassos e não permitiam, por exemplo, a aquisição de brinquedos, livros ou outros objetos desejados pelos sujeitos em sua infância.

Em um contexto diferente dos dois anteriores, temos o caso de Olga e de Ulisses, filhos de pais em boas condições econômicas e sociais, mas que relataram ter vivido a infância com a “sensação de pobreza”, apesar das condições materiais da família provarem o contrário.

O exemplo de Ulisses ilustra tal situação. Ele nos diz: “*eu vivia mais miserável do que as condições que o meu pai tinha*”. O pai era gerente da Caixa Econômica Federal, possuía casa própria, automóvel, etc. e, no entanto, o pequeno Ulisses compreendia que a família tinha muitos problemas financeiros. Além de não pedir dinheiro aos pais, o menino fazia pequenos “bicos” para ganhar algum e economizar. Somente mais tarde, já adulto, percebeu que sua “certeza” não correspondia à realidade.

O caso de Heitor difere em alguns aspectos dos demais: sua família perdeu o patrimônio por ocasião da falência de seu pai e viu as condições financeiras e sociais mudarem radicalmente. Ele relata que sua “*sorte*” foi que os irmãos maiores já trabalhavam e contribuíram para a manutenção dos mais novos, assim como dos pais.

Por fim, Luíza encarna a única que é proveniente de uma família em boas condições socioeconômicas. Seus pais eram profissionais de nível superior, com empregos fixos e salários elevados para os padrões médios da população brasileira. Esta entrevistada desconhece situações de precariedade.

Levando em consideração tais informações, vamos à síntese das histórias dos participantes desta pesquisa. Dado à similaridade de alguns casos, agruparemos a parte inicial de referências comuns – fuga do campo para o meio urbano -, para posteriormente traçarmos a síntese específica de cada trajetória.

4.3.1 A vida no campo e a “fuga” para a cidade

Descendentes de imigrantes italianos, alemães e portugueses que chegaram ao Brasil no Século XIX, os pais de José, Heitor, Flávia, Helena e Léo eram agricultores. Somente Heitor conheceu uma vida um pouco mais confortável até sua adolescência, época em que seu pai faliu. Para os outros a condição de pobreza foi constitutiva de suas vidas “*desde sempre*”. Lembram de ter começado a trabalhar ainda na infância.

Nas famílias destes entrevistados era com ver três gerações habitando na mesma casa ou então na mesma propriedade. O cultivo da terra era um empreendimento coletivo. A norma estava dada e ninguém a discutia: era “natural” que todos trabalhassem independente de sua condição. O esforço físico era proporcional às forças de cada um. Assim, a rotina era levantar muito cedo, dar comida aos animais, ordenhar as vacas e ir para o campo. O tempo do trabalho e do descanso era ditado pelo sol e os períodos de arrefecimento das atividades agrícolas determinados pelas intempéries da natureza.

Naquele contexto rural havia ainda o espaço obrigatório para a religião. O domingo pela manhã era consagrado à missa ou ao culto (as famílias eram católicas ou protestantes).

Por outro lado, o espaço da educação, mesmo vislumbrada pelos pais como um meio de ascensão social, era reduzido. Em primeiro lugar vinha o trabalho – a subsistência. Esses sujeitos contam que sua alfabetização foi tardia e os esforços para estudar foram imensos. As condições materiais não eram favoráveis: grandes distâncias até a escola, deslocamentos a pé ou a cavalo, ausência de recursos para adquirir livros e material escolar, vestimentas inadequadas ao frio e

ausência de calçados, realização das tarefas escolares à noite no período que seria destinado ao descanso da atividade no campo.

Vejamos a seguir a síntese das trajetórias de cinco sujeitos que “fugiram” do campo para o meio urbano, encontrando no meio bancário a possibilidade de ascensão e uma existência social diferente daquela de suas famílias de origem. Na sequência trazemos o caso dos demais participantes de nossa pesquisa.

4.4 AS TRAJETÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS, SITUAÇÃO ATUAL E PROJETOS PARA O FUTURO

Juntamente com a síntese da trajetória socioprofissional de cada um dos participantes de nossa pesquisa, resgatamos de forma sucinta o projeto parental, sua situação atual e projetos para o futuro. Salientamos que não esgotamos neste capítulo as informações recolhidas nas entrevistas. As questões relacionadas aos sentidos atribuídos por estes sujeitos ao trabalho, à aposentadoria e ao envelhecimento serão tratadas no capítulo seguinte.

4.4.1 Viver é trabalhar: o caso de Helena⁴⁵

Helena, 55 anos, duas filhas adultas, é divorciada, mora em Curitiba e continua trabalhando no banco em que ingressou aos vinte e quatro anos. Filha mais velha de pais agricultores, neta de imigrantes alemães, as lembranças de sua infância se relacionam ao trabalho. Desde os sete anos, diariamente, participava das tarefas coletivas no cuidado com os animais (vacas, cavalos, porcos e galinhas), bem como na agricultura de uma pequena propriedade familiar. A escolarização foi dificultada pelas distâncias entre sua casa e a escola, assim como a escassez de recursos materiais de seus pais. Esse foi, no entanto, o caminho encontrado desde a adolescência para transcender à situação socioeconômica em que se encontrava. Helena concluiu o ensino médio e superior, sempre à noite, após a jornada diária de trabalho intenso.

Os valores rígidos de sua educação podem ser compreendidos a partir do contexto em que se desenvolveu, no qual o trabalho e a religião foram os esteios. Observamos que o nível de exigência na execução das

⁴⁵Não nos ateremos a fornecer mais elementos do caso de Helena, que será objeto de análise no Capítulo VI.

tarefas sob sua responsabilidade são características presentes até hoje, independente da situação em que a entrevistada se encontre.

Helena sonhava em ser professora e jamais pensou em ser bancária. Ingressar na organização financeira constituiu-se uma oportunidade para obter segurança e condição de auxiliar sua família em termos financeiros, além da ascensão social. No entanto, o projeto de seus pais era que os filhos ingressassem em uma organização bancária, objetivando ultrapassar as condições de precariedade em que viviam.

Essa bancária está aposentada pelo INSS desde 2004, enfrenta problemas de saúde, mas não vislumbra se afastar do banco. Deixou o cargo de gerência que ocupou durante dezoito anos e continua em seu posto de trabalho como escriturária, mantendo o mesmo salário. Mesmo tendo sua carga horária reduzida para seis horas diárias, dedica-se ao trabalho de forma integral.

Seu **projeto para o futuro** é continuar trabalhando no atendimento ao público, mas em um horário menos rigoroso, que lhe permita se arrumar, sair de casa tranquilamente e realizar um atendimento de qualidade a menor número de clientes. Helena expressa também o desejo de fazer viagens ao estrangeiro, já que até hoje não saiu do Brasil.

4.4.2 A batalha pela subsistência: o caso de José

José tem 79 anos, é casado, pai de três filhos, todos adultos, reside em São Paulo, exerce atividades de consultor externo na área financeira, participa da administração de oito creches (como voluntário) e cuida de seu sítio nas proximidades da capital.

Seu pai, além de lavrador (na terra de outros agricultores), foi *“um pouco de tudo. Foi comerciante e quebrou; depois foi ser pedreiro, depois foi ser trocador de aves e de ovos no interior de SP”*. A mãe, como a maioria das mulheres de sua geração, cuidava da casa e dos filhos. O garoto, desde muito cedo, acompanhava o pai na luta pela sobrevivência. Diz que *“enfrentava o dia e não dava para sonhar. Naquela época tinha que batalhar”*. José conheceu tempos de escassez e compartilhou o desespero de seu pai em suas sucessivas falências.

Aos quatorze anos obteve um emprego num escritório de contabilidade; mais tarde trabalhou em um cartório, onde foi auxiliar de limpeza, entregador de correspondências e progrediu até obter uma função melhor. Permaneceu durante dez anos nesta atividade. Por sugestão de amigos fez o concurso para o Banespa. Foi aprovado e

ingressou no Banco. Fez carreira no Brasil e no exterior. “*Ser bancário foi apenas uma coincidência da vida*”, pois desejava ser advogado. As condições materiais o afastaram, naquela época, desse objetivo. Afirma que os dois primeiros meses na nova atividade foram difíceis, mas depois se apaixonou pelo *métier* de bancário, e que ao ingressar no banco sua vida deu uma “*guinada de 180°*”. Cursou Economia para melhorar suas condições de trabalho.

Com relação ao **projeto parental**, José apresentou dificuldade em vislumbrar algo diferente da superação da situação de pobreza em que a família vivia. Compreende que a única preocupação de seus pais era que os filhos conseguissem um emprego “*fixo*” e estabilidade financeira. Em outros termos, que transcendesse a situação social e material de sua família de origem.

Os projetos deste sujeito em relação ao seu **futuro** estão relacionados à família: que os filhos continuem suas trajetórias profissionais e tenham sucesso; ver os netos crescerem com saúde e por intermédio dos estudos ingressarem no mercado de trabalho em “*boas profissões*” – entendidas como aquelas que permitem salários expressivos e posição social reconhecida. Em síntese, suas aspirações para filhos e netos são alusivas à saúde e ao trabalho: ter e permanecer em um bom emprego, adquirir respeito, dignidade e uma vida tranquila (em termos econômicos), para não repetir a história de sua infância e adolescência.

4.4.3 A filha que ousou desafiar o pai (mas não muito): o caso de Flávia

Flávia, 53 anos, é casada, tem um filho e reside em Aracaju, em Sergipe. Trabalha atualmente na Caixa Econômica Federal, depois de se aposentar pelo INSS e deixar um cargo na direção do Banco do Estado de Sergipe – Banese, em 2006.

Filha de agricultores do interior do estado, esta bancária nos contou que “fugiu” do trabalho no campo aos quatorze anos, ao obter um emprego como vendedora em uma loja. Única filha de onze irmãos a cursar o ensino superior, contrariando determinação do pai, que achava “*um absurdo mulher estudar*”. Este foi o primeiro grande “*desafio*” de sua vida.

Aos dezoito anos começou a trabalhar em uma financeira e três anos mais tarde, cansada de “*ficar presa dentro de uma loja*”, passou a ser representante comercial autônoma. Vendia enxovais e roupas em

pequenas cidades do interior. Sua mãe reclamava do risco da filha “*na estrada*”. Flávia prestou concurso para o Banese, foi aprovada e, por insistência da mãe, assumiu, mudando-se para a Capital. Não estava em seus planos ser bancária e afirma não ter planejado sua carreira. Sentiu muito medo de deixar a tranquilidade do interior, mas em seguida se adaptou. Casou-se depois de seu ingresso na organização bancária.

Assumindo as responsabilidades de cargos importantes no banco, Flávia sentia-se “*estressada*” e em processo de adoecimento em decorrência da “*pressão*” sofrida no ambiente laboral. A entrevistada se refere às pressões políticas e à intensificação da sua jornada de trabalho. Sofria ao tomar algumas decisões que repercutiam negativamente na vida dos funcionários. Referiu-se diversas vezes às injustiças cometidas no banco e à sua impotência para lutar contra as determinações que emanavam da presidência da organização.

Ao completar 28 anos de serviço, prestou concurso para a Caixa Econômica Federal e foi aprovada. Dois anos mais tarde foi convocada para assumir um posto de trabalho naquela instituição. Aposentou-se no banco estadual e ingressou no federal há cinco anos, como técnica bancária, onde continua até o momento.

O discurso de Flávia é contraditório. Ao mesmo tempo afirma estar muito feliz nesta nova empresa, pois sua jornada é de seis horas diárias, tem tempo para cuidar de si e da família e ao sair do banco, ainda tem o privilégio de caminhar na beira da praia e aproveitar o sol. No entanto, reclama do esvaziamento de seu trabalho, destituído de sentido, bem como da perda de sua relativa autonomia, usufruída enquanto ocupou cargos importantes no banco em que trabalhou anteriormente. Está feliz pela mudança, mas triste pela perda do espaço profissional e poder. Desejava escapar do estresse e das responsabilidades no Banese, mas sente falta justamente daquela rotina e, principalmente do cargo ocupado, posição que lhe dava poder e reconhecimento social.

Flávia tem formação em História e em Administração de Empresas com ênfase em Comércio Exterior. Kursou duas pós-graduações: em Recursos Humanos e em Negociação Coletiva. Fez uma formação em Psicanálise, mas não se dedicou a essa área. Afirma que gosta de “*estar concorrendo, participando*”.

Sua referência é a mãe, sempre ativa e pronta para viajar, apesar de seus mais de 90 anos de idade. O receio desta bancária é “*ficar a toa*”, fazer nada e “*emburrecer*”, caso opte por deixar o banco. Se ficar em casa, pensa que terá uma rotina sem sentido e se entregará ao ócio –

situação inadmissível para esta mulher, que busca realizar o modelo da mãe: estar sempre ativa, ocupada com alguma tarefa.

Todos os fins de semana ela, o marido e o filho vão para seu sítio, no interior. Flávia não aprecia este programa e prefere permanecer na cidade; tenta “*negociar*” com a família algum fim de semana por mês para ficar na Capital. Receia se aposentar e ter de acompanhar o marido, que já avisou: vai morar no sítio.

Com relação ao **projeto parental**, o pai de Flávia desejava que ela fosse uma boa esposa e mãe, cuidando da casa, do marido e dos filhos, como manda a tradição. Sua mãe esperava que a filha transcendesse a situação familiar e tivesse um “*emprego seguro*”.

Em relação às conquistas no campo profissional, Flávia percebe que assumiu desde cedo o sonho de libertação da vida no campo e das tarefas domésticas, desejo impossível de ser realizado pela mãe. Assim, concretizou, não sem experimentar conflitos e contradições, o projeto do pai e da mãe: profissional brilhante, mãe e esposa dedicada à família.

Em termos de **projetos para o futuro**, esta bancária quer “*crescer novamente*”, referindo-se a galgar novos cargos na organização bancária em que está atualmente. Não planeja se aposentar, embora saiba que “*um dia*” terá que parar. Gostaria de viajar, conhecer os países da Europa, mas seu marido não a acompanha.

4.4.4 “Os estudos, estes ninguém vai te roubar”: o caso de Heitor

Heitor, 65 anos, divorciou-se duas vezes e atualmente vive sozinho em uma cidade litorânea de Santa Catarina. De seus dois casamentos tem quatro filhos; dois ainda dependem financeiramente dele. Possui um grupo de amigos com os quais sai com frequência. Gosta de cozinhar e receber as pessoas em sua casa; faz passeios de moto e algumas viagens ao exterior com certa regularidade.

Aposentado pelo INSS e também pelo Banco do Brasil desde 2000, após carreira brilhante no exterior, este ex-bancário abriu e fechou empresas e hoje afirma que não trabalha mais. No entanto, compra e vende imóveis, realiza investimentos e estas atividades ocupam boa parte de seu tempo.

Mais novo entre dez filhos de uma família descendente de imigrantes italianos, Heitor teve uma vida tranquila até os onze anos. Emocionado conta que o pai, ao se dar conta de que a agricultura “*era pouco para ele*”, iniciou uma fábrica de tecidos, que sofreu um incêndio; em seguida começou um pequeno beneficiamento de arroz, que também

pegou fogo (ou foi incendiado); faliu aos cinquenta anos, mas não desistiu. Era semi-analfabeto e “ *muito empreendedor*”. Morreu pobre, aos 75 anos, depois de ser enganado pelo sócio.

As histórias da imigração dos avós eram contadas na família com muito orgulho, porque era “*uma vida de muita luta*”. O avô materno nasceu no navio, na travessia entre a Itália e o Brasil; o avô paterno nasceu na Itália e veio jovem para cá, fugindo da pobreza e das guerras em seu país de origem.

Se o trabalho era um valor forte na família, estudar, (só para os homens), também era importante. O pai, já em processo de perda do patrimônio e ressentido por ter sido enganado pelo sócio, repetia frequentemente: “*os estudos, esses ninguém vai te roubar*”.

Heitor ficou dos onze aos dezessete anos em um colégio interno, mantido pelos irmãos. Ao sair foi morar com o irmão mais velho e trabalhar em seu escritório de contabilidade. Fazia horas extras para aumentar seu salário. Continuou seus estudos à noite. Prestou concurso para o Banco do Brasil, por sugestão de outro irmão (que era funcionário do mesmo banco), foi aprovado e relutou em ingressar. Seu salário era maior no escritório do que seria no banco. No entanto, pensando na possibilidade de carreira, optou pela organização financeira. Ascendeu rapidamente a cargos gerenciais no Brasil e no exterior. Antes de ser transferido para o exterior, paralelamente às atividades no banco, teve loja de motocicletas, trabalhou com operações de câmbio e fazia a contabilidade de uma empresa. Foi também professor de cursinho e de uma universidade, além de instrutor interno do banco.

Heitor afirma se identificar com as características de seu pai, embora não seja tão audacioso. Aprendeu a ver as oportunidades onde outras pessoas não enxergam. Olhando sua trajetória diz: “*de onde eu vim, até que me saí bem*”. Refere-se ao fato de ter chegado a Diretor do banco no exterior, em meio a mais de 120 mil funcionários. Orgulha-se por ter sido reconhecido como líder (no meio acadêmico, quando estudante, e mais tarde no banco) e por sua capacidade de encontrar maneiras diferentes de executar as tarefas, diminuindo o tempo gasto e simplificando o trabalho.

Aposentou-se e deixou o banco em 2000, porque seu cargo no país em que estava foi destinado a outro funcionário, por questões políticas. Solicitou transferência para uma agência na Itália, mas não foi atendido naquele momento. Fez os cálculos e percebeu não haver vantagem em retornar ao Brasil e continuar na organização financeira.

Pediu demissão e iniciou negócios próprios em Santa Catarina. Seu patrimônio e renda mensal lhe permitem viver confortavelmente, com um padrão bem superior à média da população. No entanto, para sentir-se vivo, precisa de desafios, cada vez mais desafios: continuar exercendo uma atividade, ganhando dinheiro, negociando, sendo reconhecido pelos outros e possuindo um “lugar social” diferente do de aposentado do Banco do Brasil.

O **projeto de seus pais** para “*todos os filhos*” era que tivessem um emprego fixo e obtivessem a estabilidade financeira. Heitor não consegue pensar um projeto parental individualizado, só para ele.

Em termos de futuro, gostaria de um novo relacionamento amoroso. Afirma que agora está querendo “*um ombro amigo*”, pois “*mesmo os guerreiros precisam de um colinho para repousar*”.

4.4.5 De porteiro de cinema a diretor de banco: o caso de Léo

Léo, 65 anos, é casado e tem dois filhos adultos. Reside em Curitiba com sua esposa. Ambos trabalham. Léo ocupa um cargo na diretoria do Banco Santander. Viaja com frequência em função de suas atribuições e se diz muito motivado para continuar nesta atividade, pois “*adora*” o que faz e é reconhecido por seus chefes e subordinados.

Filho de pais agricultores, nascido em um pequeno município do Rio Grande do Sul, o desenvolvimento de Léo ancorou-se em três pilares fundamentais: a família, a disciplina rígida do trabalho e a escola como meio de ascender socialmente. Relata que sentia muito prazer em aprender e era o melhor aluno da escola.

Desde cedo foi habituado ao trabalho duro. Adolescente, ia para a escola pela manhã e auxiliava os pais nas atividades agrícolas à tarde; nas noites de terças e quintas-feiras, bem como nos sábados e domingos, trabalhava como porteiro do cinema local, sem registro trabalhista. Conta que seu salário era de 1.500 cruzeiros (o salário mínimo da época era de 36.000 cruzeiros). Considerava suas atividades como “*vantagens*”, ou seja, via sempre o caráter utilitário em tudo o que fazia. Por exemplo, ser porteiro do único cinema da cidade lhe possibilitava assistir gratuitamente os filmes e sua postura atenciosa e de respeito lhe rendeu um convite para trabalhar como *Office boy* em um banco local, aos dezessete anos.

Estudava de manhã e suas tardes eram dedicadas ao banco. Executava rapidamente suas tarefas e aprendia a dos demais funcionários, passando a auxiliá-los tão logo tivesse oportunidade.

Relata que estava “*sempre pronto para tudo e não reclamava*”. Durante as férias permanecia o dia todo no banco. Fez carreira e obteve o reconhecimento dos clientes, das chefias, de seus colegas e, sobretudo, de sua família.

Foi mantido nos quadros do banco mesmo com as transformações sofridas pela organização: a estatização - de Banco Sulbrasileiro para Banco Meridional do Brasil em 1985- e a privatização - de Meridional para Santander em 2000. Orgulha-se em dizer que “*nunca trocou de emprego*”. Recebeu inúmeros prêmios por sua *performance* e se diz muito motivado para prosseguir nessa carreira.

Concluiu o curso técnico em Contabilidade com dezenove anos; em seguida cursou Administração de Empresas, com muitas dificuldades financeiras. Aos 54 anos, na ocasião em que o Banco Meridional foi adquirido pelo Santander, pensou que seria dispensado “*por ser velho*”. Iniciou o curso de Direito, para “*se preparar para a aposentadoria*”. Além dos cargos na alta administração do banco, Léo fez parte da Comissão de Negociações Salariais da Federação Brasileira dos Bancos - FEBRABAN, foi presidente de associação de funcionários, presidente do Conselho Paroquial e da Pastoral do Batismo da Igreja Católica. Em 2010 recebeu como prêmio do Santander passagens aéreas e hospedagem para participar das festividades comemorativas do banco na Espanha.

Com relação ao **projeto parental**, o sonho dos pais de Léo era a ascensão socioeconômica dos filhos por intermédio do trabalho e da educação formal. Desejavam que o filho obtivesse um diploma, se habilitando para alguma das profissões tradicionais, mas a melhor seria “*ser advogado*”. Seu primeiro diploma de curso superior foi aos 28 anos de idade; o de advogado bem mais tarde (depois dos 50), cumprindo o desejo dos pais. A seriedade, o compromisso, o respeito e a “*vontade de trabalhar*”, não importando as dificuldades da tarefa, eram valores fortes em sua família.

Em termos de **projeto para o futuro**, Léo não vislumbra nada de diferente de sua vida atual. Trabalhar de segunda à sexta-feira e no fim de semana ir para o sítio que mantém próximo de Porto Alegre. Entre 15 de dezembro e 28 de fevereiro, no período do verão, passar os fins de semana na praia, em seu apartamento. Já pensou em se aposentar do banco, mas enquanto estiver se sentindo bem na organização, prefere permanecer, pois ali é o espaço em que exerce o poder, obtém o reconhecimento social e a realização de um projeto iniciado lá na infância - ser um homem construído no e pelo trabalho.

4.4.6 “Minha vida é um romance”: o caso de Isabel

Isabel, 61 anos, é solteira, tem um filho adulto e mora sozinha em seu apartamento na cidade do Rio de Janeiro. Está aposentada pelo INSS e pela Caixa Econômica Federal desde 2002.

Atualmente vive sozinha e faz questão de ressaltar que está vivendo um momento excelente em sua vida. Possui recursos financeiros, estabilidade emocional e, principalmente tem tempo livre para se dedicar ao que gosta. Sua rede de relações é extensa; visita os amigos com frequência, viaja “*pelos quatro cantos do mundo*”, escreve em seu blog e, eventualmente e “*sem compromisso*”, escreve artigos ou realiza pesquisas para algumas empresas de comunicação.

Isabel afirma que sua história é um romance. Sua avó materna, proveniente de família de posses, casada e com filhos pequenos, apaixonou-se e fugiu com o cunhado, trazendo consigo somente a filha mais nova, que tinha problemas de visão e mais tarde veio a ser a mãe de Isabel. Com este ato, sofreu o desprezo de toda a família e perdeu seu direito à herança. Viveu com o novo companheiro, muito violento, em condições precárias nos arredores de uma pequena cidade próximo da Capital.

O ramo paterno de Isabel é descendente de um padre italiano que veio para o Brasil no final do século XIX, enriqueceu e deixou como herança diversas propriedades e muitos escravos. Este padre teve filhos considerados “bastardos” ou ilegítimos. Ainda jovem, o pai de Isabel desentendeu-se com seu pai (o avô de Isabel) e abandonou a família, estabelecendo-se no interior do Rio Grande do Sul, onde trabalhou em uma mina de carvão em situações de extrema pobreza. Jamais voltou a ter contato com seus familiares.

Isabel realizou pesquisa minuciosa acerca de suas origens; juntou cópias de documentos e publicações da época e pretende escrever um livro contando sua história. Até o momento não se sente em condições apesar de não lhe faltar conhecimentos, habilidades técnicas e informações. Ela percebe que sua dificuldade é de ordem psicológica.

O casamento de seus pais também foi marcado por histórias um tanto “nebulosas”. Sua mãe era cega e sofria maus tratos do padrasto; seu pai tinha ficado viúvo recentemente e precisava de uma mulher para tomar conta de seus filhos pequenos. Assim penalizado pela situação da mocinha cega, propôs casamento e ela aceitou. Tiveram três filhos e ela faleceu jovem, logo após o nascimento de Isabel. Meses depois a criança foi deixada em uma instituição religiosa para ser adotada. As condições

financeiras do pai não lhe permitiam manter os seis filhos. Todos foram encaminhados para adoção – alguns para vizinhos, outros para famílias que, penalizadas dispuseram-se a ficar com as crianças. Isabel jamais foi adotada e cresceu na instituição religiosa que administrava um hospital em uma pequena cidade do interior.

Quando criança, brincava nos corredores do hospital, espiava a realização de cirurgias e outras intervenções médicas, encarando aquelas atividades com a naturalidade peculiar da infância. Lembra que só ganhava um vestido a cada ano e que andava descalça. As freiras lhe diziam que sua mãe havia morrido durante o trabalho de parto e este fato lhe ocasionava enorme culpabilidade.

O pai a visitava com certa regularidade, mas em determinado momento parou de vir. Aos quatro anos uma das freiras lhe contou que seu pai também havia falecido. Só veio a ter contato com uma das irmãs aos quatorze anos. Sonhava em receber visitas aos domingos, como as outras crianças. Seu desejo maior era ter uma família e uma casa para morar.

Isabel ressalta que sua educação foi “*das melhores*” e que as freiras sempre a auxiliaram. Fez o curso Normal, mas durante o estágio descartou a possibilidade de vir a ser professora, como desejavam as freiras. Começou a trabalhar em um hospital na Capital antes dos dezoito anos, migrando, logo após, para outras atividades, como secretária em uma instituição financeira. cursou Jornalismo e trabalhou nesta área praticamente durante toda a sua vida profissional: antes de ingressar no banco, como sua profissão principal e depois, sempre como profissão paralela. Afirma que sempre gostou desta atividade. Possui pós-graduação na área de comunicação.

Aprovada em um concurso para o INSS, Isabel trabalhou naquela instituição durante algum tempo; em seguida aprovada em um concurso para a Caixa Econômica Federal, ingressou na organização com o intuito de permanecer até sua aposentadoria. Mudou de cidade várias vezes, por sua iniciativa. A carreira de bancária foi uma oportunidade para obter a segurança financeira que desejava. Jamais gostou dessa profissão e desde que entrou “*sonhava com o dia da aposentadoria*”. Próximo da data de completar o tempo de serviço para se aposentar, riscava os dias que passavam em um calendário e tão logo adquiriu o direito ao benefício, requereu sua aposentadoria pelo INSS e deixou o banco.

Trabalhar o **projeto parental**, para Isabel, foi difícil. O desejo de seus pais, pessoas praticamente desconhecidas para ela, povoam até hoje

sua imaginação. Dados concretos: a mãe cega e morta prematuramente; o pai mineiro que escrevia muito bem. As freiras que a criaram e conduziram seu processo de educação, esperavam que seguisse a carreira de professora. No entanto, no final verificamos que, em sua compreensão, as expectativas de seus pais passavam pela intelectualidade – caminho que a entrevistada percorreu e no qual permanece, assim como seu filho, que seguiu seus passos na área do jornalismo.

Para o **futuro**, vislumbra a velhice e as limitações físicas. No entanto, afirma que *“viver o agora é o mais importante”* e não vai ficar perdendo tempo pensando em doenças ou outros problemas. Prioriza todas as atividades com as quais se identifica e lhe permitam *“se descobrir”* e viver bem. Continuará vivendo entre seus livros, seus amigos, suas viagens e suas descobertas, com a curiosidade infantil que continua a habitá-la.

4.4.7 De filho de operário a executivo da área financeira: o caso de Paulo

Paulo, 73 anos, é casado e não tem filhos. Mora com sua esposa em um grande apartamento em um bairro nobre na capital paulista. Está aposentado pelo INSS desde 1991, ano em que voltou do exterior e deixou o Banespa. No dia seguinte à sua aposentadoria, passou a trabalhar em um banco holandês, no qual permaneceu vários anos. Saiu e ingressou em um banco francês, no qual ocupa um cargo importante. Além de sua atividade na organização bancária, Paulo mantém um escritório próximo da Avenida Paulista, no centro de São Paulo, onde atua como administrador de vultosos valores financeiros de empresas e de pessoas físicas.

A esposa de Paulo é proveniente de família rica, de origem “burguesa” e jamais trabalhou. Ele teve uma infância pobre em uma cidadezinha do interior paulista e trabalha desde a adolescência.

Em sua infância Paulo sonhava com uma vida melhor. Seu pai trabalhava como operário em uma serraria e recebia um salário mínimo mensal; a mãe ocupava-se dos afazeres domésticos e dos cuidados com a família. Entre os quinze e os dezesseis anos Paulo trabalhou em um escritório de contabilidade e desejava ser executivo da área financeira. Imaginava que trabalhar em um banco seria o ideal em função da imagem de *“instituição séria e que dava uma assistência muito boa a*

seus funcionários". Teria a segurança e a estabilidade inexistentes até então em sua vida, além de certo *status*.

Na escola, Paulo obtinha o reconhecimento dos professores por sua disciplina e comprometimento com os estudos. Lembra que era elogiado porque era o "*mais alinhado*", sempre com o uniforme passado e os sapatos limpos. Aos quinze anos um professor (considerado por ele como seu mentor) lhe dava as primeiras lições de inglês e de francês, línguas nas quais se aperfeiçoou mais tarde.

Por indicação de um conhecido de seu pai, ingressou no Banco Bandeirante, que mais tarde foi vendido para uma organização financeira com agências no exterior. Paulo candidatou-se a um posto fora do Brasil, mas não obteve êxito. Logo em seguida foi aprovado em um concurso para o Banespa, onde assumiu cargos gerenciais muito cedo no Brasil, mudou-se para diversas cidades e alguns anos depois foi transferido para o exterior ocupando cargos importantes na hierarquia bancária. Trabalhou em vários países da Europa e nos Estados Unidos. Iniciou o curso de Administração de Empresas, mas não concluiu em virtude de suas mudanças constantes de cidade.

Relativamente ao **projeto parental**, Paulo assumiu a tarefa de cumprir o desejo de sua mãe, realizando o que seu pai não foi capaz de fazer: obter reconhecimento e ascensão social por meio de um trabalho "*limpo*", no sentido de atividades com papeis, livres da sobrecarga física das atividades de operário. Com relação ao seu pai, ele imagina que seu sonho para o filho era o mesmo da mãe: que ele ultrapassasse a situação de precariedade em que a família se encontrava, tivesse um bom salário, se casasse e vivesse bem.

Sua narrativa mostra que desde sua infância delineou-se o desejo de "*mostrar seu valor; ser diferente dos demais*", bem como ultrapassar a condição socioeconômica de seus pais. Paulo se casou com uma mulher da elite econômica e cultural do país e durante toda a sua vida lutou para provar também a ela sua capacidade e méritos, ou, em outras palavras, que é merecedor de sua confiança e orgulho. Assumiu a tarefa de ficar rico e reconhecido, como uma maneira de corresponder também aos desejos de sua mãe.

Em termos de **projetos para o futuro**, este homem afirma que deseja continuar em suas atividades laborais na área financeira, pois não vê "*nada de positivo*" em parar de trabalhar. Paulo ascendeu socialmente e construiu um grande patrimônio, provando que é capaz, mas não vê a possibilidade de parar sua busca incansável.

4.4.8 Filha de professora deve ser professora: o caso de Maria

Maria, 61 anos, viúva, tem dois filhos adultos e mora sozinha em Florianópolis. Aposentou-se em 1997, deixou o Banco do Brasil e não voltou ao mercado de trabalho. Possui vasto círculo de amizades, faz atividades físicas diariamente, trabalho voluntário, viagens com amigos e usufrui das benesses que a aposentadoria lhe proporciona. Afirma que se sente muito bem nesta condição e não sente saudades do tempo em que trabalhava no banco.

Em sua infância e adolescência, quem mantinha a família era sua mãe, com o salário de professora primária. Seu pai não possuía emprego fixo: “*O meu pai, é tão engraçado, até hoje não sei o que ele fazia*”. Ela nos conta que tinha “*complexo, porque não via ele trabalhar*”.

Descendentes de imigrantes italianos, os pais de Maria desejavam que as duas filhas fossem professoras. Maria se recusou, conseguindo fazer um “acordo” com a mãe após a morte do pai. Desejava fazer medicina. Foi para a capital, arranhou emprego, mas não passou no vestibular. O estado de saúde de sua mãe se agravou (câncer) e Maria retornou à sua cidade natal para cuidá-la. A preocupação da mãe era que as filhas se casassem para “*garantir o futuro*”; desejava também que a filha fizesse concurso para o Banco do Brasil ou para a Petrobras. Durante o período da doença de sua mãe, Maria trabalhou na Prefeitura do município onde morava. Após a morte da mãe, voltou para a Capital. Queria cursar turismo e hotelaria e, por engano, matriculou-se em publicidade e propaganda. Concluiu o curso superior, mas nunca trabalhou na área.

Aprovada em um concurso público, ingressou no Banco do Brasil. Afirma que não tem perfil de bancária e nunca gostou dessa atividade, mas na área de sua formação, os salários eram menores e a jornada de trabalho maior. Assim, optou em permanecer no banco pela comodidade e segurança financeira. Casada e com filhos, a jornada de seis horas era conveniente e lhe permitia ficar com as crianças em um turno do dia. Ao se aproximar a data em que obteria o benefício da aposentadoria, não pensou duas vezes e saiu, apoiada pelo marido. Este faleceu menos de um ano após Maria se aposentar.

Relativamente ao **projeto dos pais**, mesmo não sendo professora como almejava seu pai, de certa forma cumpriu o desejo de ambos. Casou-se, teve filhos e ingressou em uma organização financeira, obtendo segurança financeira, estabilidade e *status*.

Seus **projetos para o futuro** imediato são passar uma temporada em *Aix-en-Provence*, na França, para estudar francês, e continuar dando o apoio necessário ao filho mais novo, ainda em processo de inserção no mercado de trabalho.

4.4.9 De “sacoleiro” a executivo de banco: o caso de Agnelo

Agnelo, 68 anos, casado, tem dois filhos adultos e dois netos. Vive com sua esposa, professora aposentada, em São Paulo. Em sua atividade nos cargos ocupados no Banespa, foi transferido para diversas cidades no Brasil. Relata que sempre observou as oportunidades de negócios imobiliários por onde passava. Ao completar seu tempo de serviço no banco, em 1994, se aposentou. Em seguida montou uma empresa de construção civil no centro da capital paulista e diz que começou a ganhar dinheiro, pois passou a dispor de tempo para ir atrás de bons negócios.

Vivendo em uma cidadezinha pequena no interior do estado de São Paulo, desde os treze anos Agnelo acompanhava o pai, ferroviário, nas atividades de “sacoleiro”⁴⁶, realizadas fora do horário de expediente. Iam à Capital, enchiam malas com mercadorias e revendiam em sua cidade. Sua mãe tomava conta da pequena loja na parte da frente da casa e o garoto fazia as entregas. Além dessa atividade, sua mãe era costureira e cuidava da casa. Agnelo diz que no início pensava que o pai o levava para lhe proporcionar “*um pouco de diversão*”, mas depois percebeu que “*era só para carregar as malas*”. Viajavam a noite toda, faziam compras durante o dia e voltavam na noite seguinte. O pai recomendava que não dormisse (durante a noite da volta para casa), para que as malas não fossem roubadas.

Essas viagens para São Paulo, apesar de serem muito “*duras*”, lhe permitiram ver que o mundo era maior do que sua pequena cidade. Trabalhava o dia todo com a mãe e estudava à noite. Aos vinte anos, contrariando o desejo de seu pai, fez concurso para o Banespa, foi aprovado e assumiu no interior do Mato Grosso, longe de sua família.

⁴⁶ De acordo com o *Moderno dicionário da Língua Portuguesa*, a gíria sacoleiro (*sacola+eiro*) designa “homem que compra mercadorias por atacado, revendendo-as, obtendo lucro. Geralmente, trabalha com mercadorias populares de baixo valor, confecções, ou produtos eletrônicos.” Retirado em 07 agosto, 2012, de <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=sacoleiro>.

Sua ascensão no banco foi rápida, permitindo a alteração radical de suas condições socioeconômicas. Depois de começar a receber um bom salário, seu prazer era entrar nas lojas e comprar “*uma gravata, por exemplo, sem perguntar o preço*”.

O **projeto dos pais** de Agnelo era o de que rompesse com a situação de fragilidade financeira em se encontravam e que continuasse os “negócios” da família, além de ter um “*emprego fixo*” no qual obtivesse segurança e estabilidade. O menino que carregava as malas cheias de roupas para revender cresceu, ingressou no banco, obtendo estabilidade financeira, *status* e ascensão social e conseguiu aliar à atividade bancária, o comércio: continuou comprando e vendendo, como seus pais. Atualmente dedica-se integralmente aos “negócios” – não de roupas, mas de algo maior, que permitiu ultrapassar as condições socioeconômicas da sua família de origem.

Para o **futuro**, Agnelo afirma que “*daqui uns três ou quatro anos*” vai parar de trabalhar, porque para fazer bons negócios é necessário ter “lucidez” e com a idade vai perdendo esta capacidade. Aí, diz ele, “*saio do ar e vou para casa*”. Pretende viajar com a esposa, conhecer cidades do interior do Brasil e dar mais atenção aos netos.

4.4.10 Como se esquivar da situação de pobreza: o caso de Mário

Mário, 69 anos, casado, tem dois filhos adultos. Vive com sua esposa em uma casa em bairro nobre no Rio de Janeiro, trabalha em um banco de investimentos, faz parte do conselho fiscal de uma empresa de energia elétrica destacada no cenário nacional e exerce a advocacia. Mantém um escritório na região central da cidade e pretende, depois de sair do banco, “*trabalhar até o fim*” como advogado.

Filho de pai marceneiro e mãe costureira, pobres, Mário conviveu a maior parte de sua infância e adolescência com a avó materna - “*matriarca*” - e com o tio-padrinho (contador na época e mais tarde advogado tributarista, com situação econômica estável) que o influenciaram nas escolhas de curso superior e da carreira de bancário. Afirma que nunca sentiu as dificuldades econômicas pelas quais passaram seus pais, pois na casa da avó na zona sul do Rio de Janeiro, onde permanecia durante a semana e frequentava a escola, a situação era boa. Ressalta que era o único neto e sobrinho homem e por esse motivo, recebia todas as regalias e atenção da família. Encontrava os pais, no subúrbio, somente nos fins de semana, mas não gostava daquele ambiente.

Lembra que a avó materna pouco falava sobre suas origens. No entanto, ouvia as histórias sobre seu avô, rico fazendeiro de cacau na Bahia, cujo patrimônio foi dividido entre os herdeiros e se perdeu ao longo dos anos. Mesmo sem necessidade financeira, Mário começou a trabalhar aos dezessete anos porque *“ficava em casa sem fazer nada, só estudando; tinha que fazer alguma coisa”*. A avó determinou ao tio: *“põe ele no banco”*. E assim foi feito.

Mário havia concluído o curso técnico em contabilidade. O tio sugeriu que ele cursasse engenharia mecânica ou que fosse para o exército, mas não acatou a sugestão do tio. Escolheu Ciências Contábeis - também por orientação do tio -, curso que concluiu e lhe abriu diversas oportunidades de carreira. Anos depois cursou Direito, adotando como profissão paralela a mesma do tio. Afirma que nunca foi *“homem de ficar em uma só atividade”*.

Mário não havia pensado em ser bancário. No entanto, seguindo determinação da avó, o tio (fiscal da Receita Federal e advogado tributarista) arranhou-lhe um emprego no Banco Boa Vista (privado). Mais tarde foi aprovado nos concursos para ingresso no Banco do Brasil - BB e no Banco do Estado da Guanabara - BEG. Escolheu o BEG porque a opção pelo BB implicaria em se afastar do Rio de Janeiro, fato inadmissível para sua avó.

O BEG passou a se chamar BANERJ - Banco do Estado do Rio de Janeiro. Mário fez carreira rapidamente, chegando ao cargo de diretor. Esteve, durante alguns anos, cedido ao Governo do Estado, em cargos importantes na administração do Rio de Janeiro. Ao se aposentar no BANERJ em 1990, começou a trabalhar em um grande banco de investimentos, também no Rio de Janeiro, onde continua até hoje.

Além dessas atividades, suas manhãs são dedicadas a seu escritório de advocacia na região central do Rio de Janeiro, além de administrar seu sítio (auxiliado pelo filho). Ao longo dos anos Mário constituiu um patrimônio considerável. Sua renda mensal é alta, o que lhe permite auxiliar os dois filhos e ter uma vida tranquila.

A esposa de Mário trabalhou como contadora em uma grande empresa, mas ao nascer sua primeira filha, deixou o trabalho por insistência do marido. Não retornou e reclama de sua situação. Ocupa-se da casa e da família, faz cursos de artesanato e auxilia a filha nos cuidados com o neto, seguindo o *“destino das mulheres da família”*.

Ao trabalharmos seu **projeto parental**, encontramos a profissão de engenheiro mecânico - expectativa do pai e do tio materno, não realizada, apesar do *hobby* de Mario ser, até hoje, a marcenaria

(profissão do pai). No entanto, a força da avó materna prevaleceu. O garoto foi incumbido de “*recuperar o prestígio*” perdido pelo avô materno. Ser advogado tributarista, nestes termos, corresponde a obter os meios necessários à finalização com “*chave de ouro*” da “*missão*” que lhe foi atribuída pela família de sua mãe.

Em termos de **projetos para o futuro**, Mário deseja continuar com saúde e trabalhar. Quando se cansar do banco, prosseguirá em seu escritório, como advogado tributarista. Afirma sentir-se privilegiado, pois até hoje, por ser muito paciente, sempre que desejou algo, obteve.

4.4.11 O medo de “ficar a toa”: o caso de Lúcio

Lúcio, 51 anos, está em seu segundo casamento, tem dois filhos e mora em Brasília. Trabalha na Caixa Econômica Federal e exerce atividades paralelas na área de turismo. Aposentado pelo INSS desde 2010, aderiu a um plano de demissão voluntário em maio deste ano, mas ao chegar próximo da data de confirmar seu desejo de sair do banco, desistiu por achar que não estava preparado psicologicamente.

Sua árvore genealógica nos mostra muitos integrantes da família ocupando cargos no serviço público, desde seu avô materno, tios e primos, tanto do lado paterno quanto do materno. A questão de ter um emprego que assegure condições de sustentar dignamente a família atravessa pelo menos três gerações desses descendentes de imigrantes portugueses nascidos no interior do Espírito Santo.

Os pais de Lúcio mudaram-se para a capital capixaba em busca de oportunidades de trabalho. As dificuldades econômicas eram inerentes à sua condição social, assim como a certeza de que somente com muito trabalho conseguiriam sair da situação de penúria. Lúcio lembra que em sua casa os pais expressavam seu desejo de ver os três filhos trabalhando em instituições públicas para ter a tranquilidade que eles não tinham.

Lúcio é o filho mais velho de três irmãos. Todos concluíram curso superior e foram aprovados em concursos públicos. Relata que sua infância foi uma “*época difícil*”. Seu pai, vendedor em loja de móveis e mais tarde micro-empresário, falava muito nas dificuldades financeiras; sua mãe “*sempre trabalhou muito*”: acordava antes das cinco horas da manhã, preparava as marmitas para o marido e os filhos e saíam todos para trabalhar. Ela era datilógrafa de um cartório, e a imagem retida pelo filho é a da mãe “*espremida no ônibus lotado, voltando para casa à noite, muito cansada*”. A mãe chegava em casa carregando sacolas

pesadas (passava na feira antes de vir para casa), se ocupava das tarefas domésticas e de preparar o jantar e o almoço do dia seguinte.

A situação da família começou a mudar quando os filhos cresceram e começaram a trabalhar. Lúcio, que até então não havia pensado em ser bancário, foi aprovado em um concurso para *Office boy* aos quatorze anos em um banco estadual. Aos dezoito anos, aprovado em um concurso interno, assumiu como escriturário na mesma organização, na qual permaneceu treze anos, até ser aprovado em um concurso para a Caixa Econômica Federal, em 1989. Ainda no primeiro banco, ao completar dez anos de serviço recebeu como prêmio a permissão para se afastar durante seis meses - férias e licença-prêmio - e foi trabalhar em Nova Iorque durante esse período. Entregava sanduíches e após o expediente conheceu a cidade e as dificuldades pelas quais passavam os estrangeiros. Voltou ao Brasil, retomou seu emprego no banco e desistiu de viver no exterior.

Lúcio se diz muito “irrequieto” e que não conseguia ficar apenas com um tipo de trabalho. Desde 1987 exercia atividades paralelas. Auxiliava o pai em uma pequena indústria de móveis; depois passou a comercializar polpas de frutas congeladas e mais tarde a trabalhar com produtos congelados no Ceasa (Central Estadual de Abastecimento).

Cursou Economia e duas pós-graduações: Administração Financeira e Estatística, para lhe auxiliar em suas atividades profissionais. Afirma que o trabalho como bancário nunca lhe trouxe muita satisfação. Permaneceu em função da segurança financeira: o salário e os benefícios.

Durante as entrevistas, falou muito em seu desejo de sair do banco e em dedicar-se a “*outras coisas*”, assim como no medo de deixar a organização e enfrentar dificuldades financeiras. Não havia se dado conta que pode prescindir totalmente de seu salário atual e viver uma vida em padrão confortável, graças a seu patrimônio, às economias e aos investimentos que realizou ao longo da vida. Além desse fato, sua esposa trabalha no serviço público e recebe um salário elevado para os padrões brasileiros.

Ao trabalharmos o **projeto parental** o entrevistado deu-se conta de que, mesmo tendo cumprido o desejo de seus pais relativamente ao caminho a ser percorrido (tanto para ele quanto para suas irmãs), continua atrelado à situação socioeconômica de dificuldades vivida em sua infância e adolescência, como se sua realidade material não houvesse sofrido alterações. O desejo dos pais de ver os filhos ocupando

postos no serviço público, interiorizado pelo menino Lúcio, mesmo já tendo sido cumprido, permanece por realizar.

Para o **futuro**, Lúcio pretende deixar seu trabalho bancário e se ocupar com atividades que lhe dêem mais prazer, assim como acompanhar o crescimento do filho, ler os livros que não consegue em sua rotina atribulada, realizar trabalho voluntário em uma instituição para pacientes com câncer. Já iniciou atividade na área do turismo e pensa que este pode ser um excelente ramo de negócio para se dedicar. Tem muito medo de “*ficar a toa*” e entrar em depressão. Sonha que sua aposentadoria será “*a melhor fase*” de sua vida, porém ainda não se sente preparado para deixar o banco.

4.4.12 O medo de perder tudo e a angústia do vazio: o caso de Olga

Olga, 60 anos, viúva do primeiro marido e divorciada do segundo. Tem dois filhos adultos e reside em Florianópolis. Aposentada desde 2007, continua em suas atividades no Banco do Brasil e tem medo de sair, apesar de apresentar diversos problemas de saúde.

Desde sua infância Olga via seus pais, descendentes de imigrantes italianos, trabalharem muito. Sua mãe era costureira e seu pai, juntamente com tios, trabalhava em condições penosas na pequena fábrica de bebidas fundada pelo avô de Olga. No entanto, as condições econômicas da família eram boas. Ela conta que o avô seguia o costume de dar a cada filho que se casava uma casa e recursos “*para começar a vida*”.

As histórias da genealogia familiar encontram-se registradas em um livreto elaborado por um primo de Olga. O interesse pela história da imigração, pelas dificuldades que os avós passaram ao chegar ao Brasil e suas conquistas, sempre foram motivo de orgulho para as gerações que os sucederam.

Olga inicialmente desejava ser professora. Em seguida, influenciada pela cultura italiana (em cada família, um filho deveria ser padre e uma filha ser freira) e encantada pelo discurso de irmãs de uma congregação religiosa, desejou ser freira. Mudou de ideia e manifestou interesse em cursar Medicina. Com o dinheiro ganho com as costuras, sua mãe a enviou para uma cidade maior, onde ingressou no curso de Ciências Naturais. Seu intuito era de, mais tarde, tentar a aprovação no vestibular para Medicina. No decorrer do curso, obteve um emprego. Por influência de uma amiga e sem avisar aos pais, passou a cursar Filosofia. Permaneceu pouco tempo nessa área, mudou para a capital e

obteve transferência para Pedagogia, curso que concluiu. Casou-se e passou em um concurso para trabalhar em uma escola pública. Logo depois foi aprovada em um concurso para o Banco do Brasil, no qual ingressou.

Olga relata que estava sempre procurando “*mais alguma coisa*” para fazer, pois sentia necessidade de estar sempre ocupada. Mesmo depois de ingressar no banco, achava poucas suas atribuições. Precisava de mais atividades. Prestou vestibular para o curso de Direito para acompanhar o marido que fazia o mesmo curso à noite. Um ano depois ele faleceu em um acidente. Olga enfrentou o período de luto e concluiu o curso. Formou-se, fez concurso interno e passou a atuar como advogada do banco, mudando de cidade. Casou-se novamente, teve dois filhos e mais tarde divorciou-se. Ocupou cargos de chefia no banco e atualmente está no último nível da carreira. Sente muito medo de deixar o banco e “*perder tudo*” - seu patrimônio, suas ações, seu salário, enfim, sua vida.

Relativamente ao **projeto de seus pais**, Olga imagina que eles “*queriam que eu fosse feliz*”. O pai desejava que a filha tivesse um trabalho “*limpo, com papéis*” e não atividades que demandassem muito esforço, como as suas. O banco, em sua intuição, seria o lugar ideal para se trabalhar. A entrevistada lamenta que seu pai faleceu antes de vê-la como advogada do banco. “*Ele ficaria orgulhoso*”.

Como **projeto para o futuro**, Olga estipulou que sairá do banco às vésperas de completar 64 anos, quando seu filho mais novo fará 24 anos e perderá o plano de saúde custeado pela organização financeira. Pretende fazer uma grande viagem de navio, com os filhos e alguns amigos, para comemorar a aposentadoria. Depois não imagina o que fará. Não pretende continuar em sua carreira de advogada, e sente medo desse futuro que a espreita.

4.4.13 A reconquista do *status* da família: o caso de Luíza

Luíza, 61 anos, viúva, tem dois filhos e dois netos. Vive com o filho mais velho em São Paulo e trabalha em uma empresa da área financeira. Aposentou-se pelo INSS e saiu do Banco do Brasil em 2001 e afirma ter aproveitado muito a vida ao lado do marido, até 2006, data em que ele morreu.

Luíza nasceu em uma família de posses. Seu pai era agrônomo e sua mãe funcionária pública. Um dos avôs foi sócio de um banco que

faliu; o outro era fazendeiro e após sua morte os filhos dilapidaram sua fortuna.

Durante dez anos Luíza foi professora primária em uma favela no Rio de Janeiro. Diz que se realizava ao trabalhar com os alunos adolescentes, mas sonhava em ingressar no Banco do Brasil para trabalhar com o que gostava – os números –, além de obter *status*. Recorda que em 1978, época em que ingressou no banco, os funcionários daquela instituição eram considerados “*peças da elite*”.

Luíza iniciou o curso superior de Ciências Contábeis quando era professora. Não conseguiu terminar em função do nascimento de seu primeiro filho com problemas de saúde. Depois de ingressar no banco, também não teve condições de continuar o curso - sua jornada de trabalho era superior a oito horas por dia, teve o segundo filho e o marido lhe demandava atenção. Assumiu funções gerenciais, mas não atingiu seus objetivos, em termos de carreira. Atribui seu fracasso no banco ao fato de não ter terminado uma faculdade: “*sei que foi um erro meu e admito até hoje*”. Relata ter abdicado da infância dos filhos e de não ter aproveitado o tempo com seu marido para se dedicar integralmente ao banco. No entanto, não se percebe como mais uma entre tantas vítimas do sistema e se culpabiliza, julgando que todos os seus esforços não foram suficientes.

Considerando que jamais chegaria ao posto desejado na hierarquia do banco, além de não apresentar as condições necessárias para concorrer com os funcionários mais jovens, Luíza se aposentou em 2001. Afirma ter sido muito difícil deixar a organização. No entanto, salienta ter vivido um período maravilhoso até 2003, “*aproveitando a vida*” junto com seu esposo.

Entre 2003 e 2006 seu marido recebeu o diagnóstico de câncer, fez o tratamento e veio a falecer. Luíza dedicou-se inteiramente a ele, além de tomar as rédeas dos negócios da família (investimentos imobiliários). Após sua morte ela passou a abusar de bebidas alcoólicas, entrou em depressão e em 2008 arranhou um emprego na tentativa de voltar à vida.

Trabalhando seu **projeto parental**, encontramos dualidade e contradições: por um lado, se coloca na obrigação de reabilitar o nome da família e “apagar” a marca da falência do avô banqueiro. Com esse objetivo ingressa em um banco público – esse dificilmente falirá – e trabalha em tempo integral; por outro lado, é também esperado dela o cumprimento do papel feminino - ser esposa, cuidar da família e depender de um marido.

Para o **futuro**, Luíza afirma que gostaria de parar de trabalhar e viajar pelo mundo. No entanto, queixa-se da falta que o marido lhe faz. Afirma atualmente não ter sonhos e às vezes sentir-se “*enfraquecida e meio triste*”. Gostaria de ter um companheiro para compartilhar sua vida.

4.4.14 Independência e solidão: o caso de Ulisses⁴⁷

Ulisses, 56 anos, está em seu segundo casamento, tem um filho e mora em Porto Alegre com sua esposa. Aposentou-se pelo INSS em 2010 e saiu do Banrisul um ano depois. Trabalhou nessa organização durante mais de trinta e seis anos.

O pai de Ulisses, descendente de imigrantes italianos, foi funcionário da Caixa Econômica Federal; sua mãe, descendente de imigrantes alemães, cuidava da casa e da educação dos cinco filhos “*com mãos de ferro*”. A família vivia com certo conforto, mas Ulisses achava que tinham muitos problemas financeiros, pois a mãe tratava tais questões com extremo rigor. Somente mais tarde, já trabalhando no banco, ele conseguiu se apropriar da realidade: seu pai era gerente de um banco e recebia um bom salário mensal; residiam em casa própria, possuíam automóvel e se diferenciavam da maioria das famílias da cidade. Percebeu que poderia ter vivido em melhores condições e não ter passado privações.

Desde a infância Ulisses habituou-se a trabalhar (fazia “bicos” para ganhar algum dinheiro) e a economizar. Relata que era muito independente e não queria pedir nada aos pais: “*eu sempre quis correr por meios próprios. Eu sempre corri atrás. Eu nunca esperei que me dessem as coisas*”.

A mãe de Ulisses queria que ele fosse padre; seu pai não falava nada. Saiu da pequena cidade do interior e foi para a capital, fez concurso para o banco, foi admitido e trabalhava para se sustentar enquanto cursava nível superior. Escolheu o curso “*mais difícil*”, uma das engenharias, porque nunca gostou das “*coisas fáceis*”. Enquanto estava na universidade foi aprovado no concurso para o banco. Admitido, trabalhava em horário noturno e durante o dia estudava. Dormia muito pouco. Após sua formatura, permaneceu no banco. Seu salário era maior do que o mercado oferecia em sua nova profissão.

⁴⁷ O caso de Ulisses é analisado em profundidade no Capítulo VI.

Resolveu dedicar-se à carreira bancária e logo assumiu funções gerenciais nas quais permaneceu até 2008.

Ingressou na carreira bancária em 1975, exerceu cargos gerenciais durante 25 anos. Em 2008, em decorrência de alterações políticas na organização, foi destituído do cargo de chefia que ocupava. A partir dessa data, seu trabalho tornou-se um sofrimento diário.

Em termos de **projeto parental**, o entrevistado teve dificuldade em perceber que suas expectativas em relação ao futuro são as mesmas de seus pais. Inicialmente pensava que seus progenitores desejavam simplesmente que ele e os irmãos “*fossem felizes e tivessem uma boa profissão*”, sem conseguir fornecer mais detalhes. Mais tarde percebeu que o cargo que ocupou em um banco, como seu pai, foi uma maneira de “*corrigir*” as “*falhas*” do pai diante dos olhos da mãe, bem como de atender às expectativas de transcender as condições socioeconômicas de sua bisavó que chegou ao Brasil no século XIX, fugindo da miséria e das guerras na Europa.

Para o futuro, Ulisses diz que pretende “*finalizar este ciclo e começar outro*”, mas sem ter algo definido. Afirma que não é seu estilo fazer projetos e sim aproveitar as oportunidades conforme se apresentam.

4.4.15 A solidariedade em família: o caso de Júlio.

Júlio, 60 anos, está em seu segundo casamento, tem três filhos adultos e um neto. Reside em Florianópolis com a esposa. Aposentou-se pelo INSS em 2011 e em seguida deixou o banco no qual permaneceu durante mais de trinta e três anos.

Aos 27 anos, já casado, Júlio ingressou na Caixa Econômica Federal. Antes “*ficava circulando em várias coisas*”: vendeu equipamentos de padaria e sacos para embalar cebolas, confeccionou malhas em uma pequena malharia, teve uma confeitaria, vendeu enciclopédias, deu aula de computação, vendeu roupas e outras mercadorias.

Relata que prestou o concurso para a Caixa para auxiliar sua esposa a estudar. Foi aprovado e ingressou na organização no intuito de obter a segurança econômica que não tinha até então. Tratava-se, em sua avaliação, de uma empresa na qual poderia permanecer até sua aposentadoria, como efetivamente o fez. Entrou pensando na data de sair. Na organização procurou atividades que fossem mais adequadas ao

seu perfil de “*não bancário*”; buscava posições nas quais se sentisse bem, importando-se pouco com o valor do salário.

Desde jovem Júlio teve atuação política: grêmio estudantil, grupo de jovens da Igreja Católica, associação de bairro e, já no banco, associação de pessoal e sindicato. Nessas entidades teve várias funções, destacando-se seu gosto por dar palestra aos adolescentes, organizar grupos de teatro, dentre outras atividades.

Durante o período da Ditadura Militar no Brasil, época da repressão (por volta de 1971), Júlio cursava Engenharia e vendo muitos colegas e amigos desaparecerem, afastou-se da militância estudantil: “*achei melhor fazer a minha engenharia aqui, porque eu entrei na Federal [Universidade] e o pessoal estava muito violento*”. No entanto, não conseguiu concluir o curso de Engenharia, sonho do seu pai e o seu. Não obtendo autorização para trabalhar no banco à noite e estudar durante o dia, pediu transferência para o curso de Administração de Empresas, em horário noturno. Não podia prescindir do seu emprego.

A mãe de Júlio, descendente de imigrantes alemães, ocupava-se da educação dos filhos com rigor e disciplina. Seu pai, descendente de imigrantes portugueses, era empregado em uma empresa do ramo de alimentos, vendia insumos e dava cursos; mais tarde tornou-se gerente, na mesma área. Aposentou-se pelo INSS e continuou trabalhando como vendedor até sua morte.

Júlio é o mais velho de três filhos homens. Teve paralisia infantil e ficou com algumas sequelas, tendo, por parte da mãe, “*um pouco mais de regalias*” em relação aos irmãos. Lembra-se da infância como um período feliz, embora não tivesse brinquedos e tampouco acesso a objetos de consumo. A família era grande (doze tios e mais os primos), unida e a afetividade entre esse grupo persiste até hoje. Seus pais recomendavam “*estudar, respeitar os mais velhos, não mexer nas coisas dos outros, beijar os tios e as tias quando se encontrava, ir à missa, comer o que estiver na mesa e não deixar restos no prato, tomar banho todos os dias*”.

Os avós maternos de Júlio viviam em condições precárias e tiveram oito filhas. As duas mais velhas – a mãe de Júlio e a segunda -, logo após se casarem, trouxeram as irmãs mais novas para morar com elas até a idade adulta. Assim, construiu-se na família uma rede de relações afetivas e de solidariedade muito fortes.

O **projeto de seus pais** era ver os filhos formados e exercendo alguma profissão de prestígio, como engenharia ou medicina. O pai, apesar das dificuldades financeiras, comprou bolsas de estudos na época

em que a Pontifícia Universidade Católica (PUC) estava sendo construída, como uma maneira de assegurar o acesso ao ensino superior aos filhos. O filho mais velho – Júlio - se formou em Administração de Empresas e fez duas pós-graduações; o segundo concluiu Engenharia e ingressou no Banco do Brasil, aposentando-se em 2011; somente o mais novo não cumpriu os desejos dos pais.

Para o **futuro**, Júlio afirma não ter nenhum planejamento específico. Ao se aposentar trocou seu carro por um modelo mais confortável para poder viajar mais, doou seus ternos e passou a se vestir de maneira informal e quer continuar crescendo. Se houver a oportunidade, fará um curso sobre enologia, por exemplo, ou outro que lhe agrada. Se for possível, gostaria de dar alguns cursos no banco, como instrutor terceirizado. Enquanto isso, aguarda a aposentadoria de sua esposa para poderem viajar durante períodos maiores.

4.5 SÍNTESE PARCIAL

De acordo com Marx & Hengels (1987), o pressuposto número um para alguém fazer história são as condições materiais de produção da existência - os meios para atendimento das necessidades básicas. É, portanto, nesse processo histórico que vamos apreender os sujeitos cujas trajetórias descrevemos acima, visando compreender suas escolhas em relação à aposentadoria, as quais, por sua vez, somente podem ser compreendidas na relação de cada um com seu trabalho e com sua história.

As condições materiais de existência não são escolhidas deliberadamente pela pessoa, a qual nasce em um determinado meio social e antropológico. É no processo de apropriação das questões objetivas que vai se definindo a subjetividade de cada um, ou seja, o que o sujeito consegue fazer do que fizeram dele – vai constituir seu projeto (Schneider, 2011, p. 114).

A partir do extrato das quinze trajetórias apresentadas, podemos ver a “força” das relações familiares, sociais, econômicas na vida dos participantes de nossa pesquisa, os quais construíram sua existência a partir de condições materiais determinadas: em certos casos a pobreza, as dificuldades para estudar, a necessidade de ultrapassar uma condição socioeconômica provocadora de mal-estar e de vergonha; em outros, o processo de falência e exclusão social dos pais; em outros ainda, a “ordem implícita” para recuperar o prestígio da família perdido no passado. Vimos também as marcas deixadas no psiquismo e os valores

transmitidos a partir de histórias da imigração de gerações que os precederam; e ainda, a solidariedade intra e intergeracional, dentre outras situações.

Casos extremos, como o de Isabel - órfã, afastada dos irmãos e de outros familiares ainda bebê -, que construiu uma trajetória deixando no passado a situação de necessidade e escassez e, ao invés de lamentar sua condição, percebe-se como “*uma pessoa de sorte*” por ter permanecido na instituição religiosa, fato que oportunizou um bom processo de escolarização e, em decorrência, oportunizou sua inserção no mercado de trabalho.

Nestes termos, a importância de retornar à infância de nossos sujeitos de pesquisa, no sentido em que nos fala Sartre (2002a), considerando que a psicanálise nos permite estudar

o processo pelo qual uma criança, no escuro, às apalpadelas, vai tentar representar, sem o compreender, o personagem social que os adultos lhe impõem, é ela sozinha que nos mostrará se tal personagem sufoca no desempenho de seu papel, se procura evadir-se dele ou se o assimila inteiramente. Somente ela permite reencontrar o homem inteiro no adulto, isto é, não só suas determinações presentes, mas também o peso de sua história (p. 57).

Assim, encontramos homens e mulheres adultos, se debatendo diante de contradições objetivas de sua situação, bem como de conflitos existenciais relacionados ao seu futuro. Se as histórias de cada época expressam formas de poder e produzem o imaginário social (Gaulejac & Leonetti, 1997), nossos quinze “personagens” nos mostram diferentes versões de uma mesma construção, a partir dos sentidos atribuídos ao trabalho, à aposentadoria e ao envelhecimento. É desta análise que nos ocuparemos no próximo capítulo.

CAPÍTULO V - TRABALHO, APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO

Por não acreditar em uma única escolha, nem na escolha certa para o restante da vida, é importante entendermos então, como se faz a melhor escolha possível para aquele momento e em determinadas condições.

(Soares, 2002, p. 39)

Escolher se aposentar “de verdade” ou escolher permanecer em sua atividade laboral mesmo tendo as condições de encerrar uma trajetória profissional? Questão que, em sua dialética, envolve a historicidade do sujeito: seu passado – o que ele já não é; seu presente - o instante efêmero entre o que foi e o que deseja ser -, e seu futuro - o projeto, seu desejo de ser, o que ainda não é. Para onze de nossos quinze pesquisados, trata-se de uma situação geradora de sentimentos antagônicos, contraditórios. Escolhida como título desta tese, a expressão reflete exatamente o questionamento que mais ouvimos durante nosso estudo: Posso me aposentar. E agora? O que faço? Qual é a melhor decisão neste momento de minha existência? Ansiedade, angústia, receios, expectativas, planos para o futuro diante de uma janela (ou seria uma porta?) aberta em direção ao desconhecido. Este conjunto de questionamentos, bem como outros com os quais nos deparamos, se configuraram como ponto de partida para nosso estudo.

Neste capítulo exploramos os sentidos atribuídos às noções de aposentadoria, trabalho e envelhecimento pelos sujeitos desta pesquisa. Salientamos que a separação das três categorias cumpre fins meramente didáticos. A análise só ganha consistência se procedida em seu conjunto, no qual se incluem as histórias de vida tomadas em seus aspectos singulares e, ao mesmo tempo, universais. Veremos em todos os casos, que o sentido conferido à aposentadoria é construído a partir da relação do sujeito com o **seu** trabalho, cuja estrutura se ancora no modelo familiar e nas novas formas de gestão adotadas na sociedade “hipermoderna” (Pagès et al, 1993). Assim, a aposentadoria dos outros e o trabalho do sujeito o remetem à reflexão acerca da **sua** aposentadoria; esta por sua vez, inevitavelmente é evocada nas narrativas em sua relação estreita com o envelhecimento e, em alguns casos, com a morte.

Neste conjunto, nos referimos aos sentidos de um “processo de aposentadoria” para os sujeitos que vivem esta situação.

5.1 OS SENTIDOS DO TRABALHO

Se para os estudiosos do assunto, definir trabalho consiste em uma tarefa árdua em função da complexidade e polissemia dessa noção (Frigotto, 2009), para os nossos entrevistados não é diferente. Ao evocarmos o trabalho, nos referimos a um fenômeno historicamente construído, envolvendo aspectos sociais, econômicos, políticos, culturais e psicológicos; um fenômeno “sócio-psíquico total e contraditório” (Gaulejac, 2011).

O sentido do trabalho, para cada sujeito, é dado a partir da apropriação global do conjunto de suas experiências, composta por elementos dinâmicos e variáveis. Mais do que a atividade em si, nesse conjunto, encontramos as condições para sua realização, o espaço físico, o tempo anterior e posterior à sua execução, a imagem e o *status* objetivo do trabalho vividos de maneira singular por cada um. Consideramos, concordando com Dujarier (2012), o sentido produzido por intermédio da “interpretação global que um sujeito (se) faz, em um momento determinado de sua existência, do trabalho que faz, do trabalho que tem, e do objetivo de seu trabalho, sob o olhar de sua história social e pessoal” (p. 55-6).

Partindo do esclarecimento dado pela autora citada acima, os sentidos encontrados nas narrativas dos participantes de nossa pesquisa não diferem, de maneira geral, do conjunto de significados atribuídos a essa noção em nossa sociedade contemporânea, como veremos a seguir.

5.1.1 As diversas faces do trabalho

Iniciamos a análise das entrevistas a partir da questão “**O que é o trabalho para você?**”. As respostas da maioria dos sujeitos se referem ao sentido positivo do trabalho. Utilizam palavras e expressões tais como: “*é diversão*”, “*é vida*”, “*é a atividade que preenche parte do meu ser*”, “*é prazeroso*”, “*é uma forma de participar do mundo e da vida*”, “*é uma necessidade humana*”, “*dignifica o homem*”, “*é desafio*”, “*é aprendizado*”, denotando o que Gaulejac (2011) denomina de “registro do ser” ou, em outros termos, da realização de si, do reconhecimento como autor de uma “obra”, o que para Marx & Engels (1987), constitui-se o processo de humanização.

Encontramos nos relatos da maioria de nossos entrevistados a referência do trabalho como fonte de satisfação, de reconhecimento e de realização. Exemplificamos com fragmentos das narrativas de Ulisses e de Léo. No primeiro caso, o prazer se restringiu ao período em que exerceu cargos gerenciais no banco: *“enquanto os outros quebravam a cabeça para resolver os problemas, eu me diverti”*. No segundo caso, o sentimento de auto-realização e de prazer vem desde seu ingresso na instituição bancária e, sobretudo a partir do exercício do poder em cargos na alta hierarquia da organização.

Um segundo sentido atribuído à atividade laboral por alguns participantes da pesquisa, diz respeito à sua função no preenchimento de *“espaços vazios da vida”*. Três sujeitos fazem alusão ao trabalho como uma *“fuga”*, algo para *“preencher o tempo”*, e *“exercício de alguma atividade”*.

Nestes termos, examinemos algumas informações obtidas na narrativa de Luíza, aposentada pelo Banco do Brasil desde 2001. Esta ex-bancária fala dos ótimos momentos vividos com seu marido depois de aposentada; após a morte do companheiro, em 2006, ela voltou a trabalhar em outra organização: *“Eu acho que trabalho reconstrói a tua cabeça; o trabalho te ajuda a pensar e a fazer uma porção de coisas diferentes”*.

No decorrer da entrevista percebemos a fragilidade emocional de Luíza, a qual não pode ser atribuída somente à morte do marido. A força dessa ocorrência por certo abalou seu antropológico e seu sociológico, na medida em que provocou a perda de uma relação importante em sua vida e a ruptura com seu projeto para o futuro (aproveitar a vida com o marido), a necessidade de assumir sozinha os negócios da família (tarefa anteriormente executada pelo cônjuge). No conjunto de sua história, encontramos relações familiares fragmentadas e ausência de outros grupos sociais nos quais poderia encontrar apoio e reciprocidade. Diante dessa situação contingente e inesperada, a atividade laboral voltou a ser mediação e fonte de bem-estar, na medida em que lhe permitiu elaborar o luto e sentir-se viva ao voltar a ser reconhecida socialmente como profissional da área financeira. Neste caso, o trabalho adquiriu a função de mediador na transição identitária de Luíza entre seu *status* de *“bancária aposentada-casada”* (seu ideal perdido a partir da morte do marido), para o de *“viúva-trabalhadora”*, que talvez mais tarde consiga transcender essa condição para ser uma mulher aposentada, independentemente de seu estado civil.

Em outro caso estudado, a situação vivida por Flávia também nos remete à função do trabalho como “solução” para os problemas existenciais difíceis de afrontar pelo sujeito. Executiva de um banco estadual no qual era responsável por projetos de relevância e reconhecida por seus pares, ao se aproximar do aniversário de 30 anos de serviço, Flávia prestou concurso para um banco federal. Foi aprovada. Dois anos depois foi chamada para assumir uma vaga; requereu a aposentadoria do primeiro banco e em menos de uma semana ingressou no segundo, como técnica bancária: *“Minha aposentadoria foi trocar de emprego”*.

Para essa bancária, trabalhar é um valor moral arraigado nas tradições familiares, contrário ao ócio (a que chama de preguiça). Evoca sua mãe, com mais de 90 anos de idade, sempre ativa e ocupada. Sem trabalhar – algo impossível para Flávia (*“não consigo ficar a toa; eu jamais ficaria a toa”*), diz que ficaria excluída e perderia as referências do mercado, além de *“emburrecer”*, sentir falta da *“interação intelectual”* com os colegas e clientes e ficar com *“um sentimento de vazio”*. Ao mesmo tempo em que transcendeu as condições socioeconômicas de sua família de origem, Flávia se mantém fiel aos valores herdados das gerações precedentes e ao projeto da mãe: estudar e fazer-se independente por meio do trabalho. Para ser amada e corresponder às expectativas familiares, cumpriu o que seus pais esperavam: estudou, tornou-se independente economicamente, casou-se, teve um filho e mantém uma relação familiar nos moldes tradicionais. No entanto, vive um conflito: suas atividades no banco não lhe permitem se realizar como profissional (estão aquém de suas capacidades intelectuais), mas, assim como sua mãe, precisa manter-se sempre ativa, não vislumbrando a possibilidade de parar de trabalhar e usufruir suas conquistas. O trabalho deixou de ser um meio para realização de um projeto, tornando-se um fim em si mesmo, no sentido weberiano da *“ética protestante”* cujo papel foi mostrado pelo autor no desenvolvimento do *“espírito do capitalismo”* (Weber, 1947/1999).

Uma terceira categoria de respostas diz respeito à **face econômica** do trabalho, como fonte de recursos para a sobrevivência, no sentido marxista - vender sua força de trabalho para a produção de sua existência e de sua família-, e ainda, como meio de ascensão social, conforme observamos nos exemplos a seguir, retirados de fragmentos das narrativas de Júlio (*“trabalho para mim sempre foi um meio para subsistência, para poder viver”*), de Helena (*“um meio de ganhar dinheiro e pagar os livros que eu precisava para estudar e sair da*

roça”) e de Ulisses (“*trabalho é aquele ato que te dá retorno financeiro em relação ao que tu produz*”).

Outro sentido revelado nas narrativas dos participantes desta pesquisa é a **face penosa**, difícil, fonte de sofrimento e de esgotamento do indivíduo. Para alguns, as atividades realizadas na ausência de tais características não são reconhecidas como trabalho. Para exemplificar, trazemos mais um fragmento da narrativa de Flávia, que compara suas atividades atuais com as anteriores, em outro banco: “*O trabalho que eu faço agora não é trabalho! A atividade que eu desenvolvo hoje é uma atividade operacional e tranquila, não me exige esforço, não gera desgaste físico e emocional.*” Essa bancária, para quem o ócio (ou preguiça) deve ser combatido, brinca com a questão: “*Por que você trabalha? Para poder tirar férias! Porque se eu ficasse em casa, eu não poderia tirar férias*” (Flávia). Em sua concepção, “*ficar em casa*” sem trabalhar não lhe dá o direito “*a usufruir de um descanso*”.

Helena apresenta queixas contundentes acerca das condições de seu trabalho e lamenta as transformações ocorridas nos últimos anos; sente falta do trabalho em seu modelo anterior à reestruturação produtiva, no qual encontrava prazer e se realizava. Para ela, antes era bom e depois (dos anos de 1990) tornou-se “*infernal*”. Sofre em decorrência de problemas de saúde e está esgotada pela pressão das exigências organizacionais; no entanto, não se julga capaz de deixar seu emprego na organização bancária, por medo da solidão e do vazio existencial. Helena vive esta contradição.

Outro sentido atribuído ao trabalho por nossos pesquisados revela a concepção de atividade contrária à fruição – lazer ou ócio –, como diz Maria: “*trabalhar é você exercer alguma atividade. Pode ser remunerada ou não. (...) que não seja lazer, assim, [o lazer é] fazer algo simplesmente por prazer*”. Esta ex-bancária relata que poucas vezes em sua trajetória profissional obteve prazer em suas atividades no banco; só encontrou sua face negativa e por esse motivo, ao adquirir o direito à aposentadoria não teve dúvidas: deixou o banco.

5.1.2 Aspectos contraditórios do trabalho

As características do trabalho bancário, sua forma de realização e a vivência do sujeito são permeadas por conflitos e contradições, conforme apontam autores que se ocupam do tema (Codo, 1995; Jinkings, 1995, 1999; Segnini, 1999 e outros). Por certo as transformações sofridas no conjunto das condições de trabalho, bem

como o modelo gerencial adotado nas últimas duas décadas, foram decisivas para provocar esse mal-estar do qual se queixam os profissionais da área financeira.

Exemplificamos tal afirmação a partir de alguns relatos de nossos sujeitos de pesquisa.

Isabel contava ansiosamente os dias que faltavam para deixar o banco e fazia planos para seus dias de “*liberdade*”. Em seguida à sua aposentadoria passou a ter sonhos recorrentes com seu retorno às mesmas atividades das quais desejou livrar-se. Antes, lamentava “*o tempo despendido no banco*”, tempo no qual poderia estar fora daquele ambiente “*fazendo o que lhe desse prazer*”. Depois de emancipada da tarefa que lhe “*roubava o tempo*”, sentiu necessidade de voltar à opressão anterior, encontrando dificuldades em viver fora do ambiente em que foi forjada, apesar de garantir jamais ter tido o perfil de bancária. Passou dias deitada no sofá de sua sala sem saber o que iria fazer de seu tempo, agora destituído da compulsoriedade do trabalho.

Lúcio reclama das adversidades vividas na atividade bancária: o adoecimento, a dificuldade em acompanhar o crescimento dos filhos, a falta de tempo para suas leituras, entre outras queixas. No entanto, diante de condições concretas para deixar seu emprego, não se sente seguro para tomar tal decisão. Alega “*ainda não estar preparado para sair*”, em função de suas condições psicossociais, bem como do receio de abandonar a segurança financeira garantida pelo banco. Ora, a segurança financeira permanecerá, pois além do benefício do INSS, receberá valor equivalente à sua remuneração mensal da caixa de previdência complementar para a qual contribuiu ao longo de sua carreira. Este bancário afirmou não ter escolhido esta profissão; seu ingresso no setor financeiro foi para “*aproveitar uma oportunidade que surgiu*”, pois precisava auxiliar os pais na manutenção da família. No entanto, mesmo tendo oportunidade para trocar de emprego ao longo de sua trajetória profissional, até o momento não o fez. Sempre colocou outras atividades realizadas como “*paralelas*”. Vemos em seu caso a força da situação de precariedade socioeconômica vivida no passado, bem como do projeto parental. Neste contexto, ser funcionário de empresa pública é sinônimo de segurança e garantia de uma vida melhor. Deixar o banco público, em termos psicológicos, possui o sentido de “*desobediência*” à injunção dada pelos pais, bem como de colocar em risco todas as suas conquistas socioeconômicas e voltar à situação de pobreza vivida na infância e na adolescência.

Para Luiza, a atividade laboral supre necessidades sociais e psicológicas não encontradas em suas relações. Reclama das “*chateações*” do seu cotidiano na empresa, mas não pode prescindir desse espaço de trocas e de reconhecimento que deixou para trás ao sair do banco: “*Trabalho para mim é uma fuga; não é por dinheiro, porque este não me faz falta. Trabalho hoje para mim é uma diversão.*” Vemos em seu relato, três sentidos diferentes atribuídos à sua atividade laboral: “*chateação*”, “*fuga*” e “*diversão*”. É justamente esta pluralidade de sentidos encontrados em seu trabalho que lhe permite, além de evitar a depressão, não afrontar suas contradições. O tempo livre e a ausência de tarefas a obrigariam a se interrogar e a adotar atitudes diferentes para modificar uma situação que a faz sofrer.

O sentido do trabalho apresentado por Olga é paradoxal. Para esta bancária sua atividade laboral é algo que lhe “*tolhe a vida*” e ao mesmo tempo “*parte integrante da própria vida*”. Esta bancária vive um conflito entre permanecer na atividade que a impede de viver e deixar a mesma atividade que lhe permite viver. Observamos os resultados desse impasse em termos de afetação psicofísica: sua saúde está seriamente comprometida e uma das indicações médicas, além da prescrição de medicamentos de uso contínuo, é a adoção de um estilo de vida menos estressante e a prática de atividades físicas. Olga afirma ter consciência da necessidade de seguir a orientação de seu médico, mas não consegue; toma os remédios e tenta “*ter uma vida mais tranquila*” – sem sentir-se capaz de deixar o emprego no banco.

De maneira geral, os sentidos atribuídos pelos sujeitos de nossa pesquisa ao seu trabalho nos remetem à existência de um “contrato narcísico” (Aubert & Gaulejac, 2007), em que a organização “promete” a satisfação dos desejos de poder e realização de si, em troca da adesão incondicional a seus ideais e normas. No entanto, nesse percurso, os traços de personalidade dos sujeitos que abraçaram a profissão de bancários não saem de cena, permitindo, no caso de alguns de nossos entrevistados, a adesão total aos preceitos organizacionais e, no caso de outros, ações que os permitem transitar entre a adesão e a resistência.

Podemos ver também que a atividade constante, sem tempo para refletir acerca dos conflitos e contradições, esse “*acting out* permanente”, é uma das maneiras encontradas por estes sujeitos para “evitar as questões angustiantes sobre o sentido da vida” (Gaulejac, 2011, p. 305). Na absorção desmedida nas tarefas e diante de seu acúmulo (quanto mais o sujeito trabalha, mais trabalho há para ocupá-lo), da urgência sempre “urgentíssima” dos problemas organizacionais a

resolver, a pessoa sente-se presa em um ciclo ao mesmo tempo terrível e tranquilizador, cujo fim não se consegue vislumbrar, mas que cumpre sua função de preencher o vazio existencial decorrente da fragilidade ou da escassez de outras relações.

5.1.3 O tempo do trabalho

Se a sociedade ocidental moderna é a sociedade do trabalho (Dal Rosso, 2006), nossos sujeitos de pesquisa são representantes exemplares dessa afirmação. O tempo dedicado ao trabalho, conforme verificamos em suas trajetórias socioprofissionais, ocupa a maior parte da existência; as demais atividades cotidianas ocorrem em intervalos entre uma jornada e outra: antes de ir para o banco, no horário destinado ao almoço, ou depois de sair do banco. Para alguns, os fins de semana, igualmente são subsumidos pelas tarefas relacionadas às suas responsabilidades na organização financeira – reuniões, cursos, viagens, preparação de relatórios, planejamento de campanha de vendas, lançamento de novos produtos, etc. Sua relação com o trabalho é heterônoma – são terceiros que definem o que vão fazer, quando, durante quanto tempo e onde. Seu tempo (salvo algumas horas por dia) não lhes pertence, embora possam ter a ilusão que são os mestres de suas vidas. No entanto, há pequenos espaços de autonomia, no mesmo sentido em que nos fala Lallement (2007), como “resistência a uma ordem instituída” (p. 252).

Nos aspectos relacionados ao tempo do trabalho nas narrativas de nossos sujeitos de pesquisa, encontramos três blocos de respostas inter-relacionadas, construídos de acordo com os seguintes pressupostos: 1) o trabalho como uma necessidade econômica (subsistência) desde a infância; 2) o trabalho como um valor moral; 3) a trajetória socioprofissional de ascensão na carreira e obtenção de *status*, na qual as atividades laborais ganharam predominância sobre o conjunto das demais atividades da vida.

Na relação inversa a esses sentidos, encontramos referências ao ócio, ao tempo livre e ao lazer, tomados, na maioria das narrativas, como constructos relacionados entre si, sinônimos em alguns casos, e opostos em outros. Tempo livre e lazer se confundem no discurso de nossos entrevistados; o ócio, quando citado, se apresenta em sua face negativa de ociosidade, na relação inversa ao sentido “sacro” do trabalho.

Vejamos a seguir algumas constatações do que poderíamos chamar de “privatização do tempo do bancário”.

Os trabalhadores que exercem funções em cargos na alta hierarquia das organizações financeiras têm, dentre suas atribuições, o papel de representantes institucionais em atividades sociais para as quais são convidados ou convocados. São eventos da mais variada ordem: de festas de batizado, casamentos, cerimônias fúnebres, inaugurações até grandes recepções, cerimônias oficiais e reuniões de negócios. Não há limite de horário. A vida pública e privada se confunde e nesses casos, a pública se sobrepõe à privada, não raro envolvendo também suas famílias.

Os entrevistados com cargos diretivos em unidades de seus bancos tanto no Brasil quanto no exterior nos contam que suas esposas assumem junto com eles “*o compromisso*” de participar de eventos sociais, de organizar recepções, de serem anfitriãs em ocasiões determinadas, além de outras atividades recomendadas como de “representatividade” social pela a organização bancária. Esse é um dos aspectos que pode resultar em problemas conjugais. Por outro lado, o tempo de convivência com os filhos é drasticamente reduzido.

Ir a uma recepção na Embaixada Brasileira em Amsterdã representando o Banespa (exemplo de Paulo) ou participar de uma reunião junto ao grupo de dirigentes dos Bancos Sul Americanos em Buenos Aires, na condição de “voto” do Banco do Brasil (caso de Heitor), pode nos parecer puramente da ordem da obrigação, do compromisso formal de trabalho. No entanto, para esses sujeitos, mais do que obrigação constitui-se em uma forma de reconhecimento social e de exercício de poder.

Assim, observando como foi forjada a relação desses sujeitos com o tempo em suas carreiras – no Brasil e/ou no exterior -, no qual o privilégio sempre é para o espaço-tempo laboral, compreendemos suas dificuldades atuais para lidar com o tempo destinado ao “não-trabalho”. Destacamos alguns fragmentos de narrativas que ilustram essa discussão:

“Já dormi no banco diversas vezes; já passei a noite trabalhando, emendei e não fui para casa. Fiquei porque tinha problemas [de trabalho] para resolver” (Léo). Esse mesmo sujeito diz também que, em função de seus compromissos laborais, já passou três

ou quatro anos sem gozar férias⁴⁸, o que não é incomum, principalmente nos bancos privados. Para ele (e outros também), é “normal” esse tipo de situação. Afinal, aprendeu desde cedo a que “*primeiro as obrigações*”. Sob essa “ética”, compromissos de trabalho não podem ser relegados ao segundo plano; todo o restante da vida pode. Um valor construído socialmente torna-se uma necessidade psíquica a ser atendida. É valor, é do registro psicossocial e para o sujeito é a “sua verdade”.

Outro exemplo interessante de “privatização do tempo” é contado por José, que se emociona ao narrar suas lembranças, referindo-se a um episódio vivido no início de sua carreira fora do Brasil:

Chegamos em dezembro naquela cidade. Minha mulher e meus filhos não falavam inglês. Recebi um convite para passar o Natal na Embaixada do Brasil. Não poderia deixar de ir. Era uma questão institucional, sabe? Fiquei muito angustiado. Procurei uma baby-sitter, mas não encontrei nenhuma que falasse português. Como iria deixar as crianças com uma pessoa que só falava em inglês? Mas não teve outro jeito. Era uma senhora e acho que no fim eles ficaram bem. Foi uma choradeira das crianças, minha mulher não queria ir. Tive de convencê-la. Foi o nosso Natal mais difícil...(silêncio). Mas é assim mesmo. Se a gente quer fazer carreira, tem de se sujeitar (José).

José explica que para ele o Natal guarda uma simbologia muito forte; é a festa mais importante e **deve** ser passada em família. Lembra de sua infância e dos Natais na casa da avó materna, onde todos os filhos e netos se reuniam. O fato de estar em um país diferente do seu e ser responsável por facilitar a adaptação da esposa e dos filhos que não falavam a língua local, por si só configurava-se em uma experiência

⁴⁸ A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em seu artigo 129 prevê que todos os trabalhadores que não tiverem faltado injustificadamente mais de cinco vezes ao serviço têm direito a um mês de férias a cada ano trabalhado. O cumprimento dessa lei é obrigatório para todas as empresas (Ministério do Trabalho e Emprego, 2012). No entanto, nossos entrevistados nos relataram diversas “manobras” realizadas pelas suas organizações empregadoras para burlar a legislação, tais como “*tirar férias no papel e permanecer trabalhando*” (Léo).

difícil para este sujeito. Mas, em seu afã por “*fazer carreira*” (leia-se “ascender socialmente”), aceitou a imposição de deixar os filhos com uma pessoa desconhecida na noite de Natal, fato que foi, contraditoriamente, vivido como um sacrifício e ao mesmo tempo como sinal de prestígio e a importância social: “*afinal, não é qualquer um que passa o Natal na embaixada*”. Não ser “*qualquer um*”, destacar-se no grupo, obter visibilidade era o objetivo de José. O desejo de ascender aos altos escalões do banco, de “*fazer a carreira decolar*” o impulsionaram a trabalhar cada vez mais, sem restrições, dispensando controles externos sobre sua atividade. Ele próprio transformou-se em seu algoz, na medida em que investiu o máximo de sua energia no trabalho.

Esta passagem na trajetória profissional de José, olhada no conjunto de sua história, nos revela um sujeito prisioneiro das injunções de seu passado de escassez, vivido com as sucessivas falências do pai, somadas à “ideologia do sucesso” (Pagès et al, 1993) atrelada ao “modelo gerencialista” (Aubert & Gaulejac, 2007) adotado pelo banco. Se no passado “*não dava para sonhar*” e a vida era encarada como “*uma batalha*”, José-menino cresceu e seus temores (em termos psíquicos), descolados da realidade, acompanham José-adulto em sua trajetória, sem considerar o profissional brilhante que se tornou.

Encontramos nas histórias de outros entrevistados, acontecimentos de teor semelhante. Frequentemente estes sujeitos são convocados para atividades organizadas pelo banco fora da jornada regular de trabalho. São eventos à noite ou em fins de semana, como por exemplo, os “Feirões da Casa Própria”⁴⁹, realizados pela Caixa Econômica Federal nas capitais brasileiras.

Observamos que estes bancários extrapolam suas obrigações contratuais não apenas para crescer na carreira, mas em muitos casos, para se manter em cargos de projeção no ambiente altamente competitivo em que estão. Destacamos aqui a articulação entre o “condicionamento social externo e a identificação psicológica” (Pagès et al, 1993, p. 147). Em termos psicológicos, encontram o espaço para

⁴⁹ Um dos Feirões realizado em São Paulo ocorreu de 18 a 20 de maio/2012. Os clientes foram atendidos na sexta-feira e no sábado, das 09 às 21 horas, e no domingo, das 09 às 18 horas, conforme noticiado pelo jornal O Globo, sob o título: “Feirão da Casa Própria começa nesta sexta em São Paulo”. Retirado em 06 agosto 2012 de <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2012/05/feirao-da-casa-propria-comeca-nesta-sexta-em-sao-paulo.html>.

realizar seus ideais de poder, de superação e de distinção, na medida em que a interiorizam e reproduzem os valores da empresa, investindo ali toda a força de seu projeto. Alienam-se e nestes termos, sua subjetividade é instrumentalizada, colocada a serviço da organização financeira, no intuito de produzir mais, atingir as metas e ampliar as margens de lucros. Vivem como se eles fossem o próprio banco; sua figura confunde-se com a da empresa a qual representam. Desgastam-se psicofisicamente, adoecem, reclamam não ter tempo para se dedicar à família e a outras atividades, mas se sentem incapazes de abandonar a organização na qual funcionam como engrenagens.

O banco é amado por lhes oportunizar o espaço de ascensão socioeconômica e o acesso a um mundo interdito à sua classe social de origem; por outro lado, o banco é odiado por lhes subtrair o tempo e o espaço para outras relações que não as profissionais, destacando-se dentre estas, as familiares. Todos os nossos sujeitos afirmaram que podem deixar seu trabalho a qualquer momento, que só depende de sua decisão. No plano racional, sua afirmativa faz sentido. No entanto, no plano emocional, observamos o conflito alimentado por sentimentos contraditórios. Neste cenário, a aposentadoria é vivida como uma ameaça, contrária ao sucesso compulsório perseguido durante sua trajetória, justamente por retirar do sujeito as condições para se deixar instrumentalizar, vivido até então em seus aspectos positivos, como o espaço de reconhecimento, realização e valorização.

5.1.4 O tempo do não-trabalho: tempo livre, lazer e ócio

As expressões “tempo livre”, “lazer” e “ócio” são construções histórico-sociais de significados diferentes, mas comumente adotadas como sinônimas em nossa sociedade caracterizada pelo culto ao consumo e ao trabalho (Aquino & Martins, 2007). Não discutiremos tais conceitos no espaço desta tese, apesar de sua importância em relação aos sentidos atribuídos ao trabalho pelos sujeitos de nosso estudo. Na medida em que desenvolvermos a análise, traremos a contribuição de autores que tratam do tema.

Nossos entrevistados também não apresentam clareza na compreensão destes termos, referindo-se, no sentido positivo e sem carga de culpa ao tempo livre e ao lazer; e no sentido negativo e, em alguns casos, pejorativo, ao ócio. Deparamo-nos com os valores e sentidos atribuídos a esse espaço/tempo do não-trabalho, nos indicando

a racionalidade construída no seio da cultura, das relações familiares e sociais desses sujeitos.

Mas afinal, fazer o que ao deixar o emprego no banco? Como evitar “*ficar a toa?*” (Flávia; Lúcio)

José nos diz que gosta de ver filmes e “*de ter momentos de lazer, mas tem que ter alguma atividade para preencher parte do meu ser*”. Cita o exemplo de colegas que vão “*ao clube*” [associação de funcionários do banco], jogam uma partida de tênis, sentam em uma cadeira e dormem até o horário do almoço. Para ele é impossível seguir uma rotina como essa: “*Se for para ficar parado, não dá certo*”. Compreendemos a expressão “*ficar parado*” como “não estar ocupado com uma atividade laboral”. Sua concepção de lazer se relaciona a ocupação do tempo livre com atividades de entretenimento, esportivas ou culturais, desde que não tomem a totalidade de seu dia. Nestes termos, o sentido atribuído ele a lazer se aproxima da definição de Marcellino (1983, citado por Aquino & Martins, 2007, p. 486), como “uma atividade desinteressada, sem fins lucrativos, relaxante, sociabilizante e liberatória”. No entanto, ao afirmar que “*tem que ter alguma atividade*”, José não se refere a atividades de lazer, e sim laborais. Recordamos a “*batalha*” pela sobrevivência travada em sua infância e adolescência, e a ausência de tempo “*para sonhar*”, justificando assim sua necessidade psicológica de estar sempre ocupado com “*algo útil*” (leia-se trabalho).

Para Agnelo, ficar sem fazer nada é ócio; a pessoa que não está ocupada com seu trabalho “*cai no ócio*” e começa a criar “*coisas em sua cabeça*”, citando como exemplo pensar em doenças e correr o risco de efetivamente adoecer. Em sua compreensão, enquanto o indivíduo está ocupado com o trabalho, não encontra tempo “*para adoecer*”. Ora, se adoecer evoca a finitude humana, trabalhar afasta tal possibilidade. Agnelo concebe o ócio como negatividade, e não como “sinônimo de ocupação desejada, apreciada, (...) resultado da escolha livre” (Aquino & Martins, 2007, p. 492). Voltando à história de vida deste sujeito, recordamos as idas e vindas de sua cidadezinha do interior de São Paulo para a capital, como “sacoleiro” auxiliando seu pai na atividade paralela à sua profissão de agente ferroviário. Desde menino Agnelo experimenta a obrigação de ocupar todos os seus tempos com alguma atividade produtiva, confirmando a ideia de Aquino e Martins (2007) de que a vivência do ócio relaciona-se diretamente com o sentido atribuído pela pessoa, considerando fundamental sua conexão com “o mundo da

emotividade” (p. 492). Salientam ainda os autores que “o ócio é a atividade que traz em si a própria razão do seu fim” (p. 491).

A expressão “ficar a toa” foi usada por Lúcio e Flávia, no sentido de descomprometimento, agenda livre, inutilidade e vazio existencial. Para ambos é uma situação difícil de ser afrontada. Observemos as palavras de Flávia:

Não me passa pela cabeça ficar a toa. Eu me conheço e sei que sou muito preguiçosa. Se eu não tiver um compromisso com alguma coisa, eu vou querer ficar em casa, vendo TV, fazendo artesanato, e isso eu acho que vai me atrofiar muito (Flávia).

Verificamos que, mesmo sempre ativa e envolvida com tarefas diversas – no banco, em sua casa e em outros ambientes (academia de ginástica, shopping, universidades), Flávia se identifica como “*preguiçosa*” - valor negativo, da ordem da moral, ao qual precisa resistir. Ficar em casa, ver um programa na televisão ou confeccionar artesanato não são reconhecidas por ela como fruição do tempo livre ou lazer; ao contrário, compreende tais atividades como ações que poderiam levá-la à “*atrofia*” ou, em outras palavras, à inutilidade, à inatividade completa; metaforicamente, à morte. Assim, para esta bancária não há outra possibilidade a não ser a de continuar trabalhando. Mesmo para “*merecer*” férias, no sentido de tempo livre e espaço para o lazer, é preciso estar trabalhando.

Lúcio nos deu um exemplo interessante para ilustrar seu temor de “*ficar a toa*”. Após viagem de férias com a família em julho deste ano, alguns dias antes de voltar ao trabalho levou o filho à escola, como faz todos os dias, mas desta vez sem a pressa característica de seu cotidiano. Deixou a criança, observou os outros pais e mães “*na correria*” e pensou: “*E agora, o que faço até o fim da tarde?*”. De imediato antecipou as tardes “*livres*” que terá ao deixar seu emprego no banco e não vislumbrou saída: o que fazer com esse tempo livre? A partir desta constatação decidiu adiar mais uma vez sua saída do banco. Havia aderido formalmente a um plano de aposentadoria incentivada e seu último mês de trabalho seria agosto de 2012. Relatou que após a assinatura do documento foi acometido de mal-estar por não estar seguro quanto à sua decisão. Conta que as tarefas executadas na condição de bancário “*nunca fizeram os olhos brilharem*” e, no entanto, sente medo da transição, não suportando a ideia de “*fazer nada*”. Em tal contexto, para se resguardar de uma possível depressão, prefere

permanecer em seu emprego no banco e se preparar melhor para sair, já no exercício de outra atividade laboral, menos estressante.

Na maioria das narrativas dos sujeitos pesquisados, conforme exemplificamos anteriormente, encontramos o sentido para “tempo livre” e “lazer” em oposição ao tempo do trabalho, como liberação das tarefas de uma profissão. “Ócio”, em nenhuma das narrativas foi citado como um espaço de fruição ou de criatividade; ao contrário, é lembrado como algo a ser evitado e, em tal contexto, a aposentadoria é compreendida como um tempo de ócio. Vejamos na sequência os sentidos conferidos à aposentadoria nos relatos de nossos entrevistados.

5.2 OS SENTIDOS DA APOSENTADORIA

Vimos no Capítulo II desta Tese que a noção de aposentadoria é polissêmica e não se presta a definição única para abarcar todos os significados construídos socialmente. Analisamos agora esse fenômeno a partir da compreensão dos sujeitos que participaram de nossa pesquisa: todos aposentados oficialmente pelo INSS, mas a grande maioria ainda em atividade laboral remunerada.

5.2.1 O que é aposentadoria?

Este assunto, mesmo quando colocado na forma generalizada a partir da pergunta “**o que é aposentadoria para você?**”, mostrou-se difícil de ser abordado pelos participantes desta pesquisa. A maioria fez silêncio, pensou e apresentou respostas ora de senso comum, ora relacionadas à sua situação particular. Alguns utilizaram a situação de amigos, ex-colegas ou de parentes próximos para exemplificar como gostariam que fosse a sua aposentadoria ou exatamente seus temores em relação a esse evento em suas vidas.

Heitor inicialmente afirma que aposentadoria é “*começar a morrer*” e “*atrofiar*”. Após longo silêncio, manifesta sua dificuldade em encontrar uma resposta que lhe soe adequada e manifesta sua irritação diante do questionamento: “*Agora, para ser objetivo, o que é aposentar? É o quê? Não sei! É parar? Eu devolvo a pergunta para ti: o que é aposentar?*” Sua expressão denota mal-estar ao deparar-se com o assunto; apresenta dificuldade em se denominar aposentado, contrariando o que fez no início da entrevista: “*sou funcionário aposentado do Banco do Brasil*”. Heitor está formalmente desligado da

organização bancária desde 2000 e atualmente ocupa-se de negócios imobiliários.

Uma das ideias bastante encontrada no senso comum é a aposentadoria como ruptura com as atividades profissionais remuneradas. Embora não compartilhada por todos os nossos entrevistados, encontramos esta afirmação no fragmento de discurso de Léo, 46 anos de serviço na mesma organização financeira, aposentado desde 2007 pelo INSS: “*aposentadoria é o dia em que eu parar de trabalhar. Na minha cabeça eu não estou aposentado*”.

Léo mantém uma rotina de trabalho repleta de compromissos: visitas a grandes clientes, reuniões, viagens, etc. Executivo de um banco privado, em seu cartão de visitas está escrito: “Léodetal, Diretor de xxx⁵⁰”; seu endereço eletrônico é: Léodetal@bancosantander.com.br; seu telefone celular pertence ao banco; as decisões tomadas a todo instante são em benefício do banco; sua rotina está subsumida às necessidades do banco; sua maneira de se vestir, sua linguagem, enfim seus *habitus* (Bourdieu, 2007) seguem o padrão convencional para as instituições financeiras no qual ingressou aos dezessete anos de idade. Ao acompanharmos sua narrativa, nos deparamos com um sujeito que é efetivamente um trabalhador bancário: cumpre jornada superior a oito horas por dia; possui um contrato de trabalho em vigor, recebe salário mensal, prêmios por produtividade e benefícios; transita em um espaço no qual exerce poder e é reconhecido por seus subordinados, pares e dirigentes da alta hierarquia do banco; é motivo de orgulho para sua família. Como dizer que Léo é um homem aposentado? Em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS - consta a data de sua aposentadoria junto ao INSS; sua situação é absolutamente legal, de acordo com as normas vigentes no Brasil. Estamos diante de uma contradição? Ou de uma situação paradoxal? Nem uma e nem outra. Léo é um dos muitos brasileiros que vivem tal situação: aposentados pelo INSS e em atividade profissional, seja como empregados de uma organização, ou como autônomos.

Dentre nossos entrevistados, Agnelo é **cético** quanto à aposentadoria. Embora tenha dito que “*um dia*” precisará se afastar de seus negócios, ele afirma: “*Para mim aposentadoria é uma busca que não existe. (...) Ficar em casa lendo jornal e matando moscas não dá certo!*”. Este trabalhador planeja parar quando suas capacidades

⁵⁰ Para preservar a identidade do participante, não detalhamos seu cargo no banco.

intelectuais estiverem aquém das necessidades cognitivas exigidas em suas atividades laborais. Em outros termos, enquanto está trabalhando, as demais relações e atividades que compõem sua existência (família, lazer, etc.) seguem em uma espécie de “segundo plano”, para serem retomadas no momento em que se afastar do trabalho. No entanto, na perspectiva em que nos fala, tal momento encontra-se distante em termos temporais e, considerando sua idade atual – 68 anos – poderá ser de limitações físicas e cognitivas, dificultando a realização de seus projetos da maneira como deseja.

Dentre os nossos pesquisados, muitos **negam** sua condição de aposentados, como é o caso de Mário: “*Para mim não mudou nada; para mim a aposentadoria foi receber o que recebo do Estado sem ir lá*”. Flávia, Mário e Paulo relatam que imediatamente após formalizar sua aposentadoria pelo INSS e deixar a organização bancária na qual construíram suas carreiras, ingressaram em outro banco. Assim, não podemos dizer que se tratam sujeitos aposentados, se considerarmos como condição para fazer parte desse coletivo, o rompimento dos vínculos laborais com uma organização.

De maneira geral, podemos classificar as informações obtidas nas entrevistas em diversas subcategorias e, dentre elas, sobressaem os aspectos negativos, contraditórios e ambivalentes da aposentadoria. Na visão dessas pessoas, deixar um trabalho, um grupo social no qual exerceram suas atividades profissionais durante longos períodos se apresenta, ao mesmo tempo carregado de receios/incertezas/expectativas/euforia. Em seus discursos expressam que esse evento “deve” trazer maior número de problemas do que de soluções. Em outras palavras, manifestam a certeza de ver frustradas suas expectativas anteriores à aposentadoria.

Veremos na sequência algumas subcategorias analisadas e alguns exemplos que nos permitem compreender as situações às quais nos referimos anteriormente.

5.2.2 O *status* de aposentado

As afirmações dos entrevistados nos mostram que o *status* legal de aposentado pelo INSS não caracteriza a condição de “ser um aposentado”. Dos quinze participantes deste estudo, dez continuam em atividades laborais remuneradas e cinco afirmaram estar aposentados e não trabalhar. Destes últimos, somente quatro se identificam efetivamente como aposentados: Maria, Isabel, Júlio e Ulisses. Este

último deixou seu emprego no banco em 2010, afirma que está bem, mas as contradições encontradas em seu relato nos indicam o contrário. A passagem do mundo do trabalho para o espaço do não-trabalho está sendo difícil – gerador de angústias e de adoecimento:

*Aposentadoria... [silêncio]... é um monte de questionamentos e... [silêncio]... a gente pensa que será o caminho da **liberdade**. Mas aí tu fica pensando: muita responsabilidade, né? Muita incerteza, né? Às vezes chega a passar pela cabeça que é o **caminho**... [silêncio]... **do fim** (Ulisses).*

Contrariando os resultados encontrados por pesquisadores como Fontaine & Gendron (2012), Thierry (2006) e Santos (1990), no que diz respeito à vivência feminina da aposentadoria, as mulheres participantes de nossa pesquisa apresentam as mesmas dificuldades dos homens. Isabel demorou oito anos após se desligar do banco para **sentir-se** uma aposentada. Suas palavras evidenciam sua situação: “*Eu custei a engrenar porque eu saí despreparada. Durante dois anos eu fiquei olhando o dia passar porque eu não sabia o que iria fazer*” (Isabel). Em seu entendimento deveria ter existido uma “preparação” para indicá-lhe as condições ideais para se aposentar, como se seu dinamismo psicológico pudesse ser totalmente reformulado em um espaço determinado no tempo precedente à data marcada para sua saída do banco.

Entendemos o período anterior ao rompimento formal de um contrato de trabalho ou o encerramento de uma carreira como um espaço-tempo impregnado - em termos sociais e psicológicos - por uma carga de expectativas, de dúvidas, de angústias e de medos (Santos, 1990; Soares & Costa, 2011; Thierry, 2006; Zanelli, Silva & Soares, 2010). Nestes termos, os programas de preparação para a aposentadoria, nos moldes conhecidos na atualidade⁵¹, embora propiciem a reflexão e

⁵¹ Embora se trate de uma discussão interessante, não nos deteremos neste estudo à análise de programas de preparação para aposentadoria – PPA’s. Autores como Zanelli, Silva e Soares (2010); França (2002, 2008, 2010); Soares e Costa (2011), Soares, Luna e Lima (2010); Roesler e Soares (2009) trazem descrições e análise de projetos implementados em empresas privadas e instituições públicas. Assistimos também no II Congresso Brasileiro de Preparação para Aposentadoria nas Organizações, realizado em Florianópolis de 19 a 21/07/2012, a exposição dos PPA’s da Petrobras, Eletrobras-Furnas e o

facilitem a transição do espaço do trabalho para o do não-trabalho, dificilmente trarão a solução esperada pela maioria dos participantes: algo ou alguém que lhes dê um sinal revelador e indique o que fazer ou antecipe como serão seus dias na condição de aposentado(a).

Neste sentido, é exemplar o fragmento de discurso de Olga, aposentada pelo INSS desde 2007: “*É difícil eu dizer agora: vou me aposentar. Mas se me aposentarem eu vou sair bem feliz. Eu acho que é medo dessa decisão. Por quê? Justamente por esses medos que não me fazem sair, de eu ser responsável por essa decisão*”. Os “medos” evocados por Olga podem ser compreendidos como uma metáfora para sua condição: a angústia e o receio do vazio, até este momento evitado por meio do “contrato narcísico” (Aubert & Gaulejac, 2007) com a organização financeira. Temos aqui um exemplo do que os autores descrevem como “homem *managerial*” (gerencial), como um indivíduo que realiza um movimento duplo, como produtor e produto de sua situação. No primeiro caso, em que ele é o produtor, busca na empresa a resposta “à angústia do vazio”, e a possibilidade de satisfazer suas necessidades psíquicas relacionadas à crença em um modelo ideal que lhe permita sua realização. No segundo caso, o indivíduo é considerado como um produto a ser “*trabalhado*” e influenciado pela empresa, com o objetivo de modelá-lo a seus “valores, crenças, projetos, ideias, imagens internas, enfim, em seu *imaginário*” (p. 160, grifos dos autores).

Dentre os bancários que se desligaram das organizações financeiras e atualmente não exercem atividades remuneradas, Heitor afirma que, apesar de ter recursos financeiros suficientes para viver até o fim de sua vida em situação muito confortável, não consegue “*parar tudo. Aí precisaria aposentar*”. Ora, ele está aposentado – pelo INSS e pelo banco! Deixou para trás sua carreira na área financeira e as demais atividades laborais às quais se dedicava. O “*tudo*” a que se refere é colocado em termos absoluto, como se a aposentadoria - a única maneira vislumbrada para cessar suas atividades -, o lançasse na inatividade total, em uma espécie de inércia mortal.

Heitor assegura que não está trabalhando atualmente, mas podemos inferir sua dificuldade em encontrar o meio termo ou o equilíbrio entre trabalho e não-trabalho. É interessante observar que este

sujeito “*aposentado não aposentado*”, segundo sua narrativa, possui diversos centros de interesse: viaja, possui vários amigos, prepara jantares, realiza passeios de motocicleta; tem sua família, com a qual mantém bom relacionamento; pratica atividades físicas, se interessa por exposições de arte, cinema, teatro, dentre outras atividades. No entanto, fala como se não estivesse nessa condição há 12 anos; para ele aposentar-se será “*o início do fim*”.

Como nos fragmentos de discursos de Ulisses e Heitor, ao observarmos o conjunto de entrevistas nos deparamos com diversas referências da aposentadoria como “*início do fim*”, “*morte*”, “*parar tudo*” e “*inatividade*”. Encontramos também, em menor número de citações, a noção de um momento esperado desde o início de suas vidas profissionais e que lhes traria a tranquilidade financeira e a liberação dos compromissos formais com a organização empregadora. Esta constatação nos leva a questionar os estereótipos e os conceitos atribuídos à aposentadoria por pessoas que vivem oficialmente nesta condição. Na sequência traremos mais elementos para nos permitir avançar nessa análise.

5.2.3 Aposentadoria como libertação

Livre do cumprimento dos horários rígidos, das infundáveis reuniões, das normatizações, das formalidades do ambiente de trabalho! Livre da pressão por resultados, da concorrência entre colegas, da obrigação de conquistar e manter mais e mais clientes; distante das planilhas e dos cálculos infundáveis para avaliar sua produtividade, *performance* e a rentabilidade dos negócios que fechou para o banco. Enfim, liberta de tudo isso, além de ter dinheiro suficiente para usufruir de todas as possibilidades que se apresentam à sua frente. Essa é a experiência de Maria, para quem a aposentadoria “*só tem aspectos positivos. É ótimo*”. Sente-se uma mulher “*livre e com salário*”; não precisa trabalhar e tem tempo para viver! Enquanto fala, sua expressão se ilumina e largo sorriso toma conta de seu rosto, confirmando suas palavras.

A situação de Isabel é um pouco diferente da de Maria. Conforme comentamos acima, ela teve dificuldades para “*engrenar*” em sua aposentadoria, mas hoje se deleita com sua condição e faz questão de dizer: “*sou uma aposentada*”. Sua definição é simples e relacionada à tranquilidade econômica e disponibilidade de tempo. Vejamos suas palavras:

Então a aposentadoria para mim é isso: é ter a garantia de que eu posso continuar tocando a minha vida, tenho ali aquela segurança de ter o meu nível de vida, que não é sofisticado, não é nada, mas sem precisar sacrificar o meu tempo (Isabel).

As expressões “*sou livre*”, “*ser livre*” e “*ter a liberdade para...*”, no sentido de desvincularem-se de um regime de trabalho/emprego, foram citadas por oito dos quinze entrevistados, em suas respostas às questões “o que é aposentadoria?” e “o que é ser aposentado?” Júlio repetiu nove vezes a palavra “liberdade” na parte inicial de sua narrativa, demonstrando seu alívio ao se desvincular do trabalho como bancário, com o qual, como declarou, jamais se identificou.

Referências à aposentadoria como evento positivo em suas vidas foram encontrados nos relatos de Maria, Júlio e Isabel; para eles é espaço de fruição e de tempo livre, independência com a garantia de segurança financeira tão almejada durante os duros anos de infância e de adolescência. São os três sujeitos que saíram das organizações bancárias em que trabalharam e confirmam seu *status* de aposentados. Os demais entrevistados, embora citem os benefícios de serem aposentados, tais como “*tranquilidade*”, “*possibilidade de se tornar o mestre de sua vida*”, “*escolher como e com que gastar o tempo*” e “*ter liberdade*”, trazem seus discursos permeados pela contradição vivida diante da possibilidade da “*verdadeira aposentadoria*” (deixar o trabalho/emprego). Os aspectos positivos são pouco expressivos diante do medo e demais aspectos negativos vislumbrados a partir desse evento.

A seguir abordaremos algumas contradições e/ou ambivalências enunciadas pelos participantes da pesquisa que, salientamos, deverão ser compreendidas no conjunto dos elementos constituintes de suas histórias de vida apresentadas no capítulo anterior.

5.2.4 Aspectos contraditórios e ambivalentes da aposentadoria

Enquanto oito participantes de nossa pesquisa relacionaram aposentadoria com liberdade ou liberação das atividades formais do trabalho, apenas três sujeitos referiram-se explicitamente à morte. No entanto, doze, de uma maneira ou de outra, apresentam discursos impregnados da idéia de fim, de parar tudo, de inatividade e de perdas (do reconhecimento, do espaço e do valor social). É interessante

observar essa relação, considerando as contradições como características constantes do processo de aposentadoria, conforme apontam França (2008); Guillemard (2010); Mercier (1998, 2000); Santos (1990); Soares & Costa (2011); Thierry (2006); Zanelli, Silva & Soares (2010); dentre outros autores. Observamos nas narrativas diversos exemplos de sentimentos contraditórios/ambivalentes em relação ao advento da aposentadoria. Vejamos alguns:

O fragmento seguinte, retirado da narrativa de José, expõe a contradição e a ambivalência desse processo. A imagem evocada é forte: “*O dia em que ficar doente em uma cadeira de rodas ou inválido, para mim seria aposentar, porque não poderia fazer mais nada.*” Sem trabalho será seu fim – a morte. Este homem lembra que “*o bom da aposentadoria é que você pode viajar para onde você quer*”. Em momento posterior nos informa que faz poucas viagens. Acrescenta ainda que a “*aposentadoria é dar liberdade de você viver a vida da melhor maneira que você quiser*”. Podemos pensar que “da melhor maneira que você quiser”, para ele, é continuar trabalhando, se dedicando às suas atividades fora do espaço doméstico. Ou então, que a liberação das convenções do espaço organizacional, a fruição, as viagens são para outros aposentados e não para ele, que trabalha desde a infância e só se reconhece nesse movimento. Refere-se à liberdade (no sentido de se liberar dos compromissos formais do trabalho) como algo esperado, benéfico, que lhe traria satisfação; no entanto, ao mesmo tempo apresenta sua face sombria – a invalidez e a morte. Como conciliar esses dois aspectos irreconciliáveis? Na dúvida, permanece trabalhando.

O cotidiano de Mário é semelhante. Inicia sua jornada antes das sete horas: pela manhã trabalha como advogado em seu escritório no centro do Rio de Janeiro; almoça por volta do meio dia e se dirige à organização financeira na qual possui um cargo de diretor. Volta para casa após as vinte horas. Questionado sobre essa rotina – idêntica à anterior à sua aposentadoria pelo INSS –, nos conta: “*Às vezes eu mesmo paro para pensar nisso: Cara! Por que estou correndo? Por que estou me arrumando para sair daqui [de sua casa] agora?*” Sem respostas às suas indagações/reflexões, acrescenta: “*isso também faz parte da minha programação de vida; quando saí do banco [do anterior] e me aposentei; na minha cabeça já foi essa decisão: horário não!*” Podemos pensar que Mário encontra-se subsumido à rotina de trabalho, a qual define as regras de sua vida. Embora afirme “*horário não!*”, não vislumbra seu cotidiano configurado de maneira diferente da

atual. *“Eu não parei. Eu não fiquei nem quinze dias parado e também não tirei férias; aposentei e quinze dias depois estava no banco em que estou hoje. Faz vinte anos”*. Trabalhar, em seu caso, nos parece ser compulsório, talvez por não encontrar nas demais relações o mesmo reconhecimento ou as mediações das quais necessita. Este bancário afirma ter bom relacionamento com sua família e cita como sua maior alegria o nascimento do neto, em 2009.

Voltemos à sua trajetória socioprofissional: o ingresso em um banco privado aos 17 anos; a aprovação em dois concursos para organizações financeiras públicas e sua admissão, aos 23 anos; a aposentadoria (INSS e banco público) aos 48 anos e a continuidade de sua carreira de bancário, logo em seguida, em outro banco privado, onde se encontra até hoje. Justifica sua permanência de mais de 48 anos em organizações bancárias a partir de um argumento contundente e impossível de ser desconsiderado – sua experiência na área financeira. É *“uma experiência rica. Não tenho que parar para jogar essa experiência fora, e foi o que eu fiz, não parei. E esses vinte anos que estou [no 3º banco] fiquei porque o pessoal está me mantendo, já quis até sair.”* Ao afirmar que é *“o pessoal”* que o está mantendo no banco, atribui aos outros uma decisão que não é só sua, como poderíamos pensar, mas compartilhada socialmente.

Mário relatou com muito entusiasmo sua trajetória socioprofissional, evidenciando por meio de expressões corporais e do tom da voz, o orgulho por ter superado as adversidades e cumprido as injunções dadas, principalmente pela avó e tio maternos. Para nós é evidente o prazer obtido na atividade que executa, o bem-estar proporcionado pelo ambiente e pelo tipo de relações estabelecidas, a importância do reconhecimento social e do poder exercido - enfim, do *status* de Diretor de um banco. Mesmo não citando esses aspectos positivos de sua profissão, para este sujeito é difícil *“descolar-se”* da identidade de bancário e de tudo o que ela representa em termos simbólicos, apesar de ter na área do Direito a sua profissão paralela, a qual declara sentir prazer em exercer e pretender continuar *“até o fim”*.

Observando a narrativa de Mário em sua totalidade, nos permitimos afirmar que o trabalho é a mediação principal entre ele e o mundo. Em outras palavras, para sentir-se vivo e participar de outras relações (familiares e sociais), ele necessita, em termos psíquicos, estar em atividade constante, sempre correndo para cumprir os inúmeros compromissos assumidos. Esta autoexigência é vivida pelo sujeito como uma *“urgência interior”* (Aubert, 2003), engendrada pelas condições

materiais do ambiente organizacional, provocando “a *supervalorização da ação*, concebida como antídoto à incerteza” (p. 102, grifos da autora), uma maneira de combater o vazio existencial e a proximidade da morte.

5.2.5 Aposentadoria como metáfora da morte

De quais “mortes” falam os sujeitos deste estudo? Usam expressões metafóricas para designar sentimentos que lhes soam como “o fim”, no sentido de morte social, morte biológica, incapacitação, invalidez, inatividade, atrofia e perdas. Afastar-se do banco em que construíram uma carreira e onde “sentem-se em casa” – apesar das queixas de estresse, pressão, exigências, adoecimento, etc.-, pode significar ter de se defrontar com relações familiares e/ou conjugais desgastadas, insatisfatórias ou inexistentes, assim como ficar face a face com seu processo de envelhecimento (limitações físicas e cognitivas, doenças e perda da autonomia) e com o medo de enfrentar problemas financeiros no futuro. Pode ser também deixar de executar uma atividade na qual se sentem úteis, se realizam e obtém o reconhecimento não encontrado em outros campos de sua vida; pode significar, ainda, a perda da autoridade e da força outorgada pelo exercício profissional. Assim, somos levados a pensar nas táticas utilizadas para postergar tais mortes, sejam quais forem suas especificidades.

Paulo não vê nenhum aspecto positivo na aposentadoria. Só perdas e dificuldades. “*Quando você se aposenta você não é mais nada*”, afirma se referindo à perda do reconhecimento social obtida no espaço laboral. “*Não deveria existir aposentadoria. Você poderia trabalhar até os últimos dias*”. Para ele, é inconcebível um homem sem trabalho e, neste contexto, a aposentadoria vem subtrair um direito inerente à condição humana.

Considerando as diversas “mortes” vislumbradas pelos nossos entrevistados, apresentamos a seguir alguns elementos que nos mostram como se dá a relação entre o sujeito e seu trabalho, assim como o significado da aposentadoria nesse conjunto. Nenhum evento ocorre isolado de seus registros históricos, político, econômico e social, e o sujeito se movendo nesse contexto é obrigado a fazer alguma coisa do que fizeram dele, no sentido sartriano da expressão. Cada pessoa enfrenta as dificuldades a partir de suas condições materiais, psicológicas e sociais, considerando sempre sua historicidade e a complexidade de suas relações. Levando em consideração essa

totalidade, aos poucos temos a possibilidade de compreender que nenhum problema reside “na cabeça” de cada um de nossos entrevistados; não existe em sua imaginação algo gratuito que lhe cause temor de deixar a organização e o obrigue a permanecer. Tampouco consideraremos “um problema” o fato de alguém continuar trabalhando enquanto tiver forças e desejo para tal. Absolutamente não. A base na qual se inscrevem os temores e as certezas são construídas sócio-historicamente. Para compreender o que acontece com uma pessoa, é necessário olharmos sua rede de relações; do mesmo modo, para compreendermos o que acontece com um grupo precisamos olhar essa trama sociológica que é a rede de relações e as diversas inter-relações que configuram esse espaço-tempo localizado e datado a que chamamos de realidade.

Nessa perspectiva, vamos aos diversos “tipos” de morte citados pelos nossos entrevistados.

5.2.5.1 Morrer para o espaço público: o retorno ao lar

Aposentar-se pressupõe se retirar do ambiente organizacional deixando de lado a condição de trabalhador. Para a maioria dos participantes desta pesquisa, o rompimento com o trabalho bancário se impõe como a perda do espaço – talvez um dos únicos - em que são reconhecidos socialmente, onde são valorizados por suas ações “produtivas”, considerando-se o contexto capitalista. Para eles, aposentar-se significa voltar para casa. Mas para qual casa? Para retomar que tipo de relações familiares? Em alguns casos, como nos fala Agnelo, seria para “*viver mais com sua família, ter mais tempo com a mulher, com seus filhos*”. Após alguns instantes em silêncio, ele acrescenta: “*Mas é muito desgastante, porque a pessoa muda completamente o modo de ser*”. “Muda o modo de ser” de um dia para o outro? Ou a família que está ali não é a família que ele idealizou, livre de conflitos e de contradições?

Dentre os entrevistados, exceto três – Heitor (divorciado), Maria (viúva) e Isabel (solteira) que vivem sozinhos, os demais citaram problemas de relacionamento com as respectivas famílias e/ou cônjuges. Verificamos que a maioria se refere a relações familiares “*complicadas*”, no sentido de desgastadas, esvaziadas de sentido e não satisfatórias. Em tal contexto o trabalho se apresenta como um espaço para respirar - um oásis no deserto árido dessas e de outras relações com as quais o indivíduo tem dificuldade para lidar.

Além desse aspecto, é no trabalho que estes sujeitos tiveram e têm seu investimento (projeto) e não vêem em outras atividades a possibilidade de sua substituição. Ausência de trabalho, neste contexto, é sinônimo de ausência de vida.

5.2.5.2 Como conciliar o casamento com a aposentadoria?

Ao falar em suas relações conjugais, nossos sujeitos de pesquisa apontaram situações pouco confortáveis a partir do advento de suas aposentadorias. Dos nove homens entrevistados, um é divorciado e vive sozinho e oito vivem com suas esposas. Destes últimos, sete são contundentes em seus depoimentos: **elas** (suas esposas) **rejeitam a aposentadoria** (ou a presença?) **dos maridos**.

Ulisses e Júlio falaram no receio de suas mulheres, profissionais bem sucedidas, diante do tempo livre recém adquirido pelos companheiros aposentados. Segundo estes entrevistados, ao mesmo tempo em que elas manifestaram dificuldade em aceitar a permanência dos maridos em casa, demonstraram um misto de ciúmes, desconfiança e dúvidas quanto ao que poderá ocorrer no cotidiano do marido “*sozinho e com todo o tempo livre*”. Deparamo-nos, neste caso, com uma situação paradoxal: a presença do marido em casa é incômoda, mas “ficar livre, na rua” também não é admissível. Assim, onde deveria esse homem permanecer? A resposta para nossos entrevistados parece óbvia: continuar trabalhando!

Em outros casos observamos que, mais do que a palavra da mulher expulsando o companheiro dos domínios domésticos – ambiente considerado em nossa cultura como “naturalmente” feminino -, o próprio entrevistado compreende que sua presença em “horário comercial” interfere na rotina da casa. Os entrevistados denominam de “horário comercial” o período de trabalho no banco, geralmente compreendido entre sete e meia da manhã e vinte horas. Poucos almoçavam/almoçam com a família, permanecendo mais tempo ausentes do que presentes à rotina doméstica.

José, por exemplo, relata que lê os jornais “*às 11 horas da noite, com notícias vencidas*”, porque durante o dia evita ficar em casa “*para não incomodar a mulher*”. No mesmo sentido nos fala Agnelo:

Se eu ficar em casa vou acabar brigando com minha mulher. Porque ela não está acostumada com isso. Quando ela me conheceu eu já não parava em casa. Saio cedo e volto de noite. E

aparece um bicho desses [referindo-se a si próprio] o dia inteiro atrás dela, ela vai ficar muito louca.

Há situações, como a de Léo, em que a esposa exerce atividades profissionais fora da residência e mesmo assim não suporta a ideia de ter o marido em casa durante o dia. Seus filhos são adultos e independentes. Léo e sua mulher são casados há 44 anos, são “*muito companheiros*” e o casamento “*só dá certo*” porque cada um se mantém ocupado com seu trabalho. Sobre esta questão ele relata:

Ela [a esposa] adora meu trabalho, mais do que eu. Eu já pensei algumas vezes em parar, mas a primeira coisa que minha mulher diz é: - “Pensa bem! Pensa bem!” Eu imagino que ela queira dizer: - “Tu vais encher meu saco e eu vou encher o teu, porque tu és acostumado a ir para o banco, viajar” (Léo).

A situação de Mário é semelhante, embora sua esposa esteja aposentada: “*Quando eu falo vou parar, minha mulher diz: - ‘Vai fazer o quê?!’*” Este questionamento é suficiente para interromper o diálogo. Ele recebe “*voltar para casa*” e causar problemas conjugais, apesar de sua mulher ter uma agenda “*carregada de compromissos*” fora de casa.

Os resultados das pesquisas dirigidas por François de Singly (2009) na França nos mostram que as dificuldades relacionadas ao compartilhamento de espaço não se restringem aos casais que coabitam há muito tempo. Embora os sujeitos pesquisados ainda tenham dado preferência à “*nossa casa*” ao invés de à “*minha casa*”, indicando um “*individualismo moderado*” (p. 211). Conforme o autor, o indivíduo que não vive sozinho se desdobra permanentemente, ficando mais atento ao(s) outro(s) do que a si mesmo. Desta forma, a demanda de uma “*solidão momentânea*”, além de desejada, pode contribuir para a harmonia da relação conjugal e/ou familiar.

Singly (2009) aponta ainda que “*viver juntos*” obriga cada um dos parceiros a procurar três tipos de equilíbrio: “*entre o individual e o coletivo, entre os individuais constitutivos do casal, entre o indivíduo sozinho e o indivíduo com (para cada um dos cônjuges)*” (p. 212-13, grifos do autor). No caso de nossos sujeitos de pesquisa, os problemas advindos com a cessação das atividades laborais e o compartilhamento da “*nossa casa*” em tempo integral se relacionam à imposição de práticas contrárias aos hábitos adotados cotidianamente pela família

(esposa e filhos), interferindo na rotina estabelecida até então. Recordamos que a maioria dos entrevistados exerceu ou exerce cargos diretivos, tendo às suas ordens grupo(s) de empregados ou de funcionários. Ao perder esse espaço de comando e de poder, estes homens nos contaram sobre seu movimento inicial para “gerenciar” suas casas de uma maneira considerada mais eficiente e racional, da mesma forma que faziam em seu trabalho no banco. A tentativa de impor uma visão gerencialistas no âmbito doméstico gera atritos, principalmente com as esposas. Durante o relato, alguns reconheceram suas inúmeras tentativas (fracassadas) de transformar a organização de suas casas conforme modelo adotado no banco.

A administração “gerencialista”, apesar de sua aparência pragmática, se constitui em uma ideologia que legitima a luta constante por rendimentos financeiros sob a forma de lucros, trazendo a exigência da *performance*, o trabalho sob pressão e a competitividade (Aubert, 2003; Aubert & Gaulejac, 2007; Gaulejac, 2005, 2011; Linhart 2002, 2010; Pagès et al, 1993). Ora, o ambiente doméstico deveria se caracterizar exatamente por ser o oposto desse espaço de competitividade e excelência: um lugar no qual o indivíduo pode relaxar de todas essas tensões vividas no ambiente laboral.

A partir de uma ótica um pouco diferente, Júlio nos explica que, quando um dos cônjuges está aposentado e o outro não, como é seu caso, o que muda é “*a pauta*”. Ele explica que enquanto ambos exercem suas atividades laborais, a rotina é a mesma; mas quando um se aposenta, tem “*uma pauta livre, a construir*”, mas o outro continua com esta “*pauta compulsória*” (levantar, tomar café, se arrumar, ir para o trabalho e voltar à noite). A possibilidade de um cotidiano sem compromissos e sem a agenda definida pelo trabalho, em sua opinião, pode trazer problemas ao casamento: “*é um período meio complicado porque há uma tensão.*” Referindo-se à sua vontade de viajar, conhecer novos lugares e pessoas, Júlio preocupa-se com sua mulher: “*Enquanto um [a esposa], mesmo desejando, não pode viajar, circular, o outro tem essa liberdade. Mas às vezes não pode [o marido] sair a viajar e deixar o parceiro como se fosse um solteiro. Aí tensiona um pouco*”. Júlio comenta que nesses casos é necessário “*procurar paliativos, alternativas e negociar*” para superar os momentos de tensão.

No caso das mulheres entrevistadas, coincidentemente Luíza e Maria, viúvas, se aposentaram enquanto seus maridos eram vivos e afirmam terem sido estimuladas por eles a sair de seus empregos. Seria

para voltar ao seu lugar de “rainha do lar”, papel naturalizado⁵² como feminino em nossa cultura? Ambas salientam que aproveitaram muito a companhia do cônjuge e a ausência das atividades rotineiras do trabalho no banco. Luíza voltou à atividade laboral depois da morte do marido para “*tentar suprir os espaços vazios*”. Maria tem uma agenda cheia de compromissos, dedicando-se “*em primeiro lugar*” a si - academia de ginástica, salão de beleza, viagens, passeios com amigos, cursos de artes, etc.; “*depois com os outros*”: os filhos e os amigos, além de se dedicar a uma atividade como voluntária em uma instituição de caridade. Esta ex-bancária se reconhece como efetivamente aposentada. A primeira não.

Por meio dos exemplos mencionados acima, encontramos novos elementos que contribuem para tornar a aposentadoria, para este grupo de sujeitos, um evento temido e gerador de ansiedade. Embora não tenhamos explorado com profundidade as relações conjugais nos casos citados, podemos inferir a existência de problemas, com os quais nossos sujeitos evitam se confrontar, utilizando-se, desta forma, a imersão no trabalho como uma maneira de suprir a ausência de relações mediadoras para a realização de seus projetos.

5.2.6 A relação com o dinheiro: a força do passado

De maneira geral, as pessoas evitam falar em sua situação financeira (Beaujouan, 2011b; Gaulejac, 2004). Nossos entrevistados não fugiram a essa regra. Em todos os relatos verificamos que abordar essa relação não se constituiu como uma tarefa simples para esses bancários e ex-bancários, cujo objeto de trabalho ao longo de décadas, foi ou ainda é a mercadoria dinheiro.

Alguns se referem à sua situação financeira como fonte de preocupações e sofrimento, mesmo tendo acumulado o suficiente para viver confortavelmente até o fim de suas vidas; para outros, a condição financeira atual trouxe a tranquilidade e o equilíbrio inexistentes em sua infância e adolescência. Vimos também que, mesmo não explicitado, o fato de ter dinheiro, para estes sujeitos, significa deter o poder de decisão sobre os rumos da família, a possibilidade de “negociar” afetos, atenção, respeito e reconhecimento social. Seus relatos confirmam a carga emocional e a complexidade dessa relação.

⁵² Para uma discussão aprofundada sobre o papel das mulheres no mundo do trabalho sob os ditames capitalistas, ver Mészáros (2002).

Buscando as bases para compreender essa relação dialética, dirigimo-nos às representações coletivas, assim como às histórias singulares. Nestes termos, conforme sublinha Enriquez (1999), em nossa sociedade não ter dinheiro significa não ser produtor e não poder consumir, perdendo, desta forma, diante do olhar dos outros, seu valor.

Lembramos que dos quinze participantes desta pesquisa, apenas Luíza é proveniente de família de posses. Os demais obtiveram ascensão social por meio dos estudos e da carreira bancária. Filhos de descendentes de imigrantes italianos, alemães e portugueses que conheceram a necessidade e a escassez, o trabalho se apresenta desde a infância como o valor fundamental e um fim em si mesmo; ganhar dinheiro, de acordo com essa “ética”, é a confirmação do valor do sujeito (Weber, 1947/1999), ou, dito de outra maneira, ao vencer as adversidades obtêm reconhecimento e uma posição social.

Na relação entre dinheiro e aposentadoria de bancários, duas questões devem ser consideradas: a) a característica da atividade bancária, cujo objeto de trabalho é o dinheiro em suas diversas formas; b) os valores e crenças transmitidos pela família e meio social de origem desses indivíduos. É nesse contexto que compreendemos as **perdas financeiras** decorrentes do desligamento do banco, citadas como aspecto negativo da aposentadoria.

Para estes sujeitos, o benefício pago pelo INSS varia entre R\$ 2.400,00 a 3.800,00. Para os que continuam em seus postos de trabalho, a esta parcela mensal acrescenta-se o salário pago pela organização empregadora, acrescido de outros componentes remuneratórios tais como um terço do valor das férias, 13º salário, licença prêmio, auxílio alimentação, prêmios por produtividade, etc. As empresas empregadoras continuam a recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e mensalmente a parcela de aproximadamente oito por cento da remuneração é depositada em sua conta corrente. Assim, ao fazer os cálculos para deixar esse emprego, a maioria depara-se com perdas financeiras, mesmo tendo os planos de previdência privada que complementam o benefício pago pelo INSS. No entanto, para pelo menos dois desses bancários (Helena e Júlio) a situação é oposta em função dos valores acumulados em sua reserva de aposentadoria complementar. Júlio saiu do banco em 2011 e sua remuneração atual é superior à que recebia enquanto trabalhava; Helena continua em suas funções na organização, embora os cálculos atuariais lhe mostrem que terá uma renda superior à atual quando estiver fora do banco.

Salientamos que nenhum dos participantes desta pesquisa referiu apresentar problemas de ordem econômico-financeira. Todos possuem patrimônio e renda que garantem seu padrão de consumo e nenhum se referiu a endividamento ou à necessidade de auferir renda extra para fazer frente às suas despesas. Citamos alguns exemplos que confirmam essa condição:

Com o que ganho posso sustentar tranquilamente três famílias, como fiz até agora. (Luíza)

Com a minha renda mensal, posso escolher morar em qualquer lugar do mundo. Tenho condições de me manter sem trabalhar até o fim da vida. (Ulisses)

Eu tenho medo de tomar essa decisão. Saio, eu tenho condições. Fazendo as contas do que vou receber... (silêncio)... tenho patrimônio, dá para sustentar meus dois filhos, numa boa. Mas se der problema [a economia entrar em crise], eu não vou me doar. (Olga)

Olga antecipa o evento de uma tragédia econômica sem precedentes e não quer ser responsabilizada se essa ameaça tornar-se realidade. Permanecer no banco, apesar de seu estado de saúde precário, é a garantia de manter sua condição financeira – constatação que não corresponde à realidade. Perder **tudo** seria seu fim. Fala em termos absolutos, de tudo ou nada, como se seu patrimônio tivesse a possibilidade de evaporar-se de um dia para o outro. Além desse fato a povoar sua imaginação, seus filhos, já adultos e em fase de inserção no mercado de trabalho, recebem pensão do pai (ex-marido de Olga) em valores suficientes para sua manutenção.

No entanto, entre os dez sujeitos que continuam trabalhando, seis citaram possíveis perdas financeiras ao se desligarem das atividades laborais no banco, como se esses valores fossem fundamentais à manutenção de seu padrão de vida e de consumo. As contradições e ambiguidades em seus discursos são frequentes: queixam-se das perdas e, ao mesmo tempo, afirmam que esses valores não lhes fazem falta, que têm rendas extras, etc. Para Mário, o único aspecto negativo da aposentadoria é o financeiro, com uma redução de “*vinte a trinta por cento do salário*”. Segundo este bancário, seus amigos já aposentados o aconselham a não sair do emprego para não sofrer tais perdas. Mas seu discurso é contraditório: fala em prejuízos financeiros e, ao mesmo

tempo, em seus rendimentos provenientes de fontes diversas (além do banco), afirmando não necessitar do salário recebido na atividade bancária.

Ao verificarmos os elementos concretos da situação econômico-financeira de Mário e dos outros entrevistados – renda mensal, benefícios, patrimônio e despesas -, nos deparamos com um quadro que nos mostra (e reafirma a eles também) que as perdas financeiras advindas com a aposentadoria não alterarão sua situação atual, ou seja, vão continuar a viver no mesmo padrão de consumo sem precisar fazer economia ou modificar seus hábitos. Mas, se os dados de realidade mostram que deixar seus empregos não lhes trará problemas financeiros, por que vivem como se esse fato fosse ocorrer imediatamente após sua saída dos bancos nos quais trabalham? Por que essa “quase certeza” de que vai acontecer o pior, ocasionando seu retorno à condição de necessidade e escassez?

Mais uma vez precisamos recorrer a elementos comuns na singularidade de suas histórias de vida para compreender tais receios. Oriundos de famílias em situação economicamente desfavorável e ou tendo assimilado os valores (relativos ao trabalho e ao dinheiro) herdado de gerações precedentes⁵³, sua ascensão social ocorreu a partir de esforços, renúncias e dificuldades. Aprenderam por meio de sua experiência que só se conquista uma posição social a partir de uma luta ferrenha, muitas vezes solitária, contra uma sociedade que tem como uma de suas principais características a desigualdade.

A partir da carreira no sistema bancário, nossos entrevistados conheceram padrões de consumo diferentes dos de seu passado. Atualmente, proprietários de bens materiais e gozando de boa situação socioeconômica, em termos psicológicos estes sujeitos vivem um conflito. Por um lado, não repetir a trajetória de seus pais e, por outro, para provar seu amor por eles, precisam ser como eles (Gaulejac, 2004). Mesmo não desejando, nesse processo de identificação repetem o padrão parental. E neste contexto,

Entre o peso da herança e a procura pela autonomia, entre a fidelidade às origens sociais e o desejo de ascensão, entre o apego aos seus pais e a construção de si, o dinheiro é um objeto polimorfo, elemento de mediação entre a

⁵³ A maioria imigrantes em situação de pobreza, que chegaram ao Brasil fugindo das guerras que assolaram a Europa no final do século XIX.

interioridade e a exterioridade, entre o mundo dos fantasmas, dos desejos, dos afetos e o que chamamos comumente *a realidade*, quer dizer, o mundo social, profissional, econômico (Gaulejac, 2004, p. 45).

Assim, na sociedade capitalista em que o valor do sujeito é medido por sua capacidade de consumo e ter ou não ter dinheiro e bens materiais situa-se na inter-relação entre as dimensões sociais e psíquicas, talvez “matar a criança” que existe em cada um (Lecraire, 1975) pode ser uma das possibilidades para resolver a contradição em que se encontram a maioria dos nossos entrevistados. Utilizamos aqui “matar a criança” no sentido de desvencilhar-se das imagens enraizadas a partir do projeto dos pais, permitindo o advento de um sujeito capaz de fazer face às contradições e contingências de seu antropológico, sempre em direção a seu projeto.

5.2.7 A “roupa de aposentado”

Transitar nos espaços sociais implica observar determinadas normas de conduta e, dentre elas, a maneira de se vestir. O uso de peças de vestuário consideradas adequadas ao exercício da profissão tais como terno e gravata para os homens e *tailleur* para as mulheres, faz parte das convenções no ambiente bancário, principalmente para os ocupantes de cargos no alto escalão. Assistimos certa flexibilidade no vestuário desses executivos, com a adoção do chamado *casual day* (dia casual, geralmente a sexta-feira, na qual a empresa permite o uso de roupas menos formais), mas os participantes de nossa pesquisa estão habituados à formalidade instituída desde o início de suas carreiras; seu dia começa ao vestirem o “uniforme de trabalho” convencional. O advento da aposentadoria, nesses termos, “aposenta” também essa modalidade (tipo) de indumentária/necessidade, tornando o sujeito liberado de tais formalidades.

Observamos que “aposentar” o terno e a gravata ou o *tailleur* – símbolos de importância e *status* - é mais difícil para os homens do que para as mulheres. Estas últimas se referiram menos às alterações em sua maneira de se vestir ao deixar o ambiente corporativo. Uma delas (Isabel) salienta que ao sair do banco passou dois anos “*um pouco perdida*”, sem saber o que fazer de seus dias e ao resolver procurar trabalho, voltou a se “*vestir bem*”, deixando a entender que não lhe agradava sua indumentária “*largada*” de aposentada.

Os homens falaram mais na roupa de trabalho e na roupa de aposentados, trazendo de certa forma, estereótipos encontrados no senso comum. Exemplificamos com um fragmento do discurso de Paulo:

Você passa trinta, quarenta anos fora de casa e de repente você se aposenta. Então o que acontece? Você está sentado na sala lendo o jornal, de pijama e aí passa sua mulher e vê uma pessoa estranha (...). Ela não está acostumada àquele senhor de pijama ali, às 10 horas da manhã. Aí pode ter conflitos.

O entrevistado continua seu relato: “*Parar de trabalhar não tem nada de positivo. É só ir lá, botar o pijama e não comprar mais roupas. E minha mulher sempre fala: - No dia em que você deixar de comprar roupas, te coloco no hospício.*” As “roupas” a que se refere continuam sendo o terno, a gravata e a camisa social com que está habituado a se vestir diariamente. Como usar uma calça informal, uma bermuda e uma camiseta, se a “roupa de trabalho” parece-lhe colada à pele, integrante de seu corpo?

Este sujeito aborda diversas questões em sua narrativa: a) sua dificuldade em deixar o trabalho; b) aposentadoria como sinônimo de inatividade e de seu recolhimento ao lar, perdendo a possibilidade de circular nos espaços públicos profissionais; c) o estereótipo, apresentado na forma de um padrão da rotina de um aposentado – o homem de pijama às 10 horas da manhã em casa, na sala, lendo o jornal; d) a possibilidade de conflitos em decorrência de sua presença em casa em “horário comercial”, conforme discutimos no item anterior. Para Paulo, podemos inferir que deixar o trabalho efetivamente é vivido como uma ameaça de morte em diversos sentidos. A ameaça de internação no hospício, mesmo no exagero da expressão, poderia ser vivida como sua retirada do mundo dos vivos para ser enclausurado em um ambiente desvalorizado e socialmente reconhecido por sua carga negativa de alienação, de perda da razão, de incapacidade total para os atos civis, dentre outros.

A situação de Paulo só pode ser compreendida no contexto de sua história, lembrando que seu projeto de ser é provar ser capaz de superar a situação socioeconômica de sua família de origem, diante da esposa proveniente da “elite”. Assim, como despir-se da roupa-símbolo, atestado de suas conquistas e do ultrapassamento do passado?

No que diz respeito à vestimenta, Júlio relata situação oposta. Deixou o banco em junho de 2011 e durante nossa primeira entrevista

contou que no dia anterior doou seu último terno; não restara nenhum em seu guarda-roupa. Trocou completamente sua indumentária. Em suas palavras:

Abandonei os sapatos, troquei por sapatênis. Calça de brim. Agora é camiseta, calça jeans, roupas mais informais, porque eu circulo assim, não tenho necessidade de representação, né. Então uso a roupa de alguém que está em férias. Não tem convenção nenhuma; é o que está confortável. Então essa é uma questão importante (Júlio).

Observamos durante as entrevistas que as roupas usadas pelos sujeitos do sexo masculino, com exceção de Júlio e de Heitor, continuavam no mesmo “padrão” dos executivos de bancos. As mulheres se apresentaram de maneira menos formal, confirmando resultados de uma pesquisa dirigida por Ginette Francequin, na França, publicada em 2008 sob o título *Le vêtement de travail, une deuxième peau* (“As roupas de trabalho, uma segunda pele”, em tradução livre), na qual explora as diversas definições dadas pelos assalariados a respeito das roupas usadas no ambiente laboral, sejam escolhidas por eles ou impostas pela organização. A autora lembra que o gênero, a classe social, a época e as circunstâncias são fatores que influenciam sobremaneira nesses “usos e costumes”, não sendo diferente no contexto bancário brasileiro ora estudado.

5.2.8 Modelo familiar de aposentadoria

Pessoas na faixa etária de nossos sujeitos de pesquisa, nascidos no período Pós-Guerra, viram e conviveram com seus pais, tios, vizinhos e outros aposentados. Se considerarmos os referenciais históricos e sociais dessa geração, encontramos algumas pistas que nos permitirão compreender a problemática discutida nesta tese.

Observamos nos relatos, que a grande maioria faz menção ao trabalho e à aposentadoria do pai; somente Luíza, Olga e Maria falaram no trabalho (excetuando-se o doméstico) de suas mães. O contexto sócio-histórico em que viveram as mães de nossos sujeitos de pesquisa se caracteriza pela ideologia de que aos homens cabe o sustento da família e às mulheres a educação dos filhos e as tarefas do lar. Assim, efetivamente são poucas as trabalhadoras do sexo feminino daquela geração que chegaram à aposentadoria. Muitas ingressaram em uma

profissão “feminina” (professora, enfermeira, costureira, cozinheira, etc.) e ao se casar deixaram o trabalho para se dedicar ao marido e aos filhos.

Maria conta que sua mãe era professora e morreu no exercício de sua atividade, em decorrência de câncer “*aos 46 anos de idade*”. O pai jamais se aposentou.

A mãe de Olga trabalhou como costureira até o fim de seus dias, com quase 90 anos de idade, embora recebesse o benefício de aposentadoria do INSS. Seu pai faleceu mais cedo – aos 65 anos – e não chegou a se aposentar. Com seus tios e avós a situação foi idêntica: os tios que estão vivos continuam trabalhando, a maioria no campo e no comércio; os demais trabalharam até o fim de suas vidas. Ela conta que “*no interior não tinha esse negócio de aposentadoria; a gente quase não ouvia falar.*”

O único sujeito que falou na aposentadoria das mulheres em sua família - suas tias -, foi Júlio: “*as que trabalhavam no INSS ou em empresas públicas, estas se aposentaram, mas não se aposentaram muito bem [em termos financeiros]*”. Seu pai recebia o benefício do INSS, mas continuou a trabalhar até a morte. Sua mãe ocupou-se da casa e da educação dos filhos e não se aposentou.

Dentre os relatos encontramos histórias que relacionam o evento da aposentadoria à morte em pequeno espaço de tempo, normalmente ocasionada por doenças, como o caso de Lúcio: “*Meu pai não se aposentou. Ele se aposentou no INSS e continuou trabalhando. Depois teve um câncer e morreu*”. Além da questão da morte em pouco tempo, suas palavras expressam a convicção de que se aposentar pelo INSS não é se aposentar – como foi o caso de seu pai e é o seu atualmente.

Outro exemplo foi dado por Ulisses. Seu pai - funcionário de um grande banco público, deixou o emprego por aposentadoria e passou a “*fazer nada*”. Viveu menos de dois anos nessa condição. “*Teve uma gripe forte e morreu*”. Na elaboração de Ulisses, interromper a carreira profissional, para seu pai, foi sinônimo de fechamento das demais possibilidades de manter-se ativo e de viver. Sua mãe, dona de casa, continua ocupada com os afazeres domésticos e bem de saúde. Logo, de acordo com a lógica deste entrevistado, trabalhar permite viver e se aposentar abrevia a vida!

“*Em meu pensamento, aposentar é ir para casa e esperar a morte. E não quero isso. É isso que vejo na minha mãe*” (Helena). Para esta bancária, deixar o banco é abrir a possibilidade de repetir o que acontece com sua mãe. Ela afirma que tem medo, “*muito medo disso.*”

Depois da morte de seu pai, que trabalhou no campo até o fim da vida, os filhos decidiram vender as terras e trazer a mãe para a cidade, alegando falta de condições dela se manter sozinha na propriedade rural. Afastada do espaço rural, de suas relações sociais naquele ambiente e das ocupações rotineiras, a mãe passa os dias sem interesse por quaisquer atividades:

Minha mãe sempre foi muito ativa, de trabalhar muito na roça e depois que foi morar na cidade, na casa da minha irmã, ela parou no tempo. Nem crochê ela faz mais. Nem a televisão interessa mais. Hoje ela caminha de lá para cá, vai dormir, senta, olha para um buraco na parede. Só isso (Helena).

Ao transpormos esses modelos familiares para a atualidade, veremos que o contexto é absolutamente diverso daquele em que nossos entrevistados viveram sua infância e adolescência. No entanto, este padrão ou modelo de aposentadoria parece ameaçar os sujeitos que “ousarem” parar de trabalhar. Ou trabalham e continuam vivos, ou param e morrem. Difícilmente alguém escolhe o pior. Assim, a melhor alternativa, juntando as demais componentes da história dessas pessoas, é permanecer em suas atividades laborais, principalmente quando se guarda a imagem nada agradável dos aposentados de seu passado:

Da época da minha adolescência, o aposentado era um cara de pijama mesmo, perto da morte (risos). Nenhum aposentado trabalhava. Não trabalhava. (...) era o sujeito parado em casa esperando a morte chegar. Era o que eu conhecia, porque o cara não vivia muito depois de aposentado (Júlio).

Entendemos conveniente retomar neste ponto da discussão, a ideia do projeto parental e das influências familiares (Gaulejac, 1987; Soares-Lucchiari, 1997) como fatores não ultrapassados no percurso sócio-histórico desses sujeitos. Observamos nos relatos acerca das trajetórias que **todos** os nossos entrevistados realizaram o projeto idealizado pelas gerações precedentes: obtiveram ascensão e reconhecimento social por meio de um emprego fixo e estável - seu ingresso no(s) banco(s); tornaram-se autônomos em termos econômicos e auxiliaram os demais integrantes do grupo familiar a ultrapassar a situação de escassez; constituíram família e tornaram-se “pessoas

respeitáveis”. No entanto, juntamente com essas conquistas, o modelo de aposentadoria foi transmitido e assimilado, permanecendo até os dias atuais como “a verdade” – não objetiva e sim em termos psíquicos, entranhada na imaginação da maioria desses adultos que continuam a viver o espectro da aposentadoria como algo, senão impossível, no mínimo ameaçador ou danoso: o fim do percurso, a morte.

5.3 OS SENTIDOS DO ENVELHECIMENTO

Falar sobre velhice e processo de envelhecimento não se constituiu um tema agradável para nossos entrevistados. A maioria foi reticente e demonstrou certo mal-estar ao abordar esta questão. Parafraseando Simone de Beauvoir (1990), só existe uma maneira de não ficar velho: é morrer jovem. Ficamos com a impressão de que esse grupo de sujeitos teria preferido não tocar nesse assunto, afinal, o que não é mencionado pode permanecer no esquecimento...

5.3.1. Concepções sociais e sentidos atribuídos às noções de “velho” e de “envelhecer”

Embora se trate de fenômeno universal e inevitável a todos os seres vivos, lembrar das alterações impostas pelo avanço cronológico nos remete à nossa finitude e ao tempo incerto que nos resta. O corpo, nesta perspectiva é “mediação essencial na relação do sujeito com o mundo” (Schneider, 2011, p. 118), e a experiência concreta de sua degradação e perda de capacidades (físicas e cognitivas), afeta psicologicamente o sujeito. Em termos sociais e culturais, o culto à juventude presente em nosso cotidiano, de forma ostensiva, nos faz lembrar constantemente a importância/necessidade de nos mantermos jovens, saudáveis, autônomos, etc.

Durante a realização das entrevistas, introduzimos a questão “o que é ser velho?” a partir de considerações acerca do critério que define pessoas de 60 anos como “idosas” nos países em desenvolvimento – caso do Brasil - estabelecido pela ONU em 1982. Uma de nossas entrevistadas lembrou que “ser velho” é diferente de “ser idoso”, fazendo a seguinte distinção: “*O velho é aquele que se entrega, que esquece, que não quer mais nada com nada; e o idoso é aquele que, mesmo com idade avançada, ainda sai, se diverte, é lúcido, ele lê, vai ao cinema, faz tudo o que as condições físicas permitem.*” (Helena)

As respostas, de maneira geral, apontaram duas questões centrais relacionadas ao processo de envelhecimento: 1) uma postura ou maneira característica pela qual cada sujeito vislumbra ou afronta a velhice, referindo-se prioritariamente a seus aspectos psicológicos e sociais e menos à idade cronológica; 2) as limitações, sobretudo decorrentes de mudanças biológicas⁵⁴. As definições para “velhice” e “ser velho”, na maior parte dos relatos, foram dadas a partir da negação, comparadas às possibilidades físicas e cognitivas do jovem: é não ser isto ou aquilo, não poder fazer tal atividade, etc.

Encontramos no fragmento de discurso de Júlio uma síntese dessas questões. Este sujeito lembra, dentre outros aspectos, das limitações de ordem biológicas trazidas pelo avançar da idade – “as dificuldades para realizar as coisas que você fazia com facilidade”. Não menciona que é seu corpo que se transforma e prefere outra fórmula para explicar as alterações por que passa - “o mundo fica um pouquinho mais complicado e também um pouquinho mais fácil”. Cita como exemplo de facilidades as vagas para idosos nos estacionamento, a meia-entrada em cinemas e outros espetáculos, o transporte coletivo gratuito, dentre outras. Seguindo em sua reflexão, sem ignorar o caráter biológico das alterações, remete à responsabilidade ao indivíduo, aos aspectos psicológicos, desconsiderando o social:

Mas eu acho que a grande diferença está na cabeça da pessoa, e não no corpo. A pessoa, mesmo com limitações físicas, né, pode manter uma mente bem jovial e conseguir enxergar o mundo sempre se maravilhando e tirando prazer das coisas que ela pode usufruir. Até porque não tem como usufruir de tudo o que o mundo tem (Júlio).

Júlio conforma-se em usufruir uma parte do que está disponível, considerando a vastidão dos recursos que estão à sua disposição. Segue falando: “A idade traz as limitações, mas o que tu vais permitir que as limitações façam contigo, isso é uma escolha tua; é uma escolha e não

⁵⁴ As alterações biológicas mencionadas por nossos entrevistados são: a) as morfológicas (rugas, pele flácida, cabelos brancos, perda da massa óssea e muscular, depósito de gordura em locais específicos do corpo); b) fisiológicas (alteração das funções orgânicas); c) bioquímicas (reações químicas que se processam no organismo, como por exemplo, metabolismo mais lento, alterações hormonais, etc.).

uma determinação. Tu sempre escolhes o que vais fazer, né.” Nesses termos, faz um recorte no qual se coloca como sujeito de sua vida e assume a responsabilidade (sozinho) por suas escolhas, desconsiderando o contexto no qual está inserido e os obstáculos reais que se interpõem entre ele e seus desejos.

Citamos mais alguns exemplos que mencionam a “postura” necessária para afrontar o envelhecimento que, inexorável, se aproxima de todos.

Lúcio entende que não é a idade que determina se alguém é velho ou não, e sim *“a postura diante da vida: a pessoa tem sonhos, tem vontade de fazer alguma coisa.”* Maria também pondera que esse número (60 anos) é relativo e não pode ser parâmetro para considerar uma pessoa “idosa”. Cita seu caso como exemplo – não se considera idosa -, e lembra que a expectativa de vida aumentou consideravelmente nos últimos anos. Para ela, a pessoa envelheceu *“ao perder o interesse pela vida”* e quando não se dispõe a descobrir *“coisas novas”*.

Outro aspecto evocado ao mencionar a velhice e suas limitações, foi o desejo de *“não dar trabalho aos filhos e/ou a outras pessoas.* As palavras de Olga expressam tal problemática:

*Ah, velho! Meu Deus! Eu penso o seguinte: no momento em que a coisa fica complicada. Dependente... (silêncio)... **Eu não quero ser velha.** Dependente no sentido assim de coisas fisiológicas e tal. Acho que não. Às vezes eu fico pensando nos elefantes. As elefantas velhas saem da manada e vão para lugares que são cemitérios e lá vão esperar a morte. Eu me vejo assim como uma elefanta. Na hora em que a coisa ficar feia mesmo, eu vou lá para a minha cidade. Eu vou para lá [asilos mantidos pelas freiras], vou me isolar, não quero incomodar ninguém, não quero ser dependente. Só assim, dessas pessoas vinculadas à saúde e que podem me dar uma assistência. E ainda falei para Tereza, minha colega meio maluca, para ela dar uma tropeçada num aparelho quando ela for lá me visitar. A gente brinca, ops, ops, tropeça em alguma coisa, desliga um aparelho. Não tem condições. É meio com graça, brincando que a gente fala, mas é uma coisa que eu penso. Não vou querer ser um fardo para os meus filhos, jamais. Minha mãe*

também falava isso: “vão viver a vida de vocês que eu cuido aqui da minha (Olga).

Ao mesmo tempo em que Olga afirma não querer “*dar trabalho*” aos filhos no caso de necessitar de cuidados em sua velhice, continua preocupando-se em assegurar a eles um futuro tranquilo, livre de quaisquer inquietações. Para ela a reclusão voluntária em um asilo, como a “*velha elefanta*” que se retira para morrer; para seus descendentes, a desobrigação total em relação à geração anterior.

Encontramos nos relatos dos sujeitos de nossa pesquisa, como observamos no de Olga, o desejo de autonomia “*até o fim*”, expressa em termos de “*não dar trabalho*” e de “*aproveitar a vida*”, repetindo valores do ideário neoliberal, que prega o indivíduo autônomo em todas as circunstâncias, responsável por sua vida, suas vitórias, seus fracassos e, finalmente, por encaminhar da melhor maneira possível, sua morte (Sennett, 2006; Rosa, 2010).

A partir de outra perspectiva, Paulo lamenta o fato dos velhos tornarem-se “*jurássicos*” em seus ambientes de trabalho e terem que “*disputar*” cargos com os mais jovens. Não se refere, em momento algum, à possibilidade de cooperação intergeracional ou à transmissão de seus conhecimentos e experiências a seus colegas mais jovens. Continua sua batalha solitária iniciada na infância: precisa ser auto-suficiente, excelente e, acima de tudo, corresponder às expectativas - já não identifica mais do quê ou de quem - para garantir sua posição social duramente conquistada.

5.3.2 Não se aposentar: um antídoto contra a velhice e a morte

Em suas reflexões sobre a proximidade do fim da vida, Mário recorda, referindo-se a si mesmo, que “*você com setenta anos está mais para o fim do que para o início da vida*”. Entende que a partir dessa idade “*você tem que ter um pouco mais de humildade e aproveitar, se você está inteiro*”. Define seu momento atual como “*a idade da liberdade*”. Poderíamos em seu caso inferir que se sente livre para “*aproveitar*” o tempo que lhe resta dedicando-se a trabalhar “*até o fim*”, como afirmou em diversos trechos de sua narrativa. Mas Mário não é o único que expressa esse pensamento. Vejamos o que nos diz Heitor: “*Ser velho é perder as expectativas, o objetivo de vida, a motivação. Então você sabe uma boa resposta para a questão ‘O que é ser velho?’ É quando você parar de trabalhar. Aí você uma pessoa velha.*”

Considerando sua percepção de continuar jovem (“*Eu me acho jovem porque minhas atitudes são de pessoas... são de desafios.*”), podemos presumir que, em sua lógica, enquanto não “*se aposentar de verdade*”, não envelhecerá. Em outros termos, Heitor vê no trabalho a fonte da juventude ou a imortalidade, tal qual o personagem Fosca, do romance *Todos os homens são mortais*, de Simone de Beauvoir (1946/1984). Nessa obra a autora conta a história de Raymond Fosca, rei de Carmona, nascido no ano de 1279 e que, diante da ameaça de seu reino ser destruído pelos genoveses, bebe o remédio da imortalidade que lhe é oferecido por um mendigo. A narrativa revela o personagem principal com suas angústias - inicialmente a mesma de todos os humanos: gostaria de fazer algo grandioso em prol da humanidade, mas não dispunha do tempo necessário. Na sequência, depois de enfrentar guerras, pestes e catástrofes naturais, sente a gratuidade de seus feitos, sente-se vazio e inútil e questiona sua existência. Ao contrário do que imaginava, torna-se um “amaldiçoado” sobre a terra, condenado a viver para todo o sempre.

Relativamente à **sua** morte, apenas dois sujeitos falaram: Júlio e Isabel – ambos aposentados e usufruindo de sua situação sem apresentar dificuldades. Vejamos suas palavras:

A morte não me preocupa. Pelo menos o meu discurso está bem afinadinho. Vamos ver se chegando perto a gente muda de opinião. A morte para mim vai ser assim: o dia em que eu vou dormir e não vou acordar; não vou ter nem a consciência de que morri. Um livro que li diz para não temer a morte, porque você não vai encontrar a morte, não vai saber que morreu. O que apavora à vezes as pessoas é saber que não viveu. Esse é o problema e aí a morte seria: eu vou ser privado de uma coisa que eu gostaria de fazer. Então tem que viver bem, na medida do possível (Júlio).

Para Isabel, uma decorrência “*natural*” da velhice é a degeneração física e por fim a morte, que já não a assusta. Ela assegura ter encontrado, aos 60 anos, a tranquilidade inexistente em sua juventude: “*Sinceramente, com os meus 60 anos eu consegui essa tranquilidade, me encontrar comigo mesma e ver que eu não tenho pavor da morte como eu achei que eu tinha antes*”. Relata que enquanto estava trabalhando, não tinha tempo para pensar, pois ficava envolvida

nas tarefas, nos prazos e metas a cumprir. Somente agora, dez anos depois de se aposentar, encontrou o tempo que precisava para pensar.

Entendemos o apego ao trabalho como uma maneira de negar a finitude. Neste sentido, Aubert (2003) fala de “ilusões” e associa a urgência em que nos movemos com tentativa de evitar a morte. Em nossa sociedade contemporânea fundada sobre “a *posse* e o *fazer*, o *agir*”, o sujeito se coloca em movimento/ação constante, sem tempo para pensar, buscando ampliar suas conquistas, suas posses. Nestes termos, sustenta a autora, “agir para não morrer, guardar nosso lugar, assegurar nossa sobrevivência, mas também, tentando, por todos os meios, fazer recuar as fronteiras da morte”. (p. 110, grifos da autora).

5.4 PARA FINALIZAR

As três categorias apresentadas neste capítulo, cuja leitura foi efetuada a partir de trechos das narrativas dos participantes de nossa pesquisa, nos permitem conhecer os sentidos atribuídos por eles ao trabalho, à aposentadoria e ao envelhecimento. Este exercício nos possibilitou aprofundar a reflexão de uma forma dialética, sem negar as perdas e as limitações reais decorrentes da ruptura com o mundo do trabalho pela aposentadoria, bem como decorrentes do processo de envelhecimento, mas descobrindo também aspectos positivos nas múltiplas experiências vividas pelos sujeitos. Ressaltamos que, embora tenhamos estudado um grupo de trabalhadores bancários, nossas reflexões podem ser estendidas a outras categorias profissionais, considerando que a dinâmica vivida nas organizações de trabalho é idêntica.

Voltando à questão da implicação do pesquisador com o sujeito pesquisado, entendemos interessante citar a mensagem eletrônica enviada por Lúcio, durante o desenvolvimento deste estudo. O fragmento diz respeito a suas dúvidas quanto à saída do banco em que está trabalhando, mesmo após sua aposentadoria pelo INSS e a incidência de um câncer (já tratado). Ressaltamos que embora nossas entrevistas não tivessem o caráter psicoterapêutico, não podemos negar seus efeitos terapêuticos, como no caso abaixo. Vejamos sua mensagem eletrônica enviada após a terceira entrevista, com a seguinte reflexão:

*Cara Vera,
Obrigado por sua ajuda e apoio.
Realmente acho que não estava preparado pra
sair agora [do banco], pois minha motivação*

estava errada (stress com a logística do meu filho). Estou trabalhando minha cabeça pra saber que é um ciclo que está se encerrando e outro que vai começar.

Alem disso, mesmo com os negócios indo bem, estou me preparando pra poder visualizar outras possibilidades que não sejam correr atrás de negócios pra ocupar meu tempo.

Eu me lembro quando tive a noticia do tumor, tanta coisa passa na nossa cabeça e passei a observar coisas que a gente tem de graça sem precisar fazer muita força (sol quente pela manhã, o céu azul, a brisa, tempo com a familia, etc.) que nos faz refletir muito: pra que tanta correria né???

Quando a gente vê a nossa finitude, estas coisas se tornam irrelevantes...

Acredito que tenho que tentar calibrar meu tempo daqui pra frente fazendo coisas que gosto profissionalmente, mas também aproveitando estas coisas que a gente tem de "graça" e que às vezes nem nota.

Realmente estou mais em Paz e consciente que quando tomar a decisão vou sair sem olhar pra trás...

Obrigado por sua ajuda e espero poder ir a Floripa até o inicio do ano pra te agradecer pessoalmente.

Lúcio

Poderíamos dizer: Bravo! – Lúcio está bem encaminhado. Mas sabemos que o processo não é simples e que a situação deste sujeito demanda mais do que três entrevistas para que compreenda suas dificuldades em deixar o banco, bem como as possibilidades em outros campos já vislumbrados, como podemos ver em seu texto. Sua mensagem nos permite perceber que nosso papel não se restringiu ao de pesquisadora que recolheu informações, e sim de uma relação em que atuamos como mediadores de um processo de decisão complexo, difícil, mas possível a este homem.

Nos capítulos seguintes analisaremos os casos individuais de Helena e Ulisses. Após esta etapa voltaremos à questão proposta no início desta tese, à qual teceremos algumas considerações que, neste momento, nos parecem pertinentes. Estamos cientes de que em estudos

como o nosso, no qual se evidencia a complexidade de fenômenos humanos e sociais, outras interpretações e análises são possíveis.

CAPÍTULO VI - NARRATIVAS DE VIDA: ESTUDOS DE CASO

O ciclo que termina está parcialmente conhecido. O que se inicia pode ser imaginado. Mas seria ilusório pensar que o passado recente não alimenta o presente, sugerindo outro futuro.

(Ianni, 2011, p. 31)

Com o intuito de ilustrarmos as contradições e ambivalências vividas pelos trabalhadores bancários no processo de aposentadoria, apresentamos dois casos escolhidos entre as narrativas de nossos sujeitos de pesquisa. Salientamos que todas as histórias são ricas em detalhes e nos permitem compreender a situação singular de uma pessoa em seu processo de aposentadoria. Lembramos, entretanto, que o eixo central, como será mostrado neste capítulo, é a relação do sujeito com o seu trabalho e a aposentadoria em seu caráter processual se inscreve na trajetória socioprofissional.

Escolhemos os casos de Helena e Ulisses por entendermos que, em sua singularidade são exemplos de situações encontradas no coletivo desta categoria profissional.

Helena continua trabalhando no mesmo banco em que ingressou há trinta e oito anos. Ulisses, por ocasião de nossa primeira entrevista, estava em seu posto de trabalho no banco e no decorrer de nossa pesquisa pediu demissão para se aposentar “de verdade” – deixar a organização em que construiu uma carreira de trinta e seis anos.

6.1 O CASO DE HELENA: A VIDA É TRABALHO E TRABALHO É A VIDA

Encontramos Helena, cinquenta e sete anos, em seu apartamento localizado no centro de uma grande capital brasileira, mobiliado e decorado com muito bom gosto. Era uma quinta-feira, nove horas da noite e seu aspecto era de cansaço. Ela havia esquecido o horário de nossa primeira entrevista e nos recebeu se desculando: “*Está difícil de guardar qualquer coisa na minha cabeça*”. Sua expressão era tensa, sua voz fraca e seus movimentos lentos. Ainda em pé contou sobre seus problemas cardíacos e recomendações médicas para que pratique esportes; salientou que está difícil encontrar tempo para cuidar de si: sua rotina de trabalho está se intensificando continuamente, as exigências

dos clientes e da alta administração do banco estão cada vez mais complexas, causando-lhe desconforto e mal-estar.

Helena é divorciada, mãe de duas filhas adultas; é empregada de um grande banco público há trinta e seis anos, no qual continua a trabalhar. Admitida aos vinte e dois anos, ocupa cargos gerenciais há dezoito. Sua situação financeira é estável; sua renda mensal como aposentada e seu patrimônio são suficientes para lhe garantir uma vida tranquila. Em 2004 se aposentou pelo INSS, mas até o momento não se sente em condições de deixar seu emprego no banco, mesmo tendo garantida receita mensal equivalente à atual⁵⁵.

Para Helena, que desde os sete anos de idade auxiliava sua família nas tarefas da propriedade rural, “*trabalhar dignifica o homem*”. Afirma não saber ficar sem esta atividade cotidiana: “*Não consigo. Não me vejo ficar parada*”. Deixar o banco, apesar de ser um desejo diante de suas dificuldades atuais, não se apresenta como uma alternativa. Evoca “*o medo de sair e ficar em casa, o medo de não fazer nada*”. “Fazer nada”, em sua concepção, como um absoluto de ociosidade. Não suporta essa ideia: “*eu acho que não sirvo para isso, eu preciso ter uma ocupação, eu preciso estar sempre na ativa*”.

No discurso de Helena o valor do trabalho como a ação que dá dignidade à pessoa é colocado em primeiro plano. Mas é possível ver, em seu caso, o trabalho como uma necessidade psicológica; ela não consegue não trabalhar, não sabe não trabalhar. Além desse fator, uma imagem enraizada como polo negativo e à qual não pode se confrontar é a imagem do ócio, do fazer nada, do “ficar parada”, indicando uma representação na qual o trabalho é a face positiva da vida e o ócio a face negativa, como em um pêndulo. Não existe meio termo.

A partir desta construção, podemos verificar que para Helena não há a alternativa intermediária entre trabalhar e não trabalhar. São duas imagens fortes. A primeira é um valor transmitido socialmente, experimentado por ela como uma imposição de ordem psicológica absoluta: “Não posso não trabalhar”; a segunda, o ócio, é o tempo livre não ocupado por atividades “sérias”, como uma imagem repulsiva de si à qual não consegue se confrontar.

55 Sua renda mensal seria constituída pelo benefício do INSS acrescido de valor pago pelo seu fundo de pensão. Em alguns casos o trabalhador recebe mais se estiver aposentado do que quando está trabalhando.

Analisaremos a seguir alguns elementos relacionados à história de vida de Helena, que nos permitirão avançar na compreensão de seu caso.

6.1.1 A trajetória sócio-profissional e a sociologia familiar

As origens familiares de Helena são modestas. Seus pais eram agricultores no sul do Brasil, onde ela e seus irmãos nasceram e foram educados. Hábito comum em pequenas propriedades rurais, desde muito cedo as crianças auxiliam os pais no cultivo da terra e no trato aos animais. Ela diz que durante sua infância e adolescência sonhava em poder ficar até mais tarde na cama aos domingos pela manhã: *“Eu não podia levantar depois das seis horas da manhã. Para meu pai era obrigatório acordar cedo e começar a fazer alguma coisa de utilidade, se ocupar. Ele não suportava a preguiça”*. A frase de seu pai, repetida pela mulher adulta, mostra uma das fontes da sua repulsão (no registro do psicológico) à imagem do ócio (construída socialmente), pois durante a infância a ela era solicitado movimento constante, se ocupar com “coisas úteis”, sem tempos livres e espaço para as brincadeiras infantis. Sua mãe, por sua vez, repetia que todas as tarefas deveriam ser bem feitas, senão *“melhor nem começar”*.

Considerando que cada indivíduo tem um papel nos acontecimentos históricos e esse papel “é determinado em cada circunstância pela estrutura dos grupos considerados” (Sartre, 2002a, p. 101), podemos compreender a partir desta situação social ligada aos valores familiares, quais foram os mediadores importantes na constituição de sua personalidade. Vemos como uma situação social compartilhada por um grupo tal como a família, como no caso de Helena, vai estruturar “vivências psicológicas” (Gaulejac, 1987, p. 29), como a necessidade constante de estar em atividade, ou, dito de outra maneira, sua hiperatividade e sua autoexigência de fazer sempre mais, alcançar seu limite máximo e, finalmente, de atingir a perfeição. Podemos pensar também que no contexto rural, as exigências de ser produtivos se faziam necessárias para todo o grupo, mas imersa naquela dinâmica familiar Helena só se experimentava filha ao estar no trabalho, acordando cedo, executando tarefas penosas. Assim, ser filha daquela família era fazer “coisas úteis” e não desperdiçar o tempo, não *“cair no ócio”*. Para ter o amor dos pais e ser reconhecida, era necessário trabalhar. Logo, o trabalho ganhou uma função na implicação de seu ser

e a produtividade, neste caso, pode ser vista como uma “prova” da filha aos pais, de que é merecedora de seu amor.

Nestes termos, como filha mais velha de uma família de descendentes de imigrantes alemães, Helena se desenvolveu sob essa moral rígida em relação ao valor do trabalho duro, visto como a única forma de ascensão, reconhecimento familiar e social. Ela e seus três irmãos cresceram sabendo que “*em primeiro lugar as obrigações e somente depois os direitos*”. Assim, Helena começou sua vida tendo o trabalho como algo “natural”, pois para quem nasce no campo, desde que consiga se sustentar sobre seus pés é “natural” que auxilie a família no cultivo da terra e nos demais afazeres da propriedade rural. É a partir do trabalho que, desde criança, se reconhece sendo tal filha, tal irmã e tem a possibilidade de vislumbrar um futuro que ultrapasse o meio em que está inserida.

Nesse contexto, a escolarização dos filhos era, para sua família, obrigatória e prioritária, embora no cotidiano fosse tratada como secundária. Dito de outra maneira, apesar do discurso dos pais, o espaço dos estudos era colocado em segundo plano em relação às obrigações relacionadas ao trabalho. A educação era concebida como um meio de emancipação, uma maneira, talvez a única, de sair da rudeza da vida no campo. Não obstante, a ideia de que era necessário estudar para sair do mundo agrícola e “*ter uma vida melhor na cidade*” provinha do discurso social de sua época, acompanhando o contexto de forte desenvolvimento econômico dos anos 1960-70 no Brasil.

Mesmo vivendo no campo e sem acesso à televisão, Helena conta que a voz do locutor da rádio chegava à sua casa trazendo a mensagem do Governo estimulando os jovens a seguir uma formação técnica. Era a época da industrialização do Brasil e havia necessidade de qualificar mão de obra. No universo de seus pais, o apelo do Estado era ouvido como algo de “quase obrigatório”, mais do que uma possibilidade e criava no imaginário familiar o sonho e a certeza de ascensão social por meio dos estudos. Neste contexto, o estudo adquire função semelhante à de um utensílio usado para trabalhar a terra e garantir o sustento da família. Estudar, assim, passa a ser um instrumento para garantir melhores condições materiais a seus pais e irmãos mais novos a partir do sonho de um futuro melhor. No entanto, nessa ótica, avançar em seus estudos faz com que Helena tenha nessa atividade a mesma experiência do trabalho no campo: necessidade, sustento, batalha, sacrifício. Em outros termos, mudaram os utensílios, mas não o sentido e a função de seus atos. Podemos ver que Helena se move diante dos acontecimentos

como aquela que está condenada a viver no sacrifício; seu futuro se amarra ao passado condenando suas possibilidades de ser no mundo, se experimenta movida por uma “missão” que, ao mesmo tempo em que lhe dá sentido a condena.

Mas o acesso a um mundo diferente daquele aonde Helena estava inserida desde seu nascimento não era tão simples. Para poder pagar seus estudos no colégio das freiras, único próximo de sua residência, aos 12 anos a menina começou a trabalhar como agricultora nas terras de seu tio. Ela explica que para prosseguir seus estudos teve de ser “*peão de roça para ter o dinheirinho para comprar os livros.*” Sua mãe conseguiu isenção das mensalidades “*porque chorou com as freiras. Porém, o livro tinha que ter.*” Assim, passou a receber, pela primeira vez, uma remuneração pelo seu trabalho: “*uns troquinhos por mês*”.

Os livros vinham concretizar a possibilidade de sair da roça, como ela se refere ao campo, mas esta saída tinha um preço – o dinheiro que ela precisava ganhar vendendo seu trabalho ao tio. Helena descobria assim o valor do dinheiro, outro componente social que iria permanecer um elemento forte durante toda sua vida. O trabalho feito no campo rende pouco dinheiro em relação ao que ela precisaria ganhar para ter acesso ao outro mundo – o dos livros. A partir daquele momento havia dois universos relacionados, mas de categorias diferentes: era necessário trabalhar duro no primeiro - “*a roça do tio*”, para poder ter acesso ao segundo – o mundo dos livros - para, finalmente, obter sua emancipação. As tarefas escolares não eram vistas como trabalho e o tempo que restava para se dedicar a elas era somente a noite, o mesmo tempo que seria destinado ao repouso após a longa e dura jornada no campo. Aqui já podemos ver a noção de penosidade no trabalho, de onde deriva, para essa mulher, que é “natural” se sacrificar para atingir seus objetivos.

Aos dezesseis anos Helena mudou-se para uma pequena cidade, próxima da propriedade de seus pais, para continuar seus estudos. Lá obteve seu “*primeiro emprego*” como vendedora em uma loja de parafusos. A atividade continuou difícil. Ela conta: “*Minhas mãos viviam cheias de graxa*”. Trabalhou dois anos nessa empresa, até terminar o ensino médio e não tinha restrição ao tipo de atividade a realizar. Era necessário trabalhar para pagar sua emancipação (os estudos). Toda a penosidade do trabalho, vivida desde a infância, continuava presente e enraizada em sua identidade de trabalhadora. Podemos pensar que em termos de função para sua personalidade, ao se reconhecer com “*as mãos cheias de graxa*”, continuava provando ser

digna de ser a filha daquela família, a menina que trabalhava desde cedo e, portanto, recebia legitimamente o amor dos pais. Ao invés de “saborear” o saber que encontrava nos livros e por meio dessa conquista abrir outras possibilidades para seu ser, a função principal continuava sendo dada pelo trabalho duro, difícil, que exige sacrifícios.

É interessante observar que Helena não se refere ao emprego nas terras de seu tio como seu primeiro emprego, apesar de sua remuneração de “*uns troquinhos por mês*”. O trabalho na loja de ferramentas da cidade, podendo ser tão duro quanto o anterior, era considerado uma ascensão social. Na maioria dos casos, trabalhar na terra é, para os filhos de agricultores, uma obrigação e não uma opção.

Aos dezoito anos Helena mudou-se novamente, desta vez com o intuito de cursar uma faculdade. Obteve emprego em um escritório de contabilidade, como auxiliar de escritório; recebia um salário mínimo por mês e, na medida do possível, auxiliava financeiramente sua família.

Mesmo tendo deixado o campo e se ocupando em atividades diferentes, é possível ver o pacto familiar sendo respeitado. Ela estava na cidade em busca de emancipação, mas seus irmãos mais novos continuavam “na roça”; sentia-se no compromisso de auxiliá-los para que também pudessem sair daquele lugar. Sua obrigação era de duas ordens: a primeira, interna, pois sentia moralmente a obrigação de ajudar seus irmãos; a segunda era o cumprimento de um papel esperado por seus pais, na condição de filha mais velha (obrigação, e não a superação da dinâmica de sua família de origem). É o pacto familiar, da ordem do valor: se um dos integrantes da família trabalha, é para toda a família; se ganha dinheiro, dedica a todos os membros da família. Assim, o objetivo da emancipação de Helena era o de melhorar as condições de vida de todo o grupo familiar, e não apenas o seu.

Helena nos contou que sonhava se tornar professora. Vemos, no entanto, que este era o sonho que fazia parte do “universal” de sua época, para a maior parte das meninas do meio rural. Ter uma filha professora era motivo de orgulho para as famílias e a partir desta constatação podemos inferir que este “sonho” ou desejo, não partiu dela, considerando que não a implicava em um projeto de ser, e sim como uma possível saída daquele antropológico. A força de atração, em seu caso, para se fazer sujeito no mundo e por onde se experimentava filha, era sua capacidade de ser produtiva, estar na ativa, ser “trabalhadeira”.

Helena começou a cursar a licenciatura em Ciências Naturais e durante o percurso percebeu que “*não era isso que queria*”. No entanto, percebemos que há outra questão envolvida nessa escolha, considerando

que o trabalho docente difere de outros em algumas características tais como: certa autonomia em sala de aula para realizar as atividades com os alunos, menor número de injunções, menor número de chefes para dar ordens e menor pressão por resultados. Assim, será que a profissão de professora, salvo por razões econômicas, teria tido a suficiente atratividade em relação às suas necessidades psicológicas?

Ressaltamos que nossa referência diz respeito às características da atividade de docência no final da década de 1970 e início dos anos 1980, apesar de ser o período da Ditadura Militar no Brasil. Atualmente as condições de trabalho, na maior parte das instituições de ensino, são semelhantes às de empresas de outros setores da economia: foi implantada a gestão por competências, a busca da excelência, a pressão por resultados e todas as especificidades do modelo de gestão neoliberal. Bianchetti (2003, p. 16) sintetiza as atuais condições dos professores: “Mal pagos, mal preparados e desmotivados acabam sendo os destinatários das principais reclamações dos outros personagens que configuram a comunidade escolar”. Em condições altamente desfavoráveis, continua o autor, esses profissionais “precisam ser educadores, ensinar conteúdos, impor limites, indicar direções, educar para a liberdade, orientar em uma ambiência chamada de pós-moderna, que se caracteriza pela relativização de valores e questionamentos a respeito de direções seguras”.

Assim, seguindo em busca de seus objetivos Helena mudou-se mais uma vez, obteve novo emprego e começou a cursar Administração de Empresas em uma cidade um pouco maior. Nesse ínterim, casou-se, foi aprovada em concurso para os Correios e mais tarde para o banco no qual trabalha até hoje.

Seu ingresso nos Correios foi pouco comentado em seu relato. Poderíamos pensar que, em função do grau de importância atribuído socialmente a este emprego, ser funcionária daquela instituição foi uma estratégia utilizada enquanto lutava por algo melhor – não só em termos financeiros, mas principalmente de representação social.

Deste modo, entrar na organização financeira foi motivo de muito orgulho, não somente para ela, mas, sobretudo para toda a sua família. Grávida de sua primeira filha foi chamada para assumir o tão almejado posto no banco. A organização não a admitiu, alegando ser necessário aguardar o nascimento da criança e o período legal de licença maternidade. Helena havia pedido demissão dos Correios e precisava trabalhar para se manter. Em função de problemas na agência bancária em que deveria ingressar, sua documentação para elaborar o contrato de

trabalho foi “esquecida” na gaveta do gerente e Helena permaneceu como estagiária nesse banco durante dois anos, até sua admissão efetiva. Três anos mais tarde teve sua segunda filha.

Olhando para a história de Helena até aqui, podemos inferir que ela cumpriu o projeto parental, tomado como esta espécie de “modelo depositado em cada criança” pelos pais (Gaulejac, 1987, p. 280). Objetivamente fez tudo o que estava ao seu alcance para corresponder às expectativas de sua família: trabalhou sem descanso, saiu “da roça”, casou-se, teve filhos, obteve um diploma de ensino superior, passou no concurso de um banco público e começou a receber um bom salário, obtendo aos poucos a ascensão social desejada. Esta situação lhe permitiu proporcionar a seus irmãos as condições para estudar e para sair do campo. Obteve respeito e reconhecimento em seu meio de origem alcançando uma “existência social” (Gaulejac, 1994) para si e para seus familiares. Este conjunto de fatos, inseridos no registro do social, tiveram efeitos sobre o registro psíquico, não apenas para Helena, mas para todo seu grupo familiar.

Continuando seu relato, ela recorda que para fazer carreira foi necessário mudar de cidade diversas vezes, acrescentando ter aceitado “*todas as demandas da empresa.*” Helena permaneceu alguns instantes em silêncio e depois afirmou: “*Eu sempre estava à disposição de todo mundo, fazia tudo o que me pediam*”. Conta que sempre se adaptou às mais variadas situações exigidas pelo trabalho, reconhecendo como uma de suas características a de que “*era ‘pau para toda obra’*” durante toda a sua vida profissional, incluindo os dias atuais. Não escondeu sua tristeza ao articular esta fala. Pensamos que se deparou com sua impotência diante do sistema no qual está inserida, apesar das condições objetivas de deixá-lo por intermédio de sua aposentadoria.

Nesta parte do relato de Helena, retomamos as afirmações de Pagès e colaboradores (1993) em sua análise da empresa “TLTX” (nome fictício da organização) em relação ao processo de “desterritorialização”. De acordo com os autores, o território é o domínio de nossa história singular, “o conjunto de nosso sistema de referências” (p. 119). No caso de nossa entrevistada, um dos desdobramentos dessa migração constante - “verdadeiro ícone da era global” (Sennett, 2006) -, a fez sofrer uma “desterritorialização”, perdendo assim a segurança de fazer parte de um coletivo, de pertencer a um grupo específico onde há espaço para comemorar datas significativas (nascimento de filhos, casamentos, aniversários, as

conquistas), dar e receber apoio no caso de perdas, lutos e dificuldades, dentre a variada gama de eventos da vida humana.

No contexto das mudanças frequentes, os pontos de referência não somente de Helena, mas de seu marido e filhos, foram sendo sistematicamente apagados e substituídos por outros - aqueles do banco. Uma vez separada de seu grupo social e cultural de origem, foi destituída de sua história e constringida a escrevê-la de outra maneira, de acordo com as referências da organização.

Outro aspecto interessante a observar, ainda conforme o pensamento de Pagès e colaboradores (1993), é que o contrato de trabalho de Helena com a organização bancária a condena⁵⁶ a ser uma “ganhadora” em tempo integral, de acordo com a ideologia das empresas da era “hipermoderna” (Pagès *et al*, 1993; Aubert & Gaulejac, 2007). Dito de outra maneira, imersa no sistema bancário ela não encontra alternativas: é necessário vencer todos os obstáculos em uma corrida individual e sem limites. Sua carreira é o elemento central na relação com a empresa, perpassando os domínios espaciais e temporais no conjunto de sua vida (Pagès *et al*, 1993). Assim, sua condenação a ser uma trabalhadora “excelente” e em tempo integral é potencializada diante desta lógica da eficácia, aumentando a dificuldade de superar o vazio da exigência produtiva e de se refazer diante de novos acontecimentos - como a aposentadoria -, em um movimento dialético de totalização/retotalização.

É interessante observar um paradoxo na relação de Helena com a organização bancária: ao mesmo tempo em que expressa suas dificuldades em continuar nessa luta desenfreada para atender as expectativas de seus superiores hierárquicos (que encarnam a lógica produtivista do sistema financeiro), ela necessita, em termos psicológicos, submeter-se a esse conjunto de exigências. Compreendemos essa “necessidade” psicológica olhando para sua história. Desde sua infância Helena ouve o mesmo discurso: é preciso vencer as adversidades, conquistar um lugar ao sol a partir do trabalho

56 O termo “condena” que utilizamos aqui pode parecer excessivo, mas na perspectiva da entrevistada, é esta a melhor definição. Se quiser permanecer no sistema e não retornar à sua condição social de origem, Helena se vê obrigada a seguir as “regras do jogo” e prosseguir sua corrida sem fim em busca de objetivos inatingíveis. Disputar o tempo todo, perseguir vitórias cada vez mais efêmeras e sem sentido.

duro, sair do lugar de origem (o campo) por meio de suas próprias forças e recursos, não importando o custo a pagar.

Além desse aspecto, na organização bancária em que trabalha Helena encontrou outro elemento presente também em sua infância: a preocupação com os desfavorecidos e a espírito solidário comum nas zonas rurais. Explicamos: o banco é público e toda sua comunicação se ampara no fato de ser uma instituição a serviço das classes desfavorecidas de nosso país. Em que pesem as ações a serviço de programas governamentais em prol da melhoria das condições de vida da população, a ideologia dos valores ditos “sociais” mascara sua verdadeira finalidade: o aumento dos lucros, como outros bancos, bem como a disputa pelo mercado consumidor ao custo da saúde física e psicológica de seus empregados.

Esse discurso orientado ao social e com apelo à melhoria das condições de vida da população brasileira “cola” na pele da maior parte de seus empregados, principalmente dos mais antigos na organização. Mesmo experimentando as dificuldades cotidianas (sobrecarga de atividades, pressão por realizar metas inatingíveis, vendas de produtos e serviços, além da redução de pessoal), a maioria desses bancários tem dificuldade em deixar o sistema ou de encontrar alternativas para mudar sua situação.

Gaulejac (1987, p. 30) nos lembra que “a gênese social de certos conflitos psicológicos necessita uma compreensão dos mecanismos sociais que estruturam a existência, não somente do interior, ou *em si*, mas igualmente, do exterior” (grifos do autor). Em outras palavras, para compreender a situação de uma pessoa, é necessário examiná-la à luz das condições e contradições de seu grupo social de origem.

6.1.2 A lógica organizacional e o contrato “narcisista”

Até março de 2011, Helena gerenciava uma equipe de dois empregados que, junto com ela, eram responsáveis por uma carteira de três mil correntistas do banco, classificados como “clientes de elite” em função de sua faixa de renda. Comparando o volume de clientes com a quantidade de empregados para executar as atividades cotidianas, verificamos uma desproporcionalidade comum nas agências bancárias, de modo geral⁵⁷. Segundo nossa entrevistada, seria necessária uma

57 Na *Folha Sindical* do Sindicato dos Bancários da Região de Florianópolis de 26/07/2012, encontramos referência à necessidade de contratação de bancários,

equipe de pelo menos vinte empregados para atender adequadamente todas as demandas dos clientes e da direção do banco.

Ela nos conta que seu setor é conturbado: inúmeros clientes de alta renda e elevado nível de exigência buscando atendimento de diversas maneiras: via internet, presencial, ou por telefone, que não lhe “*dão sossego em nenhum momento*”. Além desse fato, lembra que há um ano e meio, tempo em que está naquela agência, não consegue sair para almoçar fora das dependências do banco. A solução encontrada foi encomendar uma refeição, que é entregue no banco por volta das 11h30. Ela nos conta como costuma ser seu horário de almoço: por volta das 13h30 “*lá vou eu correndo para a cozinha, como aquilo frio, rápido, em dez, quinze minutos, escovo os dentes e volto correndo para atender*”. De acordo com a legislação trabalhista, todo empregado com carga horária de oito horas/dia, como é seu caso, tem direito a, pelo menos uma hora de intervalo para refeição.

Somos levados a inferir que Helena, ao não impor limites claros aos clientes e aos superiores hierárquicos, ao não atender necessidades orgânicas (ir ao banheiro, se alimentar, fazer pausas) se instrumentaliza a serviço do banco. Sua rotina lhe causa desconforto em função da pressão externa (objetiva) e interna (subjéctiva) que sofre. Podemos pensar em suas dificuldades subjéctivas em função de sua constituição psíquica: não aprendeu a ser/fazer de outra forma. Não suporta deixar de atender as exigências às quais é submetida e se submete: é, ao mesmo tempo, produtora e produto de sua situação.

Em termos objetivos, além de ser avaliada em tempo integral por seus superiores hierárquicos que lhe demandam explicações e planilhas para acompanhar seus “resultados”, Helena é “cobrada” por diversas pessoas, conforme enumera:

para todos os bancos, de maneira geral. O texto é claro: “aumentar as contratações, acabar com a rotatividade, fim das terceirizações, aprovação da Convenção 158 da OIT que inibe demissões imotivadas e ampliação da inclusão bancária”. Retirado em 23 agosto, 2012, de http://www.seebfloripa.com.br/images/stories/folha_sindical/extra2.pdf. De acordo com o Jornal *Fenae Agora*, edição especial de agosto 2012 (impressa), uma das fortes reivindicações da campanha salarial dos bancários da Caixa Econômica Federal é a contratação de mais empregados, atingindo o mínimo de 100 mil trabalhadores concursados e a substituição dos trabalhadores terceirizados. O texto menciona ainda a luta pelo “fim do trabalho gratuito”, referindo-se às horas extras não remuneradas, principalmente para os detentores de cargos de chefia.

Pela chefia, porque não consigo atender todos os telefones dirigidos a mim; pelos clientes que estão sentados na minha frente porque eu atendo o telefone e não estou atendendo a eles; pelos colegas que não têm experiência suficiente e me perguntam sobre as rotinas do trabalho; pela superintendência que me cobra o cumprimento das metas de vendas de produtos, empréstimos, etc. Somos cobrados por metas e muito. A carga nas costas é muito grande.

Assim, observando a interdependência entre os registros social e psicológico, cuja principal característica é ser um processo dinâmico e aberto (Gaulejac, 2009a), podemos compreender quando esta bancária fala na “carga” que suporta com dificuldade, mas não ousa parar de carregar.

Para agravar seu quadro, temos a questão do tempo – implacável. Helena não pode perder um minuto e quanto mais trabalha e tenta ganhar tempo, menos o obtém e mais vê tarefas acumulando-se. Sua sensação é de estar em uma corrida maluca contra o relógio, sem a mínima chance de vencer. Ela acrescenta: “*se eu pudesse dizer assim: “amanha não vou mais”, eu faria isso. Mas tenho medo de fazer isso*”. Seu discurso expressa a contradição vivida no plano psicossocial. Ela está aposentada e “pode fazer isso”; no entanto, não consegue se vislumbrar fora dessa rotina que a está destruindo.

Para atender seus compromissos no trabalho, Helena acorda antes das sete horas da manhã. Toma café sem sentar-se à mesa e sai. Chega ao banco em torno das oito horas e imediatamente se ocupa das tarefas inacabadas do dia anterior e da preparação das atividades antes da abertura da agência, pois “*depois que as portas se abrem, é impossível fazer qualquer atividade diferente do atendimento aos clientes*”. Seu expediente termina depois das 18h30, mas há dias em que permanece até por volta das 20 horas no banco. Duas vezes por semana vai ao fisioterapeuta para tratar de problemas originados no trabalho. Chega à sua casa por volta das 21 horas, completamente exausta, incapaz de executar qualquer atividade:

Entro em casa, ligo a televisão e não tenho vontade de falar com ninguém. Preciso de silêncio. Nem sei de que se trata o programa que está passando na TV. Deito no sofá e fico parada, imóvel. Às vezes durmo por alguns instantes,

depois acordo... [Fica em silêncio, com os olhos fixos no horizonte.]

Quando vou para minha cama não consigo dormir. Tenho insônia. Penso nos problemas do trabalho que preciso resolver amanhã. Todos os dias é a mesma coisa. Tomo remédio para poder dormir.

Para Helena a televisão funciona como uma droga (Rosa, 2010) que, juntamente com os medicamentos ansiolíticos, permite momentaneamente não pensar no trabalho. Ouvir a campanha do telefone se tornou insuportável e quando está em sua casa evita atendê-lo. No fim do dia seu cansaço atinge limites acima do suportável.

O último diagnóstico do médico que a acompanha detectou hipertensão, depressão e estresse, recomendando-lhe mudar o ritmo de sua vida e praticar atividades físicas. Sua imunidade está em níveis baixos e Helena fica gripada com muita frequência. Ela alega não encontrar tempo para cuidar de sua saúde em função de suas responsabilidades no banco. Reafirma seu mal-estar e diz que *“talvez os problemas de saúde possam ser decorrentes da rotina do trabalho”*. Apesar de todas as evidências apontando o agravamento de seu quadro de saúde, Helena não responsabiliza o “sistema gerencialista” (Gaulejac, 2005; Aubert & Gaulejac, 2007) por sua situação. Produto e produtora desta situação, se cobra “resolver” e “superar” suas dificuldades, retomando seu grau de eficiência de anos atrás.

Observando o caso dessa bancária podemos pensar que está enclausurada em uma dinâmica destrutiva, ou que talvez tenha se deixado aprisionar nesse centro do capitalismo financeiro no qual a norma é o aumento constante da velocidade de atuação, a busca frenética pela rentabilidade, a intensificação da disputa por clientes, culminando com a superação dos limites físicos e psicológicos. Este quadro pode parecer perfeito: a organização lhe demanda elevado nível de *performance*, perfeição (ser excelente) e esta injunção vem justamente coincidir com sua necessidade psíquica. Aderiu completamente aos ideais do banco e o “pacto”⁵⁸ funciona até hoje,

58 Ao falarmos do “pacto”, fazemos referência ao “contrato narcisístico” que se estabelece a partir da reciprocidade entre o funcionamento psíquico do sujeito e a organização (Aubert & Gaulejac, 2007). Em outras palavras, o trabalhador experimenta o sentimento de efetivamente pertencer a um coletivo e, de acordo com Sartre (1974) ele faz um “juramento” e se compromete com a empresa, implicando ontologicamente seu ser à organização. A partir

apesar dos sinais evidentes de esgotamento psicofísico. Em outros termos, poderíamos dizer que a subjetividade de Helena foi colocada a serviço do banco. Verificamos seu investimento total na organização ou, dito de outra maneira, uma “overdose de excelência” (Aubert & Gaulejac, 2007) que pode conduzi-la à morte.

O resultado objetivo de sua adesão, além do reconhecimento social e de seu sucesso profissional, é seu mal-estar, a angústia, o esgotamento e as doenças desenvolvidas em seu percurso profissional nessa organização financeira. O resultado subjetivo é a dependência dessa bancária em relação ao sistema que ao mesmo tempo em que a “alimenta” a destrói. E ela não vislumbra saída.

Em sua adolescência Helena sonhava em poder permanecer uma hora a mais em sua cama nas manhãs de domingo. Seu pai não permitia. Havia compromissos a atender. Atualmente a figura do pai saiu de cena, mas é como se existisse um poder que nela se origina e é ao mesmo tempo superior a ela, impedindo-a de desfrutar de instantes de lazer ou de ócio. Falamos do registro do psíquico, no conjunto de sua historicidade. É seu passado presentificado na forma de uma ordem determinando que é preciso agir sem cessar, em direção ao futuro no qual Helena não pode se imaginar a não ser trabalhando.

Para confirmar tal constatação, nos apoiamos em seus comentários acerca de suas férias: *“Se vou para a praia, invento qualquer coisa, uma festa onde eu tenha que organizar, trabalhar. Ou então, caminhar na praia, de lá para cá... mas deitar no sol, ficar descansada não consigo. Acho que falta uma boa terapia.”* Sem dúvida a ideia da ociosidade é psicologicamente insuportável a esta mulher.

E qual é o sentido que Helena atribui à aposentadoria, uma vez que a vivência de seus trinta dias de férias anuais é a de um tempo inútil e perdido?

6.1.3 A aposentadoria como castigo ou “fim de linha”

Desde 2004, Helena tem condições legais de deixar o banco em que trabalha, mas ainda não se sente em condições para tomar essa decisão.

daquele momento a pessoa não se distingue mais da empresa, à medida em que uma parte de sua personalidade se modifica, interiorizando o ideal organizacional.

Mesmo com relação à aposentadoria da Previdência Social à qual adquiriu o direito em 2004, relata suas dúvidas e as conversas com seus colegas, avaliando a situação com cuidado. Por fim, mesmo recebendo um valor menor do que o teto máximo da previdência social (em função de sua idade), decidiu solicitar o benefício por receio de mudanças na legislação e na possibilidade de perder seus direitos adquiridos. Preferiu não correr o risco de “*ter que trabalhar mais tempo*”, caso a legislação previdenciária fosse alterada.

Interessante notar que mesmo afirmando ter receio de ser obrigada a “trabalhar mais tempo”, permaneceu na organização bancária. Alega que sentiu “*medo de sair e ficar em casa; medo de não fazer nada*”. Ser uma aposentada está fora de seu horizonte de possibilidades: “*não sirvo para isso, eu preciso ter uma ocupação, eu preciso estar sempre na ativa*”. Helena acrescenta: “*Na verdade eu não desejava parar de trabalhar no banco, mas tinha medo de perder tudo*”. Nos termos em que nos fala sobre sua decisão, é como se vislumbrasse que todo o seu percurso e suas conquistas objetivas se transformariam em fumaça. Em termos metafóricos, ficar em casa sem um trabalho formal significa se instalar na imobilidade/inatividade absoluta.

Em seu relato encontramos questões sociais e psicológicas. Se olharmos a partir do registro do social, veremos que a dimensão financeira é importante, mas sua situação atual não justifica seus temores. Suas condições materiais lhe permitem viver confortavelmente, como ela reconhece: “*Não tenho necessidade de continuar. Meu salário de aposentada me permite viver bem*”. Sua emancipação social a partir do salário e do patrimônio acumulado constitui-se um fato confirmado. Helena não vai mudar de condição social e voltar à rudeza do meio rural vivido no passado. Mas o conflito ao qual se refere e sofre situa-se no registro do psicológico. Ela nos diz claramente que tem medo de sair do banco e de ficar em casa, medo de “*perder tudo*”: é a destruição, seu aniquilamento – a morte!

Seus temores são da ordem da imaginação: vai se destruir se não continuar em seu emprego em um regime imposto pelo banco e completamente aceito por ela. O ócio – valor moral negativo - tomaria conta de seus dias. Helena não pode, em termos psicológicos, não trabalhar. Está fora de seu horizonte de possibilidades fazer parte do grupo de pessoas que ficam em casa sem uma ocupação formal, um emprego.

Resgatamos um fragmento de seu discurso que nos mostra como esse tipo de dinâmica psicológica se instala a partir das interações sociais. Vejamos suas palavras:

E o meu primeiro chefe, quando eu era vendedora de parafusos, era assim. Cobrava. Quando não tinha clientes ele não permitia que a gente parasse quieta na loja; você tinha que fazer alguma coisa, nem que fosse tirar o pó de alguma coisa, mas tinha que se movimentar. Então a minha vida inteira foi assim.

Poderíamos dizer que esta mulher aprendeu a ser esta “trabalhadeira” em tempo integral a partir das relações em sua família de origem, sendo esta “maneira de ser” mais do que estimulada, exigida nos empregos seguintes. Nestes termos, Gaulejac (2009b, p. 90) considera o grupo familiar como “o espaço privilegiado no qual se efetua a transmutação dos processos sociais em efeitos psicológicos”. O autor acrescenta que os conflitos internos vividos no interior das relações familiares são vividos como “a expressão das contradições sociais que atravessam as famílias e confrontam cada um de seus membros à necessidade de inventar mediações”.

Diante dos elementos que compõem sua história, como Helena poderá se aposentar efetivamente, no sentido de se retirar das atividades laborais?

Ao perguntarmos “o que é a aposentadoria?” a resposta de Helena foi taxativa: “*Para mim, se aposentar é ir para casa e esperar a morte. Eu não quero isso para mim.*” Nossa entrevistada faz uma relação direta entre sua situação e a de sua mãe. Esta última foi obrigada a deixar sua pequena propriedade rural para viver na cidade, na casa de uma filha, em virtude de suas condições de saúde deterioradas. Atualmente - esta é a cena evocada por Helena -, sua mãe “*parou no tempo*” e não manifesta interesse por qualquer tipo de atividade com as quais gostava de se ocupar outrora, como crochê, por exemplo: “*Nem a televisão interessa mais. Hoje ela caminha para lá e para cá, vai dormir, senta, olha para um buraco só, e é isso.*”

Helena tem medo de tornar-se uma aposentada nos moldes em que vê sua mãe, sem levar em consideração a materialidade. Sua trajetória sócio-histórica, bem como suas condições de vida são totalmente diferentes das de sua mãe. Nossa entrevistada não considera a perda das referências fundamentais sofrida pela mãe: os vizinhos, a comunidade local, o ambiente rural, o jardim e a horta por cultivar,

pequenos animais a demandar cuidados e atenção, etc. Trata-se de configurações ou estilos de vida diferentes, mas Helena tem dificuldade em se apropriar das diferenças fundamentais entre suas possibilidades e as de sua mãe, retendo apenas os aspectos que evocam a imobilidade e a espera da morte.

Assim, se aposentar será, para esta bancária, habitar um mundo onde inexistente qualquer atividade “útil” e onde lhe aguarda a decadência física e intelectual - o fim da vida. Em sua experiência psicológica, está sempre dividida entre a exigência de atividade constante e o medo da inatividade, simbolizada pela aposentadoria.

Ao fim de uma jornada de trabalho Helena está esgotada e seu sentimento é de ter perdido o sentido de seu trabalho e de sua vida. É necessário corresponder às expectativas das pessoas que compõem o sistema no qual está inserida, realizar todas as tarefas na urgência e na simultaneidade requeridas. Vive, desta forma, em um absoluto: de uma parte a superatividade, valor positivo que lhe dá vida e reconhecimento, e de outra parte, a ociosidade, valor negativo e inaceitável. O equilíbrio entre o trabalho e os momentos de lazer lhe parece impossível. Se olharmos a história de sua mãe, veremos que a problemática psicológica de Helena se inscreve na problemática familiar, uma ideologia do trabalho como portadora de sentido em si mesmo. Para ela o trabalho é, simultaneamente, espaço e tempo. Para ela não há alternativa, não vê a possibilidade de se aposentar e conduzir sua existência de maneira diferente daquela vivida por sua mãe; antecipa sua condenação a ficar em casa sozinha, quando deixar o emprego atual.

A situação de Helena é paradoxal. Suas condições atuais de trabalho no banco não permitem que continue por muito tempo, pois não resistirá à pressão física e psicológica; por outro lado, nossa hipótese é que não consegue sair porque necessita daquele regime de trabalho para dar sentido à sua vida e para fugir da depressão que lhe ameaça.

6.1.4 A situação atual

A primeira entrevista com Helena foi realizada em 25 de julho de 2010 e apesar de seu estado de fadiga, nos recebeu bem e falou mais de uma hora. Após três meses lhe enviamos a transcrição da entrevista, solicitando que lesse e fizesse comentários, se desejasse. Silêncio total. Respeitamos. Em abril de 2011 realizamos outro contato e ela nos disse não ter recebido o arquivo com a transcrição. Enviamos novamente. Mais uma vez não respondeu.

Em julho e agosto de 2011 tentamos agendar nova entrevista, mas não foi possível. Helena estava se recuperando de uma cirurgia. Conversamos por telefone mais duas vezes e ela nos contou ter promovido algumas mudanças em sua vida. Sua situação chegou ao limite de suas forças e ela não conseguiu permanecer como gerente, responsável por tantos clientes e sem as condições materiais de cumprir suas obrigações laborais com a qualidade necessária. Deixou o cargo de gerente ocupado por quase vinte anos e pediu transferência para outra agência, na mesma cidade. Sua jornada de trabalho passou para seis horas diárias, seu salário foi reduzido em aproximadamente R\$ 1.800,00⁵⁹ e, em contrapartida, se desincumbiu das responsabilidades que tinha até então.

Se observarmos sua trajetória socioprofissional, veremos que dificilmente esta bancária terá êxito em reduzir sua jornada de trabalho. Ela nos confirmou esse fato: *“Não posso ficar só seis horas no banco. Tu sabes, é impossível. O trabalho não termina jamais.”* Justifica sua necessidade em permanecer no ambiente laboral além das seis horas contratuais dizendo que ao chegar à nova agência encontrou muito trabalho atrasado, colegas muito ocupados e sentiu necessidade de organizar tudo. Vemos que embora dispensada de uma jornada integral, Helena não pode sair do banco após cumprir sua jornada de *“somente seis horas”* de trabalho. Sente-se na obrigação de colaborar com o grupo de colegas e permanece oito horas ou mais, como antes. Ninguém exige que assuma a execução de tarefas atrasadas, mas ela encontra artifícios para tomar para si as tarefas de seus colegas: propôs ao gerente do setor responsabilizar-se pelo trabalho em atraso, assim como ficou a disposição para solucionar problemas de clientes, em função de sua experiência. Apesar de suas queixas, contraditoriamente Helena não resiste e assume uma gama cada vez maior de atividades e de responsabilidades no banco.

Compreendemos essa “necessidade” de ser reconhecida em seu ambiente de trabalho como a mulher que organiza, que cumpre todos os prazos, que conclui com eficiência as tarefas mais difíceis no menor

59 O valor nominal de R\$ 1.800,00 corresponde a menos de 20% de seu salário anterior, ainda como gerente. Mas a realidade é um pouco diferente. Além do benefício do INSS, Helena recebe seu salário e os benefícios pagos pelo banco. Sua “função de confiança” de gerente foi incorporada aos seus vencimentos básicos. Ela possui também rendimentos provenientes de aplicações financeiras e investimentos imobiliários.

tempo possível. É imperativo realizar o impossível e ser reconhecida como “*a mulher máquina*”. Helena não se admite sem ocupações “úteis”, ou aproveitando seu tempo em espaços de lazer e tampouco para cuidar de sua saúde, salvo em situações críticas. Tudo o que não for trabalho é, em sua concepção, ociosidade – impensável para ela; o ócio lhe faz mal.

Helena não falou de suas dificuldades ao chegar à nova agência, na qual assumiu funções administrativas. No entanto, lançamos a hipótese de que experimentou a inutilidade, a perda de suas referências e da valorização anterior como gerente. A depressão, que estava todo tempo à espreita, finalmente mostrou sua face. Pensamos também que, como elemento de sua estratégia para fugir da situação em que se encontrava, em junho de 2011 resolveu se submeter a uma cirurgia adiada há tempo. Em consequência do tratamento, Helena ficou mais de dois meses afastada das atividades laborais e teria outra pequena cirurgia a realizar. Ela optou por interromper o tratamento porque “*no banco eles estão furiosos com minha ausência*”. Após essa afirmação ela ficou em silêncio durante alguns instantes e acrescentou: “*Eu sei que agora eu sou nada mais do que um número. Nada mais*”.

Percebemos em suas palavras a necessidade de acreditar que seu papel e sua presença são indispensáveis ao banco e que todas as atividades de seu setor foram praticamente paralisadas durante sua ausência. Em seguida ela nos anuncia a realidade que a faz sofrer: o banco continua “*muito bem, obrigada*” e outros empregados assumiram suas tarefas. Consta com tristeza que para o banco ela é somente um número. A organização não precisa de sua força de trabalho para prosseguir suas atividades, mas, ao contrário, Helena não pode viver fora desse ambiente que é sua vida, que lhe dá um sentido para existir.

Mesmo não tendo a oportunidade de reencontrar pessoalmente esta bancária, as conversas por telefone nos deram a certeza de que a depressão agora é visível e que Helena não está conseguindo escondê-la como antes. A falta de atividades, o fato de estar em casa sem as obrigações e a pressão cotidiana vivida no banco, lhe traz a certeza de que sua vida não tem sentido sem seu trabalho e que seu futuro lhe reserva a solidão ou, quem sabe, a loucura.

6.1.5 Síntese compreensiva do caso de Helena

O discurso de Helena expõe sua realidade objetiva, bem como sua subjetividade - a construção de si na exigência de se manter em

constante atividade. Ela não sabe permanecer em casa como “*qualquer uma*”, sem um trabalho “útil”. São dois mundos, dois absolutos em oposição – trabalho e não trabalho – e este último lhe é insuportável. Neste contexto há determinantes de ordem social, tais como o reconhecimento no trabalho e na família, sua posição na hierarquia do banco, seus colegas, seus clientes, etc., e também os determinantes de ordem psíquica, que são a maneira como foi construída sua representação do trabalho e dela mesma, assim como sua necessidade de estar constantemente em atividade para se sentir viva.

Desde o início de sua vida, o trabalho foi a maneira encontrada tanto para subsistir quanto para sair do meio rural. Além de representar sua emancipação em termos socioeconômicos, a atividade como bancária lhe permitiu obter um lugar reconhecido na sociedade, fazendo-se merecedora do amor de seus pais ao realizar o projeto parental e atender às expectativas de sua família de origem. No entanto, o mesmo trabalho que a emancipou tornou-se um lugar de alienação de si mesma, na medida em que ela se coloca cada vez mais em uma espécie de gaiola da qual não vê possibilidade de sair.

Até março de 2011, foi por meio do trabalho e mais especificamente por intermédio do modelo “gerencialista” de administração adotado no banco, com todas as suas injunções paradoxais, que ela conjugou as duas faces antagônicas de seu vivido: de um lado o sofrimento, a angústia e a depressão; de outro, a realização de seu ser, o reconhecimento e a validação social.

Vimos que em sua infância o estudo era visto por sua família como meio para alcançar visibilidade social e um futuro melhor. No entanto, a função do estudo como mediador e viabilizador de um projeto de ser, foi apropriado como secundário, como instrumento ou mera coisa. As mediações com as quais a menina contava não faziam a trajetória escolar ganhar sentido para um projeto de ser. Estudar era mais uma tarefa dentre as outras – obrigação – para quem aprendeu desde cedo a ser responsável, a não desperdiçar tempo, a acordar cedo pra ajudar na roça e ter o que comer, a trabalhar para comprar livros e para poder estudar e ascender socialmente. Estar na ativa representava a possibilidade de uma vida melhor, não apenas para ela, mas para todo o seu grupo familiar.

Em suas experiências iniciais no seio da família e da comunidade do meio rural em que cresceu, o trabalhar, o ser produtiva e o batalhar pela superação dos obstáculos formaram a base de seu modo de ser sujeito no mundo. A organização bancária, com seu regime de trabalho e

as exigências crescentes, foi para Helena, como uma luva perfeita para sua mão. Assim, é como se estivesse condenada a ser eternamente a “menina da roça” – não mais no meio rural -, que tem o trabalho duro como norma e não pode sair do campo de batalha. Não consegue se dialetizar; está presa ao passado e vê o futuro como uma ameaça. Pensamos que Helena se encontra em uma situação limite, como a descrita por Enriquez (2002):

Quando as pessoas sentem que o mal-estar chega a *níveis de tensão intoleráveis*, começam a se desesperar. (...) As pessoas se sentem humilhadas, porque não são reconhecidas em seu ser, em seus desejos, sua vontade, sua identidade que construíram longamente e que enxergam, com terror, se desfazer progressivamente (p. 45).

Ficou evidente que o processo de esgotamento físico e emocional originou a renúncia de Helena ao seu cargo de gerente. No momento em que decidiu deixar esse posto, ela também abandonou um lugar/espço privilegiado na alta hierarquia da organização financeira e perdeu o suporte dado a todos os executivos que ocupam tal posição. Executando tarefas administrativas, está liberada das responsabilidades e dos grandes problemas do banco, da pressão na corrida cotidiana pelo aumento dos lucros, da concorrência com os colegas e de todos os constrangimentos de seu cargo precedente. Mas Helena precisa dessas exigências. Além desse fato, ao deixar a gerência privou-se da autonomia (ilusória), assim como da atenção e da demanda dos clientes mais importantes. Grandes clientes não procuram empregados administrativos; são os gerentes que os atendem. A frustração, a sensação de perder tudo, a experiência de uma espécie de colapso e a falta de valorização representada anteriormente pelo cargo ocupado, podem lançar esta mulher em um estado de abandono e de solidão no qual antecipa contar somente consigo mesma.

Para Helena é sua prova final. Necessita agora construir uma estratégia para sair dessa situação. A possibilidade da “verdadeira” aposentadoria, de sair definitivamente do banco não é possível por enquanto. Assim, resolveu se submeter a uma cirurgia (adiada várias vezes), com o objetivo de postergar esta decisão importante em sua vida: permanecer ou sair do banco. É como se vivesse o momento presente entre parênteses, ao mesmo tempo evitando pensar no futuro – um futuro sem trabalho é igual a morte.

Retomamos Aubert e Gaulejac (2007, p.184-209) quando narram a história de Noémie: as empresas são diferentes, mas as situações de fragmentação (clivagem) suportadas por Noémie e por Helena são similares. Os sentimentos como o amor, a adesão incondicional, a interiorização dos valores da organização, a devoção total também estão presentes nos dois casos. Mas a perda do objeto de investimento gera a depressão, uma das doenças mais frequentes nas empresas que cultuam a excelência.

Em nossa avaliação, o que impede Helena de se apropriar de suas condições objetivas é sua “amarração” subjetiva aos valores familiares relacionados ao modo “correto” (ou ideal) de ser no mundo. Assim, esta mulher não sabe como dar sentido à sua vida fora de seu emprego/trabalho no banco. Adoeceu e sofre no desempenho de atividades laborais destituídas de suas características originais, sem se perceber que nesse processo histórico ela também mudou. Mas para viver, como ressaltou, sente necessidade de trabalhar. Em suas reflexões acerca da situação contraditória na qual se encontra atualmente, não vê alternativas para sair, para mudar sua vida, para tornar-se outra que Helena-empregada do Banco do Brasil.

Sua identidade está completamente ligada ao lugar que ocupa em seu emprego. Mesmo tendo possibilidades concretas de mudar de atividade, não se concebe a não ser como a empregada do Banco do Brasil. Completamente alienada nesta identidade, o medo da morte diante da possibilidade de deixar o banco a está imobilizando. Assim, como o médico que a acompanha lhe advertiu, Helena corre o risco de morrer em função de seus problemas de saúde, justamente por não se dar tempo para providenciar o tratamento. Podemos pensar que está desistindo de viver, pois se viver é trabalhar e o trabalho está tornando-se difícil, na concepção em que nele esta mulher se reconhece, é melhor desistir de tudo – até da vida. Helena não admite ficar em casa, mas pode morrer no banco. Ela reconhece esta possibilidade, mas não sabe como sair desta contradição.

Apesar da complexidade da situação de Helena, pensamos que seu problema não é deixar o emprego no banco, e sim perder o regime de trabalho oferecido/exigido pela organização financeira, com suas cobranças, a busca constante pela excelência, as dificuldades e todas as restrições específicas do sistema bancário brasileiro, cujo modelo traz o trabalho como um fim em si mesmo e não como um meio que permite ao indivíduo se fazer sujeito de sua vida.

Optar pela aposentadoria, neste contexto, a obrigaria a fazer novas escolhas, a encontrar outros centros de interesse, a descobrir sentido em outras atividades e grupos sociais. Difícil para quem só se reconhece **no** e **pelo** trabalho e somente se faz sujeito ao ser produtiva, ativa, excelente. E para agravar sua situação, temos a lógica do mercado financeiro com a ideologia do sucesso e a necessidade constante de superação dos limites. A aposentadoria, em tal contexto, provoca o desespero, pois representa a perda de espaço para ser no mundo.

6.2 A HISTÓRIA DE ULISSES, O HEROI BRASILEIRO

Narramos aqui parte da história de Ulisses, tal como ele contou. É um personagem real nos mostrando como se vê, se diz e se experimenta em sua *Odisséia* particular. As palavras, as expressões que utilizamos são uma mistura entre as dele e as nossas, na tentativa de restarmos o mais fiel possível ao sentido que este homem atribui a suas experiências de vida.

6.2.1 Os aspectos contraditórios da aposentadoria

Maio de 2011. Sábado. A primeira entrevista com Ulisses chega a seu final. Mais de duas horas falando e a emoção se fez presente com intensidade. Compreendemos que para este homem, utilizar a narrativa como instrumento para apontar as inquietações do presente e os projetos para o futuro, assim como para vasculhar seu passado é um meio de se apropriar de sua trajetória e de vislumbrar possibilidades até então nebulosas em seu horizonte.

Ulisses se depara com uma questão crucial: permanecer ou sair do banco no qual trabalha há mais de trinta e seis anos?

Suas atividades naquela organização, antes tão instigantes, perderam o sentido. Ulisses está com dificuldade em discernir qual será a melhor solução e teme tomar uma decisão que o coloque em dificuldades. Tem medo de um fracasso, medo de perder sua visibilidade social, medo de não saber o que fazer de seus dias vazios de trabalho no banco... Enfim, medos no plural.

Mas qual é o significado da aposentadoria para este homem?

A primeira dificuldade se apresenta. Como abordar esse tema? Seu olhar se perde no horizonte e suas frases são entrecortadas por silêncios. Vejamos o início de nosso diálogo:

A aposentadoria... (silêncio) são muitos questionamentos e... (silêncio) a gente pensa que será o caminho da liberdade. Mas aí tu ficas pensando, é muita responsabilidade né, muita incerteza né, é uma... (silêncio) às vezes chega a passar pela cabeça que é o caminho... do fim.

- O caminho do fim?

Dali para frente, dependendo do caso, é meio que, parece que tu entras numa descendente em termos de perspectiva de vida. Então assim... (silêncio) mas não pode. Aí tu olhas assim e pô, tu vais viver mais 30 ou 40 anos. Mas agora eu estou assim... (silêncio) é uma inquietação, sabe, é uma inquietação. É uma coisa que tu trabalhas a vida inteira para se aposentar e quando chega ali tu ficas na dúvida. Agora eu cheguei. E agora? O que eu vou fazer, Como é que vai ser? É um monte de interrogações, é um monte de dúvidas que a gente tem. Isso é a aposentadoria.

- Já estás aposentado?

Não, eu não estou. Não estou porque eu continuo trabalhando, continuo com meus compromissos.

- E o que é ser aposentado?

É não ter esses compromissos de trabalho, de bater ponto, de comparecer, de horários, etc. Mas é como se diz: aposentadoria é você que define; você pode criar outras formas para ocupar esse tempo. Então cabe à minha criatividade agora de buscar.

Ulisses, 55 anos, está aposentado pelo INSS desde agosto de 2010. Em nossa primeira entrevista estava em seu emprego no banco onde ingressou aos 19 anos e rapidamente galgou cargos de expressão. Havia sido gestor durante mais de vinte e cinco anos. Em 2008 foi “*ejetado do sistema*”, ocupando, na sequência, uma posição “*sem nenhuma importância*”. Relata que, por questões políticas, foi destituído de seu cargo de gerente. Seus vencimentos permaneceram praticamente inalterados, mas este homem perdeu seu objeto de investimento: os “*desafios*” diários com os quais se confrontava na posição gerencial que ocupava; o poder e o reconhecimento por um trabalho “*muito bem*

executado”, do qual muito se orgulha. Explica-nos que neste banco, quando um executivo é destituído de seu cargo comissionado, continua a receber o mesmo salário durante seis meses, podendo também incorporar a seus vencimentos básicos, a média dos dez últimos anos da remuneração correspondente ao cargo ocupado. Sua remuneração atual paga pelo banco, somada a seu benefício de aposentado pelo INSS totalizam um valor próximo de seu salário anterior. As perdas financeiras não foram significativas.

Ulisses afirma que as adversidades enfrentadas em suas atividades gestionárias lhe traziam muito prazer, permitindo-lhe demonstrar suas capacidades: *“Eu me divertia muito naquilo que fazia. Divertia não no sentido de menosprezar o outro, não, mas eu me divertia no trabalho que eu fazia. Eu sentia muito prazer, eu gostava.”*

Depois de ter sido *“rejeitado”* do sistema, negado em suas capacidades de continuar como chefe, Ulisses relatou seu martírio cotidiano ao executar tarefas burocráticas:

Esse sofrimento é tu... [silêncio]... eu sinto uma angústia muito grande na hora de ter que me arrumar e ir para o trabalho, para fazer uma coisa que não me dá prazer. Eu fico angustiado, com aperto no peito. É aquela rotina que não é aquilo que gosto de fazer. E hoje, como eu tenho que desenvolver uma atividade rotineira, uma coisa enfadonha, isso me gera essa angústia. Então eu digo assim: eu suporto e sofro.

De atividades desafiadoras que o instigavam a se superar constantemente, seu trabalho esvaziou-se e foi transformado em *“uma coisa enfadonha”*. Ulisses vê todos os seus esforços e *“investimentos”* na carreira sendo desprezados pelos superiores hierárquicos. Não encontra mais reciprocidade e tampouco reconhecimento. Relegado ao ostracismo, permanece na organização *“suportando este momento”*, como afirma.

Se antes de sua destituição do cargo de chefia este homem não se deparava com inquietações relacionadas a seu futuro, atualmente questiona sua condição de trabalhador, tentando justificar seu desejo de sair da organização bancária. *“Eu trabalho há tanto tempo. Será que não tenho o direito de parar?”* Afirma que seu prazo para sair da organização financeira é de, no máximo sete meses - dezembro de 2011. Está se preparando para isso.

Ulisses salienta que sua situação financeira lhe permite escolher qualquer lugar do mundo para morar, usufruindo um bom padrão de vida. Acrescenta que constituiu um *“patrimônio considerável”* e que sua esposa também tem uma boa fonte de renda. Visto sob este prisma, seu sofrimento não se justifica. Por que permanece na organização bancária executando tarefas destituídas de sentido, se apresenta todas as condições materiais para sair?

Esta questão não se presta à análise superficial. Podemos antecipar que, embora sua situação econômico-financeira lhe permita deixar o emprego no banco, há componentes psíquicos que não lhe permitem adotar esta solução. Avancemos em seu relato para compreendermos sua situação paradoxal.

Acrescentamos mais um elemento de análise a esse contexto: a esposa de Ulisses é funcionária de um órgão público e tem pela frente mais de dez anos de trabalho antes de adquirir o direito à aposentadoria. Diante das inquietações do marido, ela o questiona acerca de seu desejo de deixar o banco, sugere que permaneça *“mais um tempo”* e o alerta sobre o tédio ao ficar sozinho em casa e sem atividades laborais. Ulisses nos diz que *“muito mais como uma concessão a ela”*, pensou em permanecer em seu emprego, mas há questão de uns trinta dias voltou a tocar no assunto: *“Eu disse para ela: - Eu não suporto mais! Eu estou no meu limite assim, porque eu sofro todos os dias para ir trabalhar. E isso aí não vale a pena.”*

Como podemos observar, Ulisses vive uma situação de conflito psíquico e contradição social. De um lado seu sofrimento pela ruptura do *“contrato narcisista”* (Aubert & Gaulejac, 2007) com a organização, lhe retirando a fonte de realização e de prazer que encontrava até então em seu trabalho; de outro lado a representação social da aposentadoria, negativa, tanto para ele quanto para sua esposa.

No plano do vivido, além da resistência de sua esposa quanto ao rompimento do contrato de trabalho com o banco, Ulisses se experimenta em pleno gozo de suas capacidades físicas e cognitivas para continuar trabalhando. Diante desse conflito, ele se encontra dividido entre suas possibilidades materiais (sair do banco) e suas dificuldades para efetivar tal ação.

6.2.2 A chegada da “verdadeira” aposentadoria

Em junho de 2011, antes da segunda entrevista, recebemos uma mensagem via correio eletrônico, na qual Ulisses anunciava sua decisão

de “*se aposentar de verdade*”, ou seja, de deixar seu emprego no banco. Dizia que refletiu bastante sobre sua condição e, apesar da opinião contrária de sua esposa, fez sua escolha. No fim de junho enviou uma mensagem a todos os colegas despedindo-se e fornecendo seu novo endereço eletrônico.

A resolução de sair do banco foi tomada depois de nossa primeira entrevista, mas ele nega qualquer relação entre a reflexão promovida a partir de nosso encontro e sua decisão. Afirma que simplesmente antecipou uma saída que já estava programada.

Desde 2008 Ulisses experimentava uma ruptura com seu futuro, no sentido de possibilidade de realização de um projeto de ser. A partir da ocorrência de eventos específicos, tanto na vida familiar quanto no ambiente laboral, a tensão crescente provocou uma ruptura psíquica, vivida em termos de fracasso e de desilusão, ou seja, constituiu-se um “impasse” (Legrand, 1993; Sartre, 1971). Em outras palavras, um momento “destotalizador” da historicidade individual, que lhe trouxe a sensação de uma contradição vivida como insuperável entre o ser que era e o ser que se tornou (o passado e o presente), como resultado de um processo de perda de si mesmo, em função da correspondência aos ideais e às exigências organizacionais. Ulisses gerente e Ulisses técnico administrativo não cabem no mesmo horizonte. Este último estava aniquilando o homem que se construiu ao longo da carreira no banco. A “destotalização” é de acordo com Sartre (1974), um momento do processo dialético do qual fazem parte os momentos de “totalização” e de “retotalização”. Esse processo é totalizador no sentido que as ações práticas do sujeito e dos grupos integram e unificam o passado e o presente, em função de um projeto objetivado no mundo social. A destotalização é o momento de ruptura e descontinuidade do processo. Sartre diz ainda que essa ruptura jamais é definitiva, na medida em que os sujeitos encontram, a partir de novas condições, outras formas de reorganização de si mesmo e do mundo social; em outros termos, novas formas de retotalização (Castro, 2010).

Nesta conjuntura Ulisses adoeceu⁶⁰, embora levasse uma vida regrada, praticasse atividades físicas e fosse cuidadoso com sua saúde.

⁶⁰ Em seu *check-up* no final de 2010, o médico verificou que Ulisses desenvolveu diversos problemas de saúde até então inexistentes. Foram diagnosticadas hipertensão, hipercolesterolemia e hiperglicemia. Lembramos que esses distúrbios são freqüentes na medida em que a idade do sujeito avança, mas no caso de Ulisses, podemos pensar que foram desenvolvidos como uma

Mais um problema para somar aos anteriores, pois para ele é difícil admitir a perda do controle de qualquer aspecto de sua vida. A tensão diante da contradição entre o medo de deixar o banco e a experiência cotidiana no exercício de atividades laborais insuportáveis o fez optar pelo risco de romper o vínculo com a organização. Parece-nos que “se aposentou de verdade” porque se tornou insuportável viver sem o poder e o papel de destaque social que detinha até 2008, conferidos por seu *status* de gerente. A “*verdadeira aposentadoria*” foi a definição dada por nosso entrevistado ao momento em que definitivamente deixou seu emprego e virou “*mais esta página*” de sua vida.

Embora coubesse aqui uma discussão acerca das formas de poder nas organizações, este não é o eixo desta Tese. De forma sucinta trazemos a compreensão dada por Barus-Michel e Enriquez (2005), de poder como “a capacidade de submeter os outros a sua vontade” (p. 157), além de configurar-se também como objeto de cobiça e de sofrimento. Tal definição nos auxilia a compreender a situação em que Ulisses se encontrava. Se o poder é ambivalente, conforme afirmam os autores acima, traz também a vontade de onipotência e ao entrar em colisão com uma impotência real, o desejo de compensar esse sentimento de impotência resulta em um impulso fortemente aumentado de ser o único, de dominar plenamente, de experimentar suas forças (p. 164). O relato de Ulisses evidencia o prazer no exercício de sua autoridade sobre os outros. Depois de ser destituído do cargo gerencial, sua condição se inverteu. Antes ditava as ordens; depois passou a cumpri-las e esta situação tornou-se insuportável na medida em que seu espaço laboral perdeu uma das características fundamentais para realização e reconhecimento social. Esta, nos parece, foi uma das dificuldades vividas por Ulisses, que se debatia para resolver seus conflitos.

6.2.3 Depois de sair do banco: a continuidade da *verdadeira aposentadora*

A segunda entrevista com Ulisses foi realizada em agosto de 2011, menos de dois meses após encerrar seu contrato de trabalho com o banco. Ele antecipou sua saída aproveitando um programa de demissão voluntária. O incentivo financeiro para os empregados deixarem a

reação à sua condição psicológica, relacionada à degradação de suas condições de trabalho.

organização foi de cinco vezes o valor da remuneração de cada um. Para Ulisses o valor não foi “*atrativo*”. Justifica sua saída: “*O trabalho estava muito desmotivante. Eu me disse: é melhor eu criar galinhas ou ficar cozinhando em casa do que ficar no banco.*” E foi o que fez: passou a cozinhar, a descobrir novas receitas e a testar temperos, registrando em uma espécie de diário suas descobertas. Contou-nos que estava bem, mas pensando que seria interessante encontrar um trabalho no qual se defrontasse com novos “*desafios*”. Encontrava-se em fase de adaptação a seu *status* de aposentado.

Em nossa terceira entrevista, em maio de 2012, ele relatou que estava muito “*zen*”, como se estivesse em um “*ano sabático*”. Descreveu o dia seguinte à sua saída do banco:

Foi como se eu tivesse tirado umas férias e ficado em casa. Minha mulher trabalhando e eu em casa. Fiquei fazendo as coisas de casa. Quatro dias por semana eu faço almoço; pela manhã continuo fazendo atividades físicas e minhas leituras, como já fazia antes. Só que ao invés de me preparar para ir trabalhar, fico fazendo almoço. Simplesmente troquei de atividade. Está muito legal para mim. Confesso que nesse tempo todo não senti falta alguma do trabalho. Nada, nada. Não sinto saudades nenhuma. Lembro das pessoas, mas não sinto falta nenhuma. Era só sofrimento.

Ao ouvir seu relato, tivemos a impressão que suas palavras não correspondiam à sua real situação. Em que pese o prazer em cozinhar para a família, planejar viagens e se dedicar à leitura, sua narrativa era permeada por contradições e sua expressão corporal nos indicava que algo não está bem. Em relação ao futuro, este homem declarava não ter qualquer definição. Não sabia o que iria fazer. Talvez morar na Itália durante três meses em 2013, se sua esposa conseguisse uma licença em seu trabalho.

A mudança foi radical. De sujeito habituado aos desafios constantes em seu cargo de gerente no banco, doravante o encontramos no interior da cozinha de sua casa, preparando pratos e anotando cuidadosamente os ingredientes das receitas em um diário. Seu futuro, em termos materiais, está garantido. Ele não precisa ganhar “*mais dinheiro*”, como afirma. No entanto, em termos sociais e psíquicos, pensamos que dificilmente Ulisses resistirá à sua nova rotina por muito

tempo. Veremos adiante mais elementos de sua história que nos permitem lançar esta suposição.

6.2.4 O sentido do trabalho no banco: um jogo que não se pode perder

Durante os mais de vinte e cinco anos em que Ulisses ocupou cargos gerenciais no alto escalão da organização financeira, seu divertimento era o trabalho:

Eu até brincava com meus colegas e eles comigo dizendo que onde eles se estressavam eu me divertia. Era bem isso. Eu me divertia muito naquilo que eu fazia. Eu sentia muito prazer, eu gostava. Eu não extrapolava minha jornada de trabalho, mas tornava ela muito interessante. Eu tinha muito prazer nela, muito prazer mesmo, de coordenar equipes, de trabalhar. Tinha um prazer enorme. Eu não via dificuldades, mesmo em situações de adversidades muito grandes. Nossa, eu achava as adversidades um bom momento de mostrar minha capacidade de contornar isso com tranquilidade e serenidade.

Para Ulisses o trabalho era um jogo e ele jamais jogou para perder. Necessitava de desafios constantes para se sentir vivo. E o banco, com sua estrutura dinâmica lhe oferecia, além de atividades desafiadoras, um espaço de investimento imaginário, de obtenção de prazer e de luta contra a angústia (Aubert & Gaulejac, 2007). E agora? Quanto tempo ele conseguirá permanecer “jogando” na cozinha de sua casa e planejando viagens para si e para sua esposa? Como este homem vai viver sem um objeto de investimento que possa substituir o regime e as regras dadas por seu emprego anterior?

Pensando a partir das características do “homem gerencial” descrito por Aubert e Gaulejac (2007, p. 160-3), podemos inferir que Ulisses mantinha um “contrato narcisista” com a organização financeira, na medida em que esta lhe dava uma resposta à angústia do vazio, permitindo-lhe a realização de seus anseios e, em compensação, ele aceitava e se modelava aos valores, crenças e projetos da empresa. É necessário considerarmos também, nesse conjunto de elementos, os valores oriundos de sua família e do seu grupo social,

A partir de suas relações familiares, a constituição da personalidade deste sujeito passou pouco pela mediação de outras pessoas. Ele aprendeu a ser sozinho, a se autogerir, a ser “excelente” por si mesmo. O trabalho foi, na construção social de seu meio, a maneira “mais nobre” de tornar-se um homem aceito socialmente. Ora, não foi por acaso que aderiu com tanta força aos ideais do banco. Foi nessa organização que encontrou a possibilidade de atender suas necessidades psicológicas. Descobriu o lugar perfeito para satisfazer seus desejos de se destacar, de ser um vencedor. Certamente foi no banco onde ingressou que Ulisses obteve o reconhecimento social, salário mais elevado do que a média do mercado, o poder, a autonomia para gerir pessoas e recursos materiais, bem como a sensação de potência, de força. Seu ideal individual encontrou o espaço adequado no momento em que ele respondeu aos apelos do sistema bancário.

É interessante remarcar que após a ditadura militar (1964-1985), as organizações bancárias brasileiras adotaram o modelo neoliberal e as regras ditadas pelo Fundo Monetário Internacional – FMI e pelo Banco Mundial, com a adoção do modelo de gestão centrado no crescimento dos lucros e interesses dos acionistas. Foi a partir dessas mudanças importantes nos aspectos históricos, políticos e econômicos que compreendemos os mecanismos de produção social dos empregados das organizações financeiras e como suas injunções estão presentes nas histórias singulares desses trabalhadores.

Com o refluxo dos sindicatos, os dirigentes dos bancos fomentam/organizam a fraqueza e o isolamento de seus empregados, mantém e reforçam sua angústia por meio da mobilização de processos de identificação e de projeção de seus trabalhadores – no sentido psicanalítico desses conceitos, conforme explicam Pagès e colaboradores (1993) - apoiando-se sobre seus ideais de excelência. E os executivos de alto nível hierárquico, ao mesmo tempo em que tiram proveito desse sistema, sofrem e não encontram alternativas para se liberar de suas amarras. Metaforicamente podemos pensar em seu aprisionamento voluntário em gaiolas douradas, das quais têm dificuldade em sair.

Além disso, considerando a configuração organizacional dos bancos brasileiros, podemos tecer algumas considerações acerca dos traços de personalidade das pessoas que constroem suas carreiras nessas organizações. Pensamos que se trata de sujeitos que estabeleceram sua relação com o trabalho baseados no modelo da “ética protestante” (Weber, 1947/1999), para a qual o trabalho é o sinal de saúde, de

sucesso e um fim em si mesmo. E ainda, pessoas voltadas para o curto prazo, com posturas próximas da de consumidores sempre ávidos por novidades e dispostos a abrir mão de suas experiências passadas (Sennett, 2006).

6.2.5 O percurso socioprofissional e o projeto parental

Os pais de Ulisses eram católicos e obrigavam os filhos a ir à missa. Sua mãe desejava que ele seguisse a carreira religiosa, em obediência à tradição familiar. Seu pai nada dizia a propósito de possíveis profissões para os filhos. Em relação ao projeto parental, Ulisses afirma que seus pais desejavam somente que os cinco filhos crescessem com saúde, estudassem e fossem felizes. Nada mais. Ulisses apresentou dificuldade em vislumbrar algo além desse quadro:

Minha mãe era uma pessoa muito simples, de pouca educação, que o que eu acho que ela queria é que eu estudasse e ponto final. Eram tantos filhos que ela tinha para cuidar. Queria que todos tivessem saúde e se criassem bem. Se perguntasse para ela o que ela queria que os filhos fossem, acho que ela não queria nada para nenhum dos filhos, de dizer que gostaria que fosse isso ou aquilo. Nunca perguntei. Sinceramente, eu acho que nosso país, lá do interior, eles queriam que os filhos se criassem com saúde, e que fossem ser o que a vida definisse para eles.

Em sua adolescência Ulisses sonhava ser jogador de futebol, mas durante os treinos na escola, reconheceu que não era “o melhor” entre os colegas e então, não desejando ser “um jogador medíocre”, deixou para trás esse desejo, “virando esta página” da vida. Aos dezoito anos deixou a casa dos pais e foi estudar na capital. O pai o auxiliou financeiramente durante três ou quatro meses. Ulisses conta que não aceitou mais do que isso, afinal entendia que a situação financeira da família era difícil e já estava na hora de “dar a sua contribuição”. Para obter recursos ingressou no banco no qual tinha sido aprovado em um concurso, pensando em permanecer apenas até concluir seus estudos universitários.

Escolheu fazer vestibular para um dos cursos superiores mais difíceis e concorridos naquela época. Não suportaria disputar uma vaga para um curso com poucos candidatos; precisava de algo que fosse

desafiador, muito difícil de passar. Afirma que sempre procurou se desafiar e nunca sentiu atração por tarefas fáceis. Quando não está confrontado a desafios, fica “*desmotivado*”. Conta que desde sua infância começa sonhando com algo que deseja, planeja os mínimos detalhes e por fim encontra uma maneira de realizar seu desejo.

O emprego no banco foi um trabalho “provisório-definitivo” que durou trinta e seis anos. Ulisses trabalhava à noite – das dezoito às três horas da manhã e muitas vezes permanecia até cinco ou seis horas da manhã. As aulas de seu curso começavam às 7h30 e ocupavam o dia integralmente. Ele conta que “*foi uma época muito difícil. Eu dormia em prestação, quando tinha tempo. Mas eu estava habituado, porque eu era jovem*”. Além de dormir pouco, não tinha tempo para estudar, para fazer os trabalhos e se preparar para os exames, como os outros colegas. Restavam-lhe os fins de semana. Recorda da admiração dos colegas e dos professores por seus esforços “*fora do comum*”. Diz que naquela época não percebia isso.

Assim que concluiu o curso universitário, Ulisses procurou emprego em sua área de formação. Encontrou duas oportunidades, mas os salários oferecidos eram menores do que o pago pelo banco, além de condições laborais desfavoráveis, tais como mudança para locais distantes, no interior do país. Assim, escolheu permanecer na organização financeira e investir na carreira: seria gerente, ganharia muito dinheiro, compraria uma casa e viajaria bastante.

Durante o período em que trabalhou no banco, Ulisses cursou pós-graduações em finanças e em economia para melhorar seu “*desempenho*”. Afirma que procurava sempre ser o melhor entre todos os colegas. Sentia necessidade de ser o primeiro e para isso contava somente com seus esforços.

Observando a história de Ulisses, vemos sua necessidade de ser superior aos outros, de ser o melhor, de ser auto-suficiente, de obter tudo o que deseja a partir de seus esforços, sem contar com a mediação dos outros. Há diversas passagens em seus relatos que evidenciam tal característica presente na infância e exacerbada na idade adulta. Para exemplificar, citamos três situações: (1) Não fez qualquer comentário com seus pais, professores ou outras pessoas significativas sobre a escolha do curso universitário. A escolha foi solitária e em segredo; (2) Inscreveu-se no concurso para o banco sem comentar nada com a família ou com outras pessoas; (3) Comprou seus carros (objetos carregados de alto valor simbólico), desde o primeiro, sem comentar com ninguém. Surpreendia a todos chegando em casa com o carro novo.

Em nosso entendimento, este homem aprendeu a ser na solidão desde a infância, sem contar com a mediação de outras pessoas. Nos cargos de chefia ocupados no banco, continuou neste isolamento, embora seu discurso de trabalhar em equipe, estar junto com os empregados possa soar exatamente no mesmo tom das injunções da organização. Recebia as demandas de seus superiores, as transmitia a seus subordinados, criava estratégias para resolver os problemas, comandava, mas sempre sozinho. Podemos inferir que, em sua perspectiva, confiar nos outros poderia lhe trazer riscos.

Se o desejo de excelência não foi construído na organização financeira onde Ulisses começou sua vida laboral, certamente os anos vividos em seu interior contribuíram para confirmar e intensificar certos traços de sua personalidade. Vejamos suas palavras: “*na escola eu só aceitava ser o melhor aluno, com os melhores resultados*”; em relação à escolha do curso universitário: “*eu não queria um curso fácil. Eu precisava encontrar o mais difícil, algo novo, com muitos candidatos e poucas vagas*”. Assim, a organização bancária com seu discurso de excelência e seu regime de trabalho pleno de exigências, ofereceu a Ulisses as condições ideais de que precisava para realizar seu projeto de ser, com o desejo de onipotência e de auto-realização em uma trajetória extremamente individualista e de competitiva. Desta forma, o dinamismo de sua personalidade, forjada a partir das vivências no interior de sua família e da comunidade onde cresceu, foram perfeitamente conformes aos normativos do banco. Ora, podemos compreender a ideologia do modo de produção capitalista perpassando todas as instâncias da vida humana: da família às empresas, passando pela escola e outras instituições sociais.

Ulisses planejou seguir uma carreira de alta *performance* e conseguiu cumprir todos os objetivos até o momento da ruptura do “contato narcisista”, ruptura imposta pela organização e vivida por ele como uma traição inconcebível. A partir desse ato da diretoria do banco, este bancário experimentou a invalidação e a negação de todas as suas conquistas em prol do crescimento do banco. E o pior, afirma, é que as pessoas que “*roubaram*” seu cargo de gerente não possuíam um terço de suas capacidades e tampouco estavam preparadas para assumir suas funções. Além desse fato, seus superiores hierárquicos “*até ontem*” eram seus amigos e hoje simplesmente o esqueceram.

Ulisses experimentou a desqualificação e a exclusão, atos pelos quais em outros momentos de sua carreira, no papel de dirigente, foi responsável, na relação com empregados sob sua gestão. Conhecia bem

o sistema no qual estava inserido, mas quando a perversidade do mesmo sistema foi dirigida contra ele, lhe foi impossível não ser afetado social e psicologicamente. Desta maneira, este fracasso o imobilizou, tornando seu dia a dia no banco insuportável, por ser o espelho que lhe mostrava a inviabilização de seu projeto de ser. Assim, impedido de realizar seu projeto de ser, caiu no vazio e tentou combater os sintomas da depressão que se instalava. De certa forma, este sujeito sofreu os desdobramentos da dinâmica organizacional, da qual foi, ao mesmo tempo, vítima e responsável, ou seja, produto e produtor.

6.2.6 As origens familiares e a árvore genealógica

A família de Ulisses fazia parte da classe média de uma pequena cidade no sul do Brasil. Ele é o quinto na fratria, mas o primeiro do sexo masculino nascido tanto do lado materno quanto paterno. Seu pai, descendente de imigrantes italianos, era funcionário de um banco público e recebia proventos que lhe permitia fazer face às necessidades de sua família de uma forma relativamente confortável. Esse pai trabalhava o dia todo e estudava de noite, vendo seus filhos somente nos fins de semana. A mãe de Ulisses, descendente de imigrantes alemães, se ocupava da educação dos filhos, com muito rigor e disciplina. As manifestações de afetividade em sua casa inexistiam.

Ulisses lembra que durante sua infância ele “*vivia na miséria*”, em termos de uma penúria “*maior do que o necessário*”. Compreendeu a real situação de sua família somente anos mais tarde, já adulto, ao observar o patrimônio constituído por seus pais.

Como todas as crianças, tinha o desejo de possuir brinquedos, joguinhos, revistas e outros objetos. Entre seus sete e oito anos, recolhia materiais recicláveis tais como ferro, garrafas, plástico e vidro e vendia; realizava também pequenas tarefas para um vizinho para ganhar dinheiro. Essas quantias eram economizadas e durante toda a sua vida jamais comprou qualquer objeto sem ter planejado com antecedência os mínimos detalhes e sem ter o dinheiro para pagar a vista.

Ulisses lembra que seu pai administrava o orçamento familiar de maneira diferente da sua, comprando no crediário, fazendo empréstimos e financiamentos. Pensa que seu pai sempre o admirou mais do que aos irmãos e que a seus olhos, apesar da distância afetiva, Ulisses era seu ídolo. Seu pai faleceu há alguns anos e esta lembrança (ou certeza) lhe proporciona muito prazer até hoje.

O sentido que atribui ao sucesso material e a maneira como relatou sua história nos permite lançar algumas suposições acerca do processo de construção de sua personalidade. Foi educado em uma comunidade na qual a maior parte dos habitantes era descendente de imigrantes alemães e italianos, com hábitos, valores e tradições culturais bem demarcados. Sua mãe, a quem coube a tarefa de educar os filhos, era “ *muito alemã*”; em outros termos, com uma ideologia articulada em torno das exigências extremas de alta *performance* (ser o primeiro aluno da escola, por exemplo), o rigor, a austeridade, a obrigação de superar-se e de fazer cada dia mais. A partir de sua narrativa, nos parece que a ideologia na qual está inscrito desde sua infância é a mesma da ética protestante, da qual Max Weber (1947/1999) mostrou o papel na formação do regime capitalista na sociedade ocidental. Ulisses viveu situações antropológicas, na materialidade, de onde se origina sua experiência de estar sempre sozinho em seus combates, além de ter a obrigação de resolver brilhantemente os problemas sem contar com a mediação dos outros. Assim, não se via em relações de reciprocidade; se experimentava sempre sozinho e responsável por todas as suas escolhas. Nesse contexto, compartilhar suas emoções, suas dúvidas e seus projetos seria vivido por ele como se estivesse se submetendo ou se colocanso na mão dos outros. Os outros, de acordo com tal perspectiva, não eram vistos como uma possibilidade de alteridade, e sim como concorrentes na disputa por um lugar ao sol, ou melhor, por uma existência social.

Pensamos que alguns desses traços de personalidade podem ter origem em um “romance familiar” (Gaulejac, 1987, p. 235-7) cujas fontes localizam-se na história de sua bisavó italiana que imigrou ao Brasil por volta dos anos de 1870, sozinha com os filhos pequenos. No final da primeira entrevista, Ulisses muito emocionado relatou a saga dessa mulher, símbolo de coragem e obstinação. Ela teria vendido seus parcos bens em terras italianas e deveria receber os valores no Brasil, fato que não ocorreu. Aqui chegando, recebeu do governo brasileiro terras virgens, impossíveis de cultivar.

Na continuidade de seu relato, Ulisses se referiu com muito orgulho a esta bisavó que, apesar de toda sorte de dificuldades enfrentadas, conseguiu educar sozinha seus filhos em um país estrangeiro. Ele guarda como bens preciosos uma carta escrita por ela ao governo brasileiro reclamando os valores relativos à venda de seu patrimônio na Itália, assim como a resposta deste confirmando que ela possuía valores a receber no Rio de Janeiro.

Ainda durante nossa primeira entrevista, Ulisses nos disse que após sua “*verdadeira aposentadoria*”, quando finalmente deixasse o trabalho no banco, gostaria de ir para a Itália, residir em uma pequena comunidade durante um tempo indefinido e auxiliar os camponeses a colher uvas. Ele já visitou aquele país diversas vezes, mas sempre como turista. Seu desejo é investigar as raízes da família do lado paterno.

Questionado acerca das raízes do lado materno, Ulisses afirmou que só lhe interessa a história dos antepassados italianos, em função de sua identificação com o pai e da luta e do sofrimento daquelas pessoas, como se a imigração alemã não tivesse ocorrido igualmente em condições de precariedade e sofrimento. Apresentou certa dificuldade para falar em seus ascendentes do lado materno. Pareceu-nos haver um bloqueio e somente em nosso terceiro encontro, depois de inúmeras questões sobre seus parentes do ramo paterno, começou a nos fornecer algumas informações acerca do ramo materno da família. Disse-nos que seus pais não falavam em seus antepassados, não contavam histórias; tudo o que sabe procurou fora de casa. Mas quando começou a falar, observamos a existência de algo obscuro nessa história.

Em relação ao **ramo materno** de sua família, Ulisses nos explicou que sua mãe é a filha mais velha de um casal de descendentes de imigrantes alemães que se estabeleceram no sul do Brasil. Faziam parte da classe média, se dedicavam a atividades agrícolas e ao comércio de carne. A mãe de Ulisses teve uma juventude diferente das demais jovens de sua época; não auxiliava sua mãe nas tarefas domésticas e detestava a escola. Desde cedo acompanhava o pai na tarefa de conduzir tropas de gado em direção aos mercados consumidores, passando por caminhos íngremes e atravessando rios. Casou-se aos dezoito anos. Embora fosse uma mulher “*muito simples*”, conforme expressão de Ulisses, coube a ela a responsabilidade pela educação dos cinco filhos do casal. Ela mantinha a ordem na família com mãos de ferro e impunha uma “*disciplina alemã*” em casa.

Ulisses falou também em um tio, irmão de sua mãe, que trabalha como motorista da família, desde a aposentadoria do pai de Ulisses. Em sua juventude esse homem foi um aluno brilhante, mas não pode continuar seus estudos e viu-se obrigado a trabalhar na pequena propriedade rural de seus pais. Na sequência teve empregos tais como motorista de táxi e de caminhão, operário da construção civil, etc. Tornou-se alcoolista e foi o pai de Ulisses que o “*salvou*”, oferecendo-lhe emprego “*apesar da sua idade superior a 50 anos*”.

Ulisses citou também uma tia considerada a “*rebelde da família*” por ter desafiado os pais e cursado ensino superior. Essa tia fugiu da casa de seus pais e foi viver com outros familiares. Concluiu seus estudos de Pedagogia, fez mestrado, doutorado e ingressou na carreira de professora universitária. Ele recorda dessa tia e diz que ela fez “*tudo o que era necessário para obter sucesso, apesar de seus pais*”. A respeito de outras tias e tios, ele não faz referências. Sobre seus bisavós Ulisses também não tem informações. Imagina que eram agricultores, como a maior parte dos imigrantes alemães que chegaram ao Brasil entre 1850 e 1870.

Em relação ao **ramo paterno** de sua árvore genealógica, ele estava à vontade para contar as histórias, mas a principal personagem permanecia sua bisavó proveniente da Itália com seus filhos pequenos. Depois de certo tempo no Brasil, sofrendo com a precariedade de pequenos trabalhos e com a miséria, ela se casou com um homem do qual o avô de Ulisses herdou um pequeno hotel. Foi o momento de ascensão econômica e social da família. Os descendentes aproveitaram a pequena herança para viver melhor. O avô de Ulisses trabalhou como motorista de táxi, recepcionista no hotel da família e outros pequenos trabalhos. Faleceu com 48 anos, vítima de um câncer. Ulisses tinha cinco anos e suas lembranças relacionadas a esse avô são de um homem sempre bêbado e inconveniente. De outros integrantes da família Ulisses nada falou. Não insistimos.

A partir de sua árvore genealógica, vemos nos dois lados a presença do alcoolismo como uma marca vergonhosa. Em contrapartida, temos a expressão de orgulho pela perseverança e pela luta em trabalhos difíceis, como uma constante, ao lado dos desafios, da alta *performance* e da superação. Os traços presentes na família de Ulisses, no que diz respeito à relação com o trabalho, são os que encontramos na base da ideologia do modo de produção capitalista. Podemos inferir que, independentemente da etnia, das tradições culturais e da religião, esse culto ao trabalho como uma forma de ultrapassar os limites de si mesmo, permeia todas as instâncias de nossa sociedade.

Em se tratando do **modelo de aposentadoria** presente em sua árvore genealógica, Ulisses percebeu que a maioria dos componentes da sua família não se aposentou, tendo trabalhado até o fim da vida. Lembrou somente de duas pessoas na condição de aposentados: sua tia (irmã de sua mãe), que foi professora universitária, teve uma carreira brilhante e vive em situação confortável; seu pai, funcionário de um banco, cuja história não teve um bom final.

Logo que o pai de Ulisses se aposentou, passou a viver a maior parte de seu tempo em casa. Fazia pequenas caminhadas pelo quarteirão, mas não manifestava interesse por outras atividades. Havia desenvolvido algumas doenças crônicas, como diabetes e hipertensão. Mas a partir de sua saída do banco e do sedentarismo, suas doenças se agravaram e poucos anos após sua aposentadoria teve uma gripe forte, foi hospitalizado e faleceu. Em compensação, a mãe de Ulisses, sempre envolvida com suas atividades, continua bem de saúde.

Podemos compreender, de certa maneira, o medo de Ulisses com relação à aposentadoria. Quando fala que pode ser “*o começo do fim*”, pensamos que faz uma ligação estreita com a situação de seu pai. Além desse fato, temos o diagnóstico de seu médico que já em 2010 lhe chamou a atenção para algumas doenças, revelando que sua saúde não se encontrava bem. Questionado acerca deste receio, Ulisses percebeu que a situação de seu pai, que cessou todas as atividades ao se aposentar, é diferente da sua. Ao contrário de seu pai, ele se mantém com peso constante, pratica esportes, está atento à alimentação e cultiva hábitos de vida saudáveis.

6.2.7 Por que “Ulisses”?

Após o término de nossa primeira entrevista, solicitamos ao nosso sujeito qual seria o pseudônimo pelo qual gostaria de ser referido em nossa Tese. Em fração de segundos respondeu: “*Ulisses, como o herói grego!*”. Um riso um pouco constrangido, mas em seguida a confirmação de seu desejo: “*Não vivi nenhuma Odisséia, mas penso em minha história como uma luta*”. Parece-nos que a história da bisavó paterna ecoa no imaginário deste homem e ele tenta repetir algum fato análogo para ser reconhecido no interior da família.

No início de nossa terceira entrevista recordamos o pseudônimo escolhido em nosso primeiro encontro – Ulisses – e também sua afirmação de não ter vivido nenhuma *Odisséia*, mas de que sua vida era interessante e cheia de aventuras. Indagamos sobre o porquê de sua escolha e se havia relação com o personagem de Homero da *Iliada* e da *Odisséia*. Ele nos respondeu que ao escolher tal pseudônimo havia pensado no romance de James Joyce – *Ulisses*, porque o autor morou próximo do hotel em que ele e sua esposa se hospedaram em uma viagem a Paris. Em seguida afirmou não haver associação entre sua história e as narradas por Homero ou por Joyce, demonstrando certa contrariedade.

Ao ouvirmos a gravação da entrevista percebemos sua surpresa ao constatar a ligação entre o pseudônimo escolhido e a imagem que faz de si. Em outros termos, seja na descrição do herói da *Iliada e da Odisséia*, seja na de Leopold Bloom (*Ulisses* de Joyce), é impossível não encontrar características similares na descrição que nosso entrevistado faz de si durante seu relato.

Se quisermos avançar nessa interpretação, podemos descobrir algumas pistas na descrição encontrada no *Dicionário mítico-etimológico da mitologia grega* (Brandão, 2008, p. 469): Ulisses é “filho de Sísifo, o mais astuto e atrevido dos mortais, neto de Autólico, o maior e mais sabido dos ladrões e ainda bisneto de Hermes, o deus também dos ardis e trapaças”. Para este autor, o personagem possuía a inteligência exuberante, a coragem e a determinação de um herói malicioso e hábil, além de ser o autor da estratégia conhecida como o Cavalo do Tróia. Suas aventuras começaram muito cedo em sua juventude e durante o cerco a Ílion, na Guerra de Tróia, o herói provou ser detentor de sabedoria extraordinária, destemor, coragem, inteligência prática e criatividade. Foi por tais características e também pela proteção de certos deuses do Olimpo que venceu as lutas que lhe foram impostas e voltou a seu reino – Ítaca -, e à Penélope, sua esposa.

Se pensarmos em Léopold Bloom, personagem de James Joyce, assim como Ulisses, ele vagueia por um mundo onde é em todos os lugares um estrangeiro, e descreve este mundo com o recuo de quem faz uma viagem. É apresentado como um personagem positivo, um homem simpático, cordial, não se resumindo a uma caricatura do grande Ulisses de Homero. Se Joyce quis distinguir Bloom dos demais habitantes de Dublin (onde se passa a história), embora fosse um homem comum e não um sujeito excepcional, o autor lhe apresenta com características significativas: a polidez ao falar com as mulheres, a abertura e a sensibilidade para ajudar os outros, certa fineza e, sobretudo a capacidade de reflexões profundas sobre a mediocridade, sobre sua existência e seu meio, dentre outros aspectos. No romance de Joyce, Léopold Bloom, como Ulisses de Homero, vive a aventura de retornar à sua casa (Ítaca - Dublin) e à sua esposa (Penélope - Marion).

Assim, no caso de Ulisses brasileiro, podemos pensar sua vida como a de um homem-herói contemporâneo que, apesar de todos os obstáculos, teve um percurso socioprofissional brilhante. Até hoje, diante do espaço-tempo que se abre diante dele, procura um sentido diferente para sua existência do que somente se dedicar ao trabalho.

Um herói não grego e tampouco um personagem irlandês, mas um homem brasileiro, como muitos outros que vivem nas empresas, dedicam suas vidas ao trabalho e no momento da partida não sabem como enfrentar o futuro fora das organizações que, em seu imaginário, encarnam ainda o papel de mãe protetora e de madrasta má.

Parece-nos também que nosso Ulisses vive como um estrangeiro e pensa em voltar (em nome da bisavó italiana) para reencontrar suas raízes e entrar na casa de seus ancestrais como um filho vitorioso que volta da guerra e da grande jornada: para ocupar seu lugar de direito e para ser reconhecido entre seus irmãos de sangue.

6.2.8 Síntese compreensiva do caso de Ulisses

A problemática de Ulisses nos parece diretamente ligada à sua relação com o trabalho, tendo este ocupado o “lugar” central em seu projeto de ser. Ora, se esse elemento central de sua existência - seu objeto de investimento - lhe falta, como pode viver?

Desde a infância o trabalho, mais do que um meio de obter bens materiais, funciona como um modo de conseguir um lugar no mundo (uma existência social). Recordemos sua opção por não seguir a carreira de jogador de futebol, por se considerar “*mediocre*”; em sua existência a mediocridade nunca teve espaço. Ou seria um jogador célebre ou não seria jogador de futebol. Este sonho foi descartado e outros projetos foram colocados em seu lugar. O importante não era o que iria ser e sim como iria ser, pois precisava obter o destaque que lhe traria o reconhecimento social. Assim, diante dos impedimentos de ordem material e das dificuldades subjetivas, como repetidas vezes afirma, “*virou a página*”. No entanto, sempre descobriu uma maneira de se inserir em algum lugar onde poderia mostrar/testar suas capacidades, suas habilidades e sua inteligência, e finalmente ser reconhecido como um ganhador. Em seu cargo de executivo do banco ganhava dinheiro, superava adversidades e era reconhecido como um bom gerente, capaz de superar as expectativas dos dirigentes da organização financeira ao vencer todos os desafios que lhe eram propostos. Enfim, tornou-se um instrumento a serviço da empresa, mas em compensação, gozava do prazer de sua posição social, de seu *status*. No banco Ulisses se sentia com a força e a potência dos heróis de seus sonhos de infância.

Ao deixar esta estrutura, o vazio se instalou. Com seu modelo de ser no qual não admite perder o controle dos eventos de sua vida (internos e externos), sente dificuldade em gerenciar sua existência. Mas

neste instante não fala em suas dificuldades. Além disso, se encontra em uma situação difícil de dominar/controlar, porque é impossível realizar todas as exigências de uma só vez: são exigências extremas em relação a si mesmo e aos outros, o perfeccionismo, a certeza de não poder contar com ninguém a não ser consigo mesmo e a necessidade de planejar os mínimos detalhes de sua vida.

O caso aqui analisado mostra como esta pessoa avançou na realização de seu projeto de ser graças às condições dadas pela organização bancária sob a forma de um “contrato narcisista”. Vemos em sua história o engajamento sem limite ao banco.

As injunções às quais ele estava submetido pelos outros (ou que ele se impunha), lhe forneciam a motivação necessária para ir cada vez mais longe, no sentido de superar a si mesmo. No mundo financeiro ele era um chefe, tinha a tarefa de gerir recursos tecnológicos de valores elevados, de realizar negociações importantes para o crescimento do banco. Tinha também o pessoal a gerenciar e o poder disciplinar de dar ordens e/ou de transmiti-las. E, além disso, Ulisses tinha a ilusão de ser insubstituível. Experimentou o sucesso, mas sob o preço de jamais reduzir sua velocidade ou relaxar seu estado de alerta. Era necessário continuar a ser “excelente” para merecer um lugar na hierarquia do banco. Ao vivenciar sua exclusão do cargo de gerente, o mundo ideal caiu sobre sua cabeça e desde 2008 ele luta contra a depressão. Este homem agora está fora do lugar que, contraditoriamente, lhe permitia viver e lhe matava um pouco a cada dia.

Visivelmente Ulisses luta com todas as suas forças para superar os conflitos e contradições impossíveis de ser resolvidos em sua atual circunstância, buscando sozinho a solução, como sempre fez em sua vida. Percebeu que se continuasse no banco, a angústia, o sofrimento e as doenças iriam avançar até o limite máximo, podendo trazer sérios danos à sua saúde já fragilizada. A opção de permanecer em seu emprego tornou-se penosa, porque suas atividades ficaram muito aquém de suas capacidades intelectuais e a impossibilidade de exercer o poder, como explicamos acima, tornou-se insuportável para este homem. Além desses fatos, ser liderado por pessoas “incapazes” e menos preparadas do que ele é inaceitável.

Por outro lado, deixar a organização bancária - a solução que encontrou -, também pode colocá-lo em perigo, na medida em que o lança no isolamento social ao retirar suas referências identitárias. Apesar de ter se desenvolvido como alguém que só pode contar consigo mesmo, ou seja, na solidão, e ter perdido o cargo de chefia, Ulisses ainda

encontrava no conjunto da organização bancária um espaço para compartilhar suas experiências com o grupo de colegas e obtinha reconhecimento por pertencer a essa categoria profissional. Para ele, a aposentadoria pode significar uma espécie de “morte social”, conforme a famosa frase de Claude Levi Strauss (1908-2009). Pensamos que esta problemática afetou o conjunto de sua existência (todas as suas relações).

Outro aspecto importante no caso analisado é a ausência de um modelo “bem sucedido” de aposentadoria na família deste trabalhador, levando-o a relacionar sua situação à de outros membros de sua família. Em nossa compreensão, o redesenho identitário que vai ocorrer com a “verdadeira aposentadoria” será difícil, uma vez que seus investimentos foram até então dirigidos ao trabalho. A solução possível, em nosso entendimento, seria a substituição do banco por outros objetos de investimento, com um regime de trabalho similar. Dito de outra maneira, o que vai lhe fazer falta é o sistema ao qual foi submetido ao longo de sua carreira e que lhe fornecia as regras para sua vida. Assim, a aposentadoria pode ser o gatilho para novas oportunidades, desde que estas tenham características semelhantes às do sistema bancário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conflitos, ambivalências e contradições são experiências constitutivas da realidade humana, vividas a partir da inserção do sujeito em um contexto histórico com seus registros culturais, sociais, laborais, políticos e econômicos e psicológicos. Este último é a maneira singular como cada um vive sua situação - nem sempre como deseja, mas como lhe é possível -, e se insere neste contexto geral demarcado por relações dialéticas que expressam as contradições características da sua época.

Em nosso estudo sobre o processo de aposentadoria de trabalhadores bancários trabalhamos com dois vetores: o primeiro unifica os sujeitos desta pesquisa em um coletivo (o universal) e o segundo os diferencia (o singular).

O primeiro vetor diz respeito ao fato de nossos entrevistados integrarem uma categoria profissional definida - a de bancários - e, em segundo plano, de estarem aposentados pelo INSS. Se estes traços os unificam, encontramos outros em suas histórias de vida que os diferenciam, tais como as tradições culturais, as origens e as relações familiares, a etnia, a religião, a região geográfica e o período histórico de seu nascimento/desenvolvimento, a escolaridade, etc.; estes elementos, em seu conjunto, conformam uma dinâmica psicológica singular e constituem o segundo vetor de nosso estudo.

Neste contexto, todos os componentes do processo de aposentadoria, tanto em suas dimensões universais quanto singulares, encontram-se subsumidos a uma âncora que perpassa as demais categorias, envolvendo indistintamente estes sujeitos, as organizações de trabalho, a família e demais grupos sociais: o modo de produção capitalista que, com sua lógica interna, mais do que um modo de produção material é um modo de produção espiritual (Ianni, 2011), e invade os conceitos de espaço e de tempo. Podemos dizer que esse modo de produção é “fagocitador” de tradições culturais, de etnias, de classes sociais, e de outros elementos presentes na historicidade humana.

Sob essa ótica, as organizações bancárias funcionam, para parte do grupo pesquisado, como sistema de mediação entre eles e o mundo, na medida em que seu projeto de ser foi constituído tendo o trabalho como valor central. Assim, ser bancário é vivido por estes sujeitos em suas faces contraditórias: a primeira diz respeito à experiência de ter obtido um espaço de segurança ontológica, na medida em que o banco lhes proporciona boa remuneração, posição social, lugar de

reconhecimento e valorização dos esforços individuais, de acordo com a ideologia do modelo de gestão implementado sob os auspícios da “Teoria do Capital Humano” (Schultz, 1963/1973). Com seu sistema de normas e valores baseados na competição e no individualismo, responde às demandas psicossociais destes sujeitos que têm, na base de sua dinâmica psicológica, a autoexigência, a competitividade e a necessidade de estarem sempre em atividade, como uma estratégia para realizar seu projeto de ser. A segunda face da profissão de bancários é vivida em oposição à primeira: lugar de mal-estar e de violência simbólica, na medida em que estes sujeitos colocam em jogo não apenas suas condições físicas e cognitivas, mas, sobretudo, suas subjetividades, as quais são subsumidas a um sistema que fomenta a ansiedade, a angústia, o receio de perder a posição conquistada na hierarquia do banco e de serem condenados ao ostracismo.

Situados nesta perspectiva, retomamos a questão título desta tese - “Posso me aposentar ‘de verdade’, e agora?” -, indicativa da interrogação destes trabalhadores diante de duas possibilidades contraditórias ao final da carreira profissional. A primeira lhes aponta um caminho distinto do trilhado no mundo do trabalho – a “verdadeira aposentadoria”, maneira como se referem ao momento em que efetivamente se desligarem do banco ou de qualquer outra atividade laboral remunerada. Seria a libertação dos aspectos negativos da profissão: as exigências que permearam seus cotidianos durante mais de trinta anos, constringendo-os ao cumprimento de horários de trabalho ilimitados, à pressão por produzir resultados cada vez mais expressivos, e, em alguns casos, à utilização de estratégias incompatíveis com seus valores morais e éticos. A segunda possibilidade para estes sujeitos já aposentados pelo INSS é a permanência em suas atividades laborais, nas quais encontram, além da remuneração e dos benefícios financeiros, o reconhecimento social, o *status*, o exercício do poder, a manutenção de vínculos profissionais e afetivos, bem como a continuidade da experiência de estar em “seu” ambiente (a empresa).

No entanto, como mostramos no Capítulo V, apesar de sua condição atual de aposentados pelo INSS, a grande maioria de nossos sujeitos não vivencia esta condição e remetem ao futuro distante a possibilidade de ruptura com o mundo do trabalho. De maneira geral, as pessoas não vivem o processo da aposentadoria como um absoluto em si – fato isolado das demais relações de suas vidas -, e sim na relação dialética com o conjunto constituído pelo trabalho, família, outras atividades, grupo social e, principalmente, suas trajetórias sócio-

histórica (passado) e o campo de possibilidades vislumbrado como futuro (mesmo que incerto).

Continuando nossa reflexão, retomamos aqui a questão central desta Tese: “Quais são as contradições e ambivalências que levam trabalhadores bancários já aposentados pelo INSS, com estabilidade econômica e financeira, a permanecer em atividade profissional remunerada?” Complementamos com as questões secundárias colocadas no início deste trabalho: Por que para algumas pessoas o processo de desligamento do vínculo empregatício é vivido como um merecido prêmio após anos de serviços e, para outras, como uma sentença de solidão e abandono, uma ameaça de “morte social”? No intuito de responder a estas indagações, o objetivo principal deste estudo foi identificar as contradições e ambivalências vividas por um grupo de bancários em situação econômico-financeira estável em seu processo de aposentadoria. Para isso, recorreremos às histórias de vida de ocupantes de cargos no alto escalão das organizações financeiras, destacando em seu conjunto os sentidos atribuídos ao trabalho, aposentadoria e envelhecimento, bem como suas vivências ao se depararem com a possibilidade de deixar seus postos de trabalho.

Dentre os quinze participantes desta pesquisa, encontramos três experiências distintas acerca do processo de aposentadoria:

No primeiro grupo estão Isabel, Júlio e Maria, que deixaram para trás a carreira de bancários e afirmam viver muito bem seu tempo de liberação das rotinas laborais. O emprego no banco, nas três histórias, foi uma estratégia escolhida ao acaso, para suprir necessidades financeiras. Nenhum se identifica com o perfil de bancário e só permaneceram na organização financeira em função da estabilidade proporcionada por bons salários, benefícios indiretos, posição social e a promessa de aposentadoria. Isabel e Júlio foram categóricos ao dizer que ingressaram no banco pensando no dia da aposentadoria, fato que lhes asseguraria uma velhice tranquila. Todos saíram assim que completaram o tempo de serviço requerido para se aposentarem. Podemos dizer, baseados em seus relatos, que estes sujeitos “suportaram” ou resignaram-se em ser bancários durante um período determinado, desenvolvendo ao longo de suas carreiras, espaços de resistência e, acima de tudo, encontrando suas mediações fundamentais em relações fora do ambiente laboral.

No segundo grupo temos Heitor e Ulisses, também desligados dos bancos nos quais construíram carreiras de sucesso. Em ambos os casos, temos a perda de cargos importantes na hierarquia da organização

como um fator determinante para o esvaziamento de suas atividades que, chegando aos níveis da insuportabilidade, deram forças para a ruptura do contrato laboral, ou melhor, do “contrato narcísico” (Aubert & Gaulejac, 2007). Na medida em que procuraram restabelecer os vínculos com a organização, até então central em suas vidas, e não obtiveram sucesso, optaram por sair e buscar em outros sistemas e atividades um lugar para investir suas “energias”, de forma a suprir necessidades psíquicas e sociais. Estes dois sujeitos afirmaram serem “movidos a desafios”, tendo como características marcantes de personalidade o forte grau de competitividade, a disciplina, a autoexigência e o rigor, forjados em suas histórias familiares e fortemente alimentados pela ideologia presente em suas trajetórias profissionais nas organizações financeiras. Para estes bancários aposentados o trabalho foi a força motriz no conjunto de suas vidas, para a realização de seus projetos de ser, ficando as demais relações situadas em segundo plano.

Fazem parte do terceiro grupo Agnelo, Flávia, Helena, José, Léo, Lúcio, Luíza, Mario, Olga e Paulo, todos aposentados pelo INSS e em atividades laborais remuneradas. Para estes sujeitos, como no segundo grupo, a auto-realização passa pelo trabalho, estratégia central em suas vidas e elemento que os faz encontrar sentido nas demais relações. Objetivamente sabem que podem sair do banco a qualquer momento, que suas condições socioeconômicas são boas, garantindo-lhes uma velhice tranquila. Mas, psicologicamente experimentam uma “certeza”, constituída a partir de suas experiências e da história familiar, de que não estão em condições de deixar o espaço laboral e, mais do que isto, de não se projetar em um futuro sem a rotina vivida nas organizações de trabalho. O sujeito é o que faz e neste sentido, ele é o seu trabalho – um ser ativo, com trânsito na sociedade e cujo papel é reconhecido. Ser aposentado, nestes termos, adquire o sentido de negação de ser no mundo – alguém cuja existência perdeu o sentido, como expressaram alguns destes sujeitos -, e a aposentadoria é vislumbrada como a antessala da morte. Nesta perspectiva, a ruptura com a identidade constituída ao longo da vida profissional é insuportável. Necessitam continuar sendo “trabalhadores”, seja nas organizações bancárias ou em outros setores da economia, como, por exemplo, Mário, que pretende “*continuar até o fim*” em suas atividades laborais, seja como bancário ou como advogado.

Objetivando prosseguir respondendo à questão central desta Tese, nos ocuparemos dos componentes do segundo e do terceiro grupos,

cujas características citamos acima. Lembramos que os elementos constitutivos de suas personalidades foram forjados a partir de suas experiências familiares, sociais e culturais inseridas no modelo de produção capitalista. Da mesma forma, as características presentes no ambiente bancário são a tradução da lógica produtivista das novas formas de gerenciamento presentes no capitalismo flexível: alta *performance*, produtividade, urgência e competitividade. O valor do trabalho deixa de ser a finalidade da ação do sujeito e passa a ser dado por seu resultado numérico – a “quantofrenia” (Gaulejac, 2011). Dito de outra maneira, os resultados financeiros são o objetivo central da ação humana.

Ao analisarmos a trama das trajetórias socioprofissionais, dos projetos parentais e das transmissões intergeracionais nas histórias de vida destes sujeitos, verificamos que a aposentadoria é apresentada em seus aspectos contraditórios – temida e desejada, possível e impossível, considerando os aspectos psicossociais envolvidos. Vemos nestes casos a incorporação da ideologia gerencialista (Aubert & Gaulejac, 2007), com sua apologia ao indivíduo livre, autônomo, capaz de ultrapassar sem cessar seus limites. Nestes termos, trabalhar e, acima de tudo, ocupar cargos importantes nas organizações, alimentam a ilusão de força e imortalidade, assim como afasta a necessidade de se confrontar com os conflitos e contradições existenciais.

Em termos sociais, a ruptura com o mundo do trabalho, que por si só implica um processo de exclusão do lugar socialmente ocupado, muitas vezes soma-se aos conflitos vividos no grupo familiar. Como discutimos no Capítulo V, a “volta para casa” pode evidenciar tais situações, até então deixadas em segundo plano em função da rotina estabelecida em torno do trabalho e da convivência social no ambiente laboral. A relação com os membros da família, antes reduzida há algumas horas por dia, tem agora seu tempo ampliado, podendo acirrar disputas tanto pelo espaço físico quanto pelo poder intrafamiliar, como também confirmar a ausência das mediações psicossociais necessárias para a realização de um projeto de ser, até então viabilizado **no e pelo** trabalho. Neste contexto, o sujeito vive a perda de sua identidade profissional e, concomitantemente, de seu grupo de colegas; vê-se também diante da necessidade de elaborar o luto pela perda da família idealizada. É a experiência de “morte social”, lado a lado com a liberação das obrigações do espaço laboral.

A leitura desta contradição deve ser efetuada dialeticamente. Por certo uma pessoa dedicada integralmente ao seu trabalho, como vimos

nas trajetórias socioprofissionais do grupo pesquisado (Capítulo IV), destina pouco tempo à sua família, podendo sentir-se culpada por não ter dado atenção principalmente aos filhos. Assumindo o papel de provedor desde cedo, trabalhou intensivamente para proporcionar à sua família condições de vida diferentes daquelas de sua infância e, ao mesmo tempo, para cumprir os desígnios da sociedade “hipermoderna” (Pagès et al, 1993), na qual o sujeito é reconhecido socialmente na medida de suas posses e de sua capacidade de consumir. Ao “voltar para casa”, hipoteticamente este sujeito espera retomar as relações familiares, dedicando-lhes seu tempo agora disponível, reivindicando também seu espaço de reconhecimento, poder, etc. No entanto, encontra uma situação objetiva em que seus familiares se organizaram sem contar com ele. Presença quase invisível durante anos, ao retornar a este grupo, na maioria dos casos, o bancário aposentado sente-se deslocado e sem espaço – um estranho em sua casa.

Poderíamos questionar se foi o investimento total no trabalho que esvaziou as relações familiares, ou se foi justamente o esvaziamento destas que o “empurraram” para o superinvestimento no trabalho? Dificil responder escolhendo a primeira ou a segunda opção, assim como não podemos afirmar que estes sujeitos não se aposentam efetivamente porque suas famílias deixaram de ser mediações psicossociais. Em seu movimento dialético, uma situação pode produzir a outra, que, por sua vez, retroalimenta a primeira.

Outro elemento integrante deste quadro é a situação socioeconômica das famílias de origem de nossos pesquisados. Alguns vieram de contextos de necessidade e escassez (ausência de meios dignos de produção da existência); outros, mesmo tendo condições razoáveis ou boas na infância, têm em suas histórias o registro da saga de antepassados imigrantes que fugiram de condições precárias em busca de melhores condições de vida no Brasil. Esta “herança” sociocultural lhes traz a certeza (em termos psíquicos) de que uma pessoa só ultrapassa as adversidades da vida por meio do trabalho constante. Assim, mesmo tendo transcendido a situação de seu grupo de origem, estes sujeitos experimentam a possibilidade iminente de perder seu patrimônio, seu poder e sua posição social, voltando às condições insuportáveis de pobreza e de exclusão social.

Este aspecto necessita ser analisado no âmbito de nossa cultura, que exige a busca pela segurança absoluta. Não existindo tal possibilidade na dialética da vida humana, o sujeito assume a via da negação e apresenta dificuldades (psicológicas) de se apropriar de suas

conquistas, de ver que não precisa aumentar seu patrimônio ou suas receitas. Em termos psicológicos, sente a necessidade de continuar trabalhando para manter sua condição socioeconômica. Vimos que Isabel, Júlio e Maria transcenderam essa lógica, mesmo sendo procedentes de famílias pobres. Afirmam que o que possuem lhes basta e não precisam continuar trabalhando para ganhar mais. Conseguiram dialetizar sua dinâmica psicológica.

Ainda no âmbito das relações familiares, verificamos também a dificuldade vivida principalmente pelos homens em voltar para casa, em função da “rejeição” de suas mulheres em compartilhar o espaço doméstico. Considerado “naturalmente” feminino, este espaço, para os homens pesquisados, além de não lhes pertencer, lhes é hostil. Assim, a solução encontrada por eles é manterem-se na sua rotina aprendida ao longo dos anos de exercício profissional. Podemos citar como exemplo desta situação, os casos de Agnelo, José, Léo, Mário e Paulo, que em suas narrativas explicitaram este conflito.

Entre as mulheres pesquisadas também encontramos dificuldades em “voltar para casa”, mas os elementos deste desconforto são de outras ordens. Helena e Luíza expressaram medo da solidão e da morte, e utilizam do trabalho como “fuga” de um cotidiano destituído de sentido. Para Flávia, deixar o espaço laboral é confrontar-se com uma relação conjugal insatisfatória, a qual não se percebe capaz de resolver. Assim, ao invés de alimentar esperanças continuamente frustradas, resigna-se (Sartre, 1943/1997) e encontra sua “solução” mantendo-se ocupada no trabalho bancário. Para Olga, voltar para casa é deparar-se com o fantasma do retorno à situação de pobreza das gerações de imigrantes italianos que aqui chegaram fugindo da miséria e das guerras em seu país. Neste caso podemos pensar na força da “herança” intergeracional (Gaulejac, 1999/2009b) atuando na dinâmica psicológica desta mulher.

Nossa pesquisa não teve como objetivo tratar das relações de gênero no processo de aposentadoria. No entanto, observamos que para as mulheres pesquisadas, a carreira profissional, exercida em paralelo ao papel de mãe e esposa, representou um avanço em relação às suas mães e avós, além da realização de projetos principalmente de suas mães. Assim, “voltar para casa” remete ao fantasma de retornar a um modelo de mulher recusado em sua adolescência.

Outro aspecto mencionado pelos pesquisados é a redução do espaço social após deixar o emprego no banco. Os convites para eventos comemorativos vão aos poucos se restringindo, assim como a participação em outras atividades da empresa. Ir ao banco para “bater

papo”, como alguns citaram, é dificultado pela rotina bancária de urgência e pressão constantes em que os colegas encontram-se. Assim, se antes da aposentadoria as situações sociais eram colocadas “naturalmente” diante do sujeito, ao deixar o emprego no banco terá de buscar alternativas para substituí-las, em outros contextos. Esta prática, no entanto, é trabalhosa e requer investimentos (inclusão em outros grupos sociais) que nem sempre o aposentado sente-se apto a realizar.

Em termos culturais, aprendemos o significado de ser aposentado em sua relação direta com a velhice e a inutilidade social, como discutimos no Capítulo V. Nas empresas, de maneira geral, o incentivo à renovação dos quadros de pessoal, ou, em outras palavras, a substituição dos empregados mais velhos (acima dos 40 anos) por jovens, é prática contumaz, como aponta Guillemard (2010) dentre outros autores. Não há normas escritas, mas culturalmente vem se instituindo que ao chegar “à determinada idade”, é necessário deixar seu lugar para alguém mais jovem. Os limites da “determinada idade” são flexíveis, situando-se entre os 40 e os 60 anos. Nos bancos públicos o constrangimento é relativamente menor, em função da estabilidade adquirida pela forma de ingresso (concurso público). No entanto, nessas organizações, nossos entrevistados relataram sentirem-se “assediados” a sair, por meio de questionamentos sucessivos e da perda de cargos de expressão na hierarquia da empresa. Mesmo relegados ao ostracismo, tendo seu trabalho esvaziado e destituído de sentido, alguns resistem, pois preferem permanecer naquele ambiente a perdê-lo. Simbolicamente mantém-se “ativos”.

Em seu sentido positivo, vimos que a aposentadoria se apresenta para os participantes desta pesquisa como liberação dos compromissos formais e das exigências impostas pelo ambiente organizacional, bem como espaço de fruição e desenvolvimento. Em seu sentido negativo, associa-se às diversas “mortes”, como explicitamos no Capítulo V, sendo assim mais temida do que desejada. Nos casos em que os sujeitos se dizem felizes por terem deixado seus empregos nos bancos e assumem sua condição de aposentados, é possível encontrar contradições, como evidencia a história de Isabel, que demorou oito anos para sentir-se aposentada. Entendemos assim, que para respondermos à questão central desta Tese, precisamos relacioná-la à indagação discutida no Capítulo V: qual é o sentido do trabalho para esses bancários?

Vimos que não há resposta única, mas em geral, o trabalho se apresenta em seu sentido ontológico de produção da vida e de realização

de um projeto de ser, em oposição aos diversos tipos de “morte” apontados por nossos entrevistados. É também fator de proteção, vivido como um refúgio, fuga de si mesmo e das contradições inerentes à vida. No entanto, estar ou não estar trabalhando, por si só não é a determinante do bem-estar e da qualidade de vida destas pessoas.

Finalmente, diante do conjunto de histórias de vida analisadas, **defendemos a tese** de que, para o grupo estudado, a dificuldade em deixar o trabalho remunerado e com vínculo empregatício está diretamente associada à vivência psicossocial de um futuro em ameaça, nos termos em que o não-trabalho tem o sentido de morte social. Esta afirmação somente pode ser compreendida na relação entre: (a) o projeto de ser de um sujeito, cuja estratégia central de realização é o trabalho e (b) o sistema organizacional, com seu discurso que supervaloriza a ação constante, alimenta o mito do sucesso e da força individual, bem como captura a subjetividade do sujeito por meio de sua adesão incondicional aos ideais empresariais.

O sistema organizacional, no caso deste estudo representado pelos bancos, com sua ideologia “gerencialista” vem ao encontro das necessidades psicossociais de sujeitos que têm por característica a competitividade e o desejo de superar seus limites. Nesta concepção, a vida é uma batalha na qual não há tempo a perder. Assim, o projeto do sujeito encontra no ideal organizacional o lugar perfeito para sua realização.

Consideramos a dinâmica de personalidade destes sujeitos, forjada em suas relações sócio-históricas permeadas por condições de necessidade e escassez e/ou pela ideologia do trabalho como valor central na vida, a ruptura com os elementos encontrados no contrato laboral/“narcísico” (a exigência de alta *performance*, a pressão por resultados, a urgência, a necessidade de superação de seus limites e os desafios constantes) lança-os no esvaziamento. É justamente a face apontada como negativa em seu trabalho que faz estes sujeitos sentirem-se vivos.

Diante desta constatação, deixar a atividade laboral implica escolher deixar para trás um ideal de homem ou de mulher legitimado diante do olhar dos outros (socialmente) e, principalmente, perante si mesmo (psicologicamente). Não trabalhar significa abdicar de seu lugar no mundo e de sua posição social ao romper o convívio cotidiano com os colegas de profissão, perdendo também a identidade profissional que é o fio norteador de seu projeto de ser. Nestes termos, o não-trabalho é

ameaçador ao retirar do sujeito a possibilidade de se reconhecer sendo quem é e quem foi.

Poderíamos pensar que, excetuando-se o trabalho, no conjunto de suas relações estes sujeitos podem encontrar mediações para se realizarem. No entanto, considerando que, nas demais relações dificilmente encontrarão os mesmos níveis de exigência do ambiente organizacional – que lhes é vital –, resistem e permanecem em suas atividades laborais. Necessitam ser desafiados em suas capacidades, continuar produzindo e ganhando dinheiro para obterem reconhecimento e valorização social. A organização de trabalho continua respondendo às suas necessidades psicossociais e, com os laços afetivos e profissionais mantidos, estes sujeitos conseguem transitar nos demais setores de suas existências.

Na perda de cargos importantes (casos de Heitor e de Ulisses), na impossibilidade de ascensão profissional (caso de Luíza), e ainda na impossibilidade de prosseguir em altos postos na hierarquia dos bancos por problemas de saúde (casos de Helena e Lúcio), podemos pensar que ocorre uma ruptura parcial com o “contrato narcísico” (Aubert & Gaulejac, 2007), levando o sujeito a experimentar o vazio existencial, a perda do sentido em suas atividades. Nestes casos, a organização bancária antes idealizada, torna-se lugar de sofrimento, conservando ainda alguns elementos necessários às demandas psíquicas dos sujeitos que, mesmo mutilados em seus ideais, podem optar por permanecer em seus quadros, por não vislumbrar em outras relações ou lugares sociais as condições de realização de seu ser.

Por fim, elencamos algumas constatações adicionais que nos permitem compreender por que no grupo pesquisado a maioria dos sujeitos permanece em suas atividades laborais:

- (1) A constituição de projeto de ser no qual a estratégia central se relaciona ao trabalho. Assim a ideologia da centralidade do trabalho produtivo na vida humana ganhou força motriz na trajetória destes sujeitos, e suas demais relações foram relegadas ao segundo plano. Nesta perspectiva, não-trabalho é visto como ócio, algo a ser combatido (ideologicamente com carga negativa). Trabalhar assegura características de valor moral, como a respeitabilidade, a integridade e o reconhecimento social. Sob esta lógica, quem não trabalha é inútil à sociedade. Vemos aqui a incorporação e a força dos valores da sociedade “hipermoderna” (Pagès et al, 1993) – ter é mais importante do que ser.

- (2) O trabalho passou a ser o definidor do ser do sujeito e este vive em função de sua carreira profissional, mas o valor crucial adquirido pelo trabalho é vivenciado a partir de uma transmissão intergeracional, expressão da cultura familiar. O sujeito não realiza tais escolhas livre das influências socioculturais e familiares.
- (3) Em decorrência dos dois primeiros itens, temos a inexistência de modelos bem sucedidos de aposentadoria nas gerações de familiares que antecederam nossos pesquisados. Assim, este evento traz uma carga emocional relacionada ao fantasma da inutilidade e da morte.
- (4) O trabalho é tomado como um antídoto à morte e à invalidação social, bem como um balizador dos tempos da vida. Neste sentido, para estes sujeitos, estar diante de sua liberdade gera angústia e medo do fracasso, pois seriam obrigados a se “reinventar”, nesta sociedade na qual as pessoas são reconhecidas a partir de suas capacidades produtivas e de consumo. Pertencer à categoria dos “inativos” pode ser vivido como morte.

Entendemos que entre a pesquisa ideal e a possível, sempre haverá uma lacuna e, conseqüentemente, um “luto” a ser vivido pelo pesquisador. Em nosso caso não é diferente, considerando nossa dinâmica de personalidade resultante de uma história singular e de todas as influências de nosso meio sociocultural e familiar.

Trabalhadores bancários aposentados pelo INSS e ainda em seus postos de trabalho - o grupo escolhido para esta investigação, poderia ser considerado como um limitador nesta pesquisa, no que tange às possibilidades de comparação com outros coletivos profissionais e/ou modelos de aposentadoria. No entanto, com a inclusão de cinco sujeitos que se diziam efetivamente aposentados, desligados de suas atividades laborais, encontramos resultados interessantes, principalmente no que tange às contradições e ambivalências vividas em seus processos de aposentadoria, como podemos observar nos casos de Heitor e de Ulisses. A força de uma “herança” familiar na qual o trabalho é valor supremo permaneceu após o desligamento destes sujeitos dos bancos em que exerceram suas funções durante longo período, causando-lhes desconforto e ambivalências.

Por outro lado, entendemos que não ter incluído no grupo estudado entrevistas com seus familiares foi um dos limitadores de

nosso estudo. Registramos tal proposição para os próximos trabalhos neste campo, considerando a importância de compreender a racionalidade do núcleo familiar em relação ao modelo de aposentadoria e à relação do sujeito com seu trabalho. A compreensão dos elementos constitutivos da relação entre trabalho, aposentadoria e família, poderia proporcionar ao trabalhador uma transição mais tranquila para seu novo *status*.

Com base na discussão dos casos apresentados neste estudo, reafirmamos nosso entendimento de que somente considerando o fenômeno à luz da historicidade singular e do contexto social produzido e produtor, podemos compreender o processo de desvinculação do sujeito com o seu trabalho por meio da aposentadoria.

REFERÊNCIAS

Albrecht, P. A. T. (2010). **Sentido do trabalho para “concurseiros”: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo.** Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

Alves, G. (2007). **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho** (2a ed.). Londrina, PR: Práxis. Recuperado em 30 outubro, 2009 de <http://www.giovannialves.org/livros-meus.htm>.

Alves-Mazzotti, A. J. (2002). A “revisão da bibliografia” em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis – o retorno. In: Bianchetti, L., Machado, A. M. N. (Orgs.). **A bússola do escrever: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações.** Florianópolis e São Paulo: Editora da UFSC e Cortez.

Antunes, R. (2000). **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2005). **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas.

Aquino, C. A. B.; Martins, J.C. de O. (2007). Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-estar e subjetividade**, (VII) 2, pp. 479-500. Fortaleza, set/2007.

Arendt, H. (1958/2001). **A condição humana.** (10.ed.). (Trad. R. Raposo). Rio de Janeiro: Forense.

Aubert, N. (2003). **Le culte de l’urgence.** La société malade du temps. Paris: Flammarion.

Aubert, N., Gaulejac, V. de. (2007). **Le coût de l’excellence.** Paris: Éditions du Seuil.

Barbarini, N. (2001). **Trabalho bancário e reestruturação produtiva: implicações no psiquismo dos trabalhadores.** 2001. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Barbosa Franco, M. L. (1989). Possibilidades e limites do trabalho enquanto princípio educativo. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, n. 68, p. 29-38.

Barus-Michel, J. (2004). **O sujeito social**. (E. Galery & V. M. Machado, Trads.). Belo Horizonte/MG: PUC Minas.

Barus-Michel, J., Enriquez, E. (2005). Poder. *In*: Barus-Michel, J., Enriquez, E., Lévy, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi.

Barus-Michel, J., Enriquez, E.; Lévy, A. (2005) Introdução. **In: Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi.

Bauman, Z. (1999). **Modernidade e ambivalência**. Rio de Janeiro: Zahar.

Bauman, Z. (2001). **Modernidade Líquida**. (Trad. P. Dentzien). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Batista, E. (2007). **A fantástica fábrica de dinheiro na trilha do empowerment: o discurso gerencial do Banco do Brasil**. Dissertação de mestrado. Universidade Paulista. Marília, SP.

Beaujouan, J. (2005). **Argent et transmission intergénérationnelle**. Paris: Institut International de Sociologie Clinique. (manuscrito não publicado).

Beaujouan, J. (2011a). **La relation des individus avec l'argent: éclairages cliniques**. Textos elaborados entre 2003 e 2011, a partir dos Seminários Histoires d'argent. Paris: Institut International de Sociologie Clinique.

Beaujouan, J. (2011b). **Notre relation à l'argent, une affaire complexe**. Conférence-débat. Mutuelle d'assurances MAIF. France. (Apostila - Seminário "Histoires d'Argent", janeiro 2012, Institut International de Sociologie Clinique, Paris).

Beauvoir, S. de. (1946/1996). **Tous les hommes sont mortels**. Paris: Gallimard.

Beauvoir, S. de. (1946/1984). **Todos os homens são mortais**. 6. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Beauvoir, S. de. (1947/2005). **Por uma moral da ambiguidade**. (Trad. Marcelo Jacques de Moraes). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Beauvoir, S. de. (1982). **A cerimônia do adeus**. Seguido de entrevistas com Jean Paul Sartre. Agosto-Setembro 1974. (3. ed.). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Beauvoir, S. de. (1990). **A velhice**. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Benedetti, M. (2007). **A trégua**. Rio de Janeiro: Objetiva.

Bertaux, D. (1997/2010). **L'enquête et ses méthodes. Le récit de vie**. (3. ed.). Paris: Armand Colin.

Bianchetti, L. (2001) **Da chave de fenda ao laptop**. Tecnologia digital e novas qualificações. Desafios à educação. Petrópolis: Vozes; Florianópolis: UFSC.

Bianchetti, L. (2003). Um olhar investigativo sobre a realidade escolar: os desafios na gestão do projeto político pedagógico. III Seminário Estadual de Política e Administração da Educação. **Os desafios na gestão do projeto político pedagógico: implementação e avaliação**. Anais. Associação dos Administradores Catarinense de Administração da Educação. Joaçaba: 21 a 24 setembro de 2003. Recuperado em 12 setembro, 2012 de <http://aaesc.org.br/wp-content/uploads/2012/06/Anais2003.pdf>.

Bianchetti, L. (2005). **Curriculum vitae em tempos de empreendedorismo e empregabilidade**. In: Aued, B.W. (Org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981, november) Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, (2). pp.141-163p.

Blanché, A., Rhéaume, J. (2010, mars). Séminaire “La retraite et histoires de vie”. **Institut de Sociologie Clinique**. Paris.

Boeing, L. G. (2011). **Construindo a vida adulta: Trajetórias, Sentidos e Práticas Cotidianas de Pessoas com Formação Universitária**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado em 20 setembro, 2012 de <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0481-D.pdf>.

Bogdan, R., Biklen, S. K. (1994). **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto, Portugal: Porto Editora.

- Borges, L. H. (2000) O trabalho de caixa bancário, saúde mental e lesões por esforços repetitivos. (LER). In: Glina, M. R., Rocha, L. E. (org.). **Saúde mental no trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: Editora VK. pp. 167-204.
- Borland, J. (2005). **Transitions to Retirement: A Review**. Melbourne Institute Working Paper Series. Working Paper N°. 3/05.
- Bourdieu, P. (1980). **Le sens pratique**. Paris: Minuit.
- Bourdieu, P. (2007). **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk.
- Brandão, J. (2008). **Dicionário mítico-etimológico da mitologia grega**. Vol. II, J-Z. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Brasil, (1943). *Decreto-Lei n 5.452 de 1º de maio de 1943: Consolidação das Leis do Trabalho*. Recuperado em 29 março, 2012 de www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretp-lei/del5452.htm.
- Brasil (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília/DF: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos. Recuperado em 02 julho, 2009 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm.
- Brasil (2012). Ministério do Trabalho e Emprego. Portal do Trabalho e Emprego. **Dúvidas trabalhistas**. Recuperado em 12 setembro, 2012 de http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp.
- Camargo, P. O. (2009). **A evolução recente no setor bancário no Brasil**. São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Campello, J. C. (2004). **Cargas de trabalho e evidências de seu impacto sobre a saúde de trabalhadores em bancos: estudo de caso em quatro instituições financeiras em Porto Alegre**. Dissertação de Mestrado em Engenharia – ênfase em Ergonomia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Caradec, V. (2010). **Sociologie de La vieillesse et du vieillissement**. 2. ed. Paris: Armand Colin.
- Carlos, S.A., Jacques, M.G.C., Larratéa, S.V.; Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**. 1, pp. 77-89. Recuperado em 03 setembro, 2011 de <http://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4653>.

Carreteiro, T. C. (2003, jul/dez). **História de vida: da genealogia a um estudo.** *Psico*, Porto Alegre: Faculdade de Psicologia da PUCRS, 34, (2), pp. 281-295.

Carreteiro, T. C., Barros, V. A. (2011). Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In.: Bendassolli, P., Soboll, L. A. (orgs.). **Clínicas do trabalho.** São Paulo: Atlas. pp. 208-226.

Castel, R. (2003). **L'insecurité sociale. Qu'est-ce qu'êtré protege?** Paris: Seuil.

Castel, R. (2010). **Les métamorphoses de La question sociale.** *Une chronique du salariat.* Col. Folio Essais. Paris: Gallimard.

Castel, R. (2012). Dans l'histoire sociale, lês protections sociales les plus fortes ont été rattachées au travail. Travail: mode(s) d'emploi. Tribune. *Forum. Revue théorique éditée par FO.* nr.2, janvier 2012. Recuperado em 20 agosto, 2012 de http://www.revueforum.fr/wp-content/uploads/2012/01/Forum_janvier_2012.pdf.

Castro, F. J. G. de. (2010). **Burnout, projeto de ser e paradoxo organizacional.** Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

Chiland, C. (org.). (2010). **L'entretien clinique.** Paris: Quadrige/PUF.

Cícero, M. T. (2008). **Saber envelhecer e a amizade.** (Trad. P. Neves). Porto Alegre: L&PM.

Codo, Wanderley et al. (1995). A síndrome do trabalho vazio em bancários. In: Codo, W., Sampaio, J. J. (Orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho.** Petrópolis: Vozes.

Codo, W. (Org.). (2006). **Por uma psicologia do trabalho.** Ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Conferência Nacional dos Bancários define pauta para campanha 2012. Folha Sindical. **Jornal dos empregados em estabelecimentos bancários de Florianópolis e região – CUT – Ano 23.** Florianópolis, 26 de julho de 2012. Recuperado em 23 agosto, 2012 de http://www.seebfloripa.com.br/images/stories/folha_sindical/extra2.pdf.

Costa, A. B. (2009). **Projetos de futuro na aposentadoria.** Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

- Costa Neto, Y. C. da. (2004). **Bancos Oficiais no Brasil**. Origens e aspectos de seu desenvolvimento. Brasília: Banco Central do Brasil.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. vol. 12, n. 2, pp. 189-202.
- Coutinho, M. C. (2006). **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, 19 (especial): 29-37.
- Dal Rosso, S. (2006). Tempo de trabalho. In.: Catani, A.D.; Holzmann, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS Editora.
- Debert, G. G. (2004). *A reinvenção da velhice*. **Socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: EDUSP e FAPESP.
- Denton, F., Spencer, B. (2009). What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative: Concepts and Measures. **Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement**, Volume 28, Number1, March/mars.
- DIEESE (2001). **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE.
- Diogo, M. F. (2011). **“Só tem homem, pera né, eu também quero entrar nesse lugar.” Reflexões sobre a inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada**. Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Dujarier, M.-A. (2012). **L´idéal au travail**. Paris: Quadrige/PUF.
- Elias, N. (2001). **A solidão dos moribundos**. Seguido de “Envelhecer e Morrer. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Enriquez, E. (1999). L´argent, fetiche sacré. In.: Bouilloud, J.-P., Guienne, V. (sous la direction de). **Questions d´argent**. Paris: Desclée de Brouwer. pp. 47-63.

Enriquez, E. (2002). **Que peut-on comprendre? Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels.** (VIII)19 (pp.9-21).Paris: ESKA.

Enriquez, E., Haroche, C. (2003). **La face obscure des démocraties modernes.** Coll. Sociologie Clinique. Ramonville Saint-Agne: Érès.

Ferreira, A. B. de H. (1987). **Pequeno dicionário brasileiro da língua portuguesa.** 11.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Ferreira, A. B. de H. (2004). 6. ed. **Mini Aurélio.** O dicionário da língua portuguesa. Curitiba: Positivo.

Ferreira, A. B. de H. (2009). 7. ed. **Mini Aurélio.** O dicionário da língua portuguesa. Curitiba: Positivo.

Fontaine, J; Gendron, B. (2012). **La retraite. Au miroir du genre.** Paris: L'Harmattan.

França, L. (1999). Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In.: Veras, R. P. **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição.** (pp. 11-34). Rio de Janeiro: Relume-Dumará, UERJ: Recuperado em 29 novembro, 2009 de www.sesc-rs.com.br/maturidade/iptv-trabalhocomidosos/MATURIDADE/textos/Aula3/preparacao_aposentado%5B1%5D.pdf.

França, L (2002). **Repensando aposentadoria com qualidade.** Um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. CRDE, UnATI, UERJ. Recuperado em 20 agosto, 2008 de <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>.

França, L (2008). **O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia.** Rio de Janeiro: Rocco.

França, L. (2010). Prefácio. In: Zanelli, J. C.; Silva, N. & Soares, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho.** Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed.

Francequin, G. (2008). **Le vêtement de travail, une deuxième peau.** Paris: Érès.

Frigotto, G. (2009). A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação** v. 14 n. 40 jan./abr. 2009. Recuperado em 13 agosto, 2012 de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n40/v14n40a14.pdf>.

- Gaulejac, V. de. (1987). **La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identité**. Paris: Hommes & Groupes.
- Gaulejac, V. de. (1994). **La lute de places**. Paris: Desclée De Brouwer.
- Gaulejac, V. de. (2004). Histoires d'argent. In.: Bouilloud, J.-P. **Argent: valeurs et sentiments**. Collection Changement Social, n° 8. Laboratoire de Changement Social, Université Paris 7 – Denis-Diderot. Paris: L'Harmattan.
- Gaulejac, V. de. (2005). **La société malade de la gestion**. L'idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social. Paris: Éditions du Seuil.
- Gaulejac, V. de. (2006). **As origens da vergonha**. (Trad. M. B. de Medina). São Paulo: Via Lettera.
- Gaulejac, V. de. (2007). Aux sources de la sociologie clinique. In.: Gaulejac, V. de, Hanique, F., Roche, P. **La sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques**. Paris: Érès. Coll. Sociologie Clinique.
- Gaulejac, V. de. (2009a). **Qui est « je » ? Sociologie clinique du sujet**. Paris: Éditions du Seuil.
- Gaulejac, V. de. (2009b). **L'histoire em héritage**. Roman familial et trajectoire sociale. Paris: Desclée De Brouwer.
- Gaulejac, V. de. (2010). Introduction. L'histoire de vie a-t-elle en sens? In.: Gaulejac, V. de; Legrand, M. **Intervenir par le récit de vie. Entre histoire collective et histoire individuelle**. Toulouse: Érès. Coll. Sociologie Clinique.
- Gaulejac, V. de. (2011). **Travail, les raisons de la colère**. Paris : Seuil.
- Gaulejac, V. de, Roche, P. (2007). Introduction. In. : Gaulejac, V. de, Hanique, F., Roche, P. **La sociologie clinique. enjeux théoriques et méthodologiques**. Paris: Érès. Coll. Sociologie Clinique.
- Gil, A. C. (1994). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Giust-Desprairies, F. (2004). **Le désir de penser**. Construction d'un savoir clinique. Paris: Téraèdre.
- Giust-Desprairies, F. (2009). **L'imaginaire collectif**. Toulouse: Érès.

Grün, R. (1985). **Taylorismo e fordismo no trabalho bancário: agentes e cenários**. Recuperado em 08 agosto, 2011 de http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_02/rbcs02_02.htm

Grisci, C. L. I. (2003). Dos Corpos em Rede às Máquinas em Rede: Reestruturação do Trabalho Bancário e Constituição do Sujeito. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**.7(1). Rio de Janeiro, pp. 87 – 108.

Grisci, C. L. I. Bessi, V. G. (2004). Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, n. 12, pp. 160-200.

Gorz, A. (1982). **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. (Trad. A. R. Vianna & S. G. de Paula). Rio de Janeiro: Forense.

Guillemard, A-M. (2010) **Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite. Perspectives internationales**. 2. ed. Paris: Armand Colin.

Guillemard, A-M. , Legrand, Monique. (2001). **Âges au travail et gestion dès ages: le cas de la Poste**. Paris: Rapport la Poste.

Habermas J. (1990). **Para a reconstrução do materialismo histórico**.(2. ed.). (Trad. C. N. Coutinho). São Paulo: Brasiliense.

Hanique, F. (2010a). **Comprendre le travail**. n.1. Explorer nos représentations du travail. M2 Sociologie clinique et psychosociologie. Approches théoriques du travail. Memo. Université Paris-Diderot, Paris VII. Novembre 2010.

Hanique, F. (2010b). **Comprendre le travail**. n.2. Théories du travail. M2 Sociologie clinique et psychosociologie. Approches théoriques du travail. Memo. Université Paris-Diderot, Paris VII. Décembre 2010.

Il nuovo dizionario italiano Garzanti. (1988). Milano: Garzanti Editore.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –IBGE. (2009) Síntese de Indicadores Sociais – uma análise das condições de vida da população brasileira 2009. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Recuperado em 23 novembro, 2009, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2009/indic_sociais2009.pdf.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –IBGE. (2010). *Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica número 27*. Síntese de indicadores sociais – uma análise das condições de vida da

população brasileira 2010. Rio de Janeiro. Recuperado em 08 julho, 2012, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicossociais2010/SIS_2010.pdf.

Jacques, M. G. C.; Codo, W. (Org.). (2002). **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes.

Jacques, M. G. C.; Amazarray, M. R. (2006). Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da saúde**. Porto Alegre, vol. 20, nº 1, Jan/Jun 2006.

Jinkings, N. (1995). **O mister de fazer dinheiro. Automação e subjetividade no trabalho bancário**. São Paulo: Boitempo.

Jinkings, N. (1999). Trabalhadores bancários: entre o fetichismo do dinheiro e o culto da excelência. In.: Aued, B. W. (Org.). **Educação para o (des)emprego**. Petrópolis, RJ: Vozes.

Jinkings, N. (2002) **Trabalho e resistência na "fonte misteriosa". Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro**. Campinas, SP: Editora da UNICAMP; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado.

Censo confirma envelhecimento da população. (2010). **Jornal Gazeta do Povo**, 18 out 2010. Recuperado em 18 outubro, 2010 de <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?tl=1&id=1051218&tit=Censo-confirma-envelhecimento-da-populacao>.

Khalifa, P.; Chanu, P.-Y. (coord.) (2002). **Les retraites au péril du libéralisme**. Fondation Copernic. 3. ed. Paris: Éditions Syllepse.

Krawulski, E. (1991). **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Krawulski, E. (1998). A Orientação Profissional e o significado do trabalho. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais** 2(1): 5-19.

La *Boétie*, E. de (1986). **Discurso da servidão voluntária**. (3 ed.). (Trad. L. G. dos Santos). São Paulo: Brasiliense.

Lallement, M. (2010). **Le travail sous tensions**. Paris: Éditions Sciences Humaines.

Lallement, M. (2007). **Le travail, une sociologie contemporaine**. Paris: Gallimard.

Leclair, S. (1975). **On tue un enfant**. Paris: Seuil.

Legrand, Michel. (1993). **L'approche biographique**. Marseille: Hommes et Perspectives.

Legrand, Michel (2002). Entre récit de vie et thérapie. In.: Villers, G., Niewiadomski, C. (sous La direction de). **Souci et soin de soi. Liens et frontières entre histoires de vie, psychoterapie et psychanalyse**. Paris: L'Harmattan, pp. 105-132.

Legrand, Monique (org.) (2001). **La retraite: une révolution silencieuse**. Paris: Érès.

Lhuillier, D. (2006). In: Barus-Michel, J., Enriquez, E., Lévy, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi.

Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003. **Estatuto do Idoso**. Brasília, DF. Recuperado em 29 outubro, 2008 de <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2003/10741.htm>.

Lévy, A. (2002/2005). Organização. In.: Barus-Michel, J., Enriquez, E., Lévy, A. **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi. pp. 150-156.

Liedke, E. R. (2006). Trabalho. In.: Cattani, A. D., Holzmann, L. (orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS. pp. 319-325.

Lima, M. B. de F. (2010). **Aposentadoria e tempo livre: um estudo com policiais federais**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

Lima, M. E. (2000). Violência e reestruturação bancária: o caso do Banco do Brasil. **Saúde mental e trabalho**, v. 1, n. 1, pp. 28-42.

Linhart, D. (2010). **Pourquoi travaillons-nous?** Une approche sociologique de La subjectivité au travail. Toulouse: Érès.

Linhart, D. (2002). (Avec Rist, B.; Durand, E.). **Perte de l'emploi, perte de soi**. Toulouse: Érès. Coll. Sociologie Clinique.

Lüdke, M.; Andre, M. E. D. A. de. (1986). **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU.

- Mack, M. J. (1954). Retirement planning program. **The Journal of Business**, Vol. 27, No. 2, Part 1: Retirement. Published by: The University of Chicago Press Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2350995> Accessed: 11/06/2010.
- McDaniel, S. A. (1995). Work, retirement and women in later life . In E. Gee (Ed.), **Rethinking retirement**. Vancouver, BC, Gerontology Research Center, Simon Fraser University.
- Marx, K. (1978). **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. Sao Paulo: Abril Cultural. (Coleção Os Pensadores).
- Marx, K. (1983). **O Capital: crítica da economia política**. L.1, v.1. São Paulo: Abril Cultural.
- Marx, K., Engels, F. (1987). **A ideologia alemã**. (6. ed.). São Paulo: Hucitec.
- Meda, D. (2011). *Travail: La révolution nécessaire*. Paris: Éditions de L'aube.
- Mercier, Lucie (2000). **La retraite, re-traiter sa vie**. Québec: Editions d l'Homme.
- Mészáros, I. (2002). **Para além do Capital**. (P. S. Castanheira & S. Lessa, Trans.). São Paulo: Boitempo; Campinas: Editora da Unicamp.
- Minayo, M. C. de S. (2007). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de Janeiro. ABRASCO; São Paulo: Hucitec.
- Minella, A. (1988). **Banqueiros, organização e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, ANPOCS.
- Morin, E. **Introduction à la pensée complexe**. ([1990] 2005). Paris: Éditions du Seuil.
- Niewiadomski, C. (2012). **Recherche biographique et clinique narrative**. Entendre et écouter le *Sujet* contemporain. Toulouse: Érès.
- Niewiadomski, C. (2010). Les histoires de vie de collectivité. Um exemplo de pesquisa-ação em milieu hospitalier. In.: Gaulejac, V. de, Legrand, M. **Intervenir par Le récit de vie**. Entre histoire collective et histoire individuelle. Toulouse: Érès. P. 33-62.
- Nova geração de empregados da Caixa, suas expectativas e sua relação com o movimento sindical e associativo, A. (2012). **Jornal da Federação Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal**.

FENAE Agora Edição Especial, agosto 2012. Recuperado em 23 agosto, 2012 de <http://www.fenae.org.br/fenaeagora/especial28conecf/#/0>.

Noyer, M.-P. (2001). Des jeunes retraités aux adolescents em voie d'insertion professionnelle: Le risque d'une analogie. In: Legrand, M. **La retraite: une révolution silencieuse**. Paris: Érès.

Offe, K. (1989). **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho**. (Trad. G. F. Bayer). Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

Organização das Nações Unidas (1982). **Assembléia mundial sobre envelhecimento: resolução 39/125**. Viena, 1982.

Orwell, G. (2005). **1984**. (29. ed.). São Paulo: Companhia Editora Nacional.

Pagès, M. (1987). Avant-propos: rencontres dialectiques. In: Gaulejac, V. de. **La névrose de classe: trajectoire sociale et conflits d'identité**. Paris: Hommes & Groupes.

Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. de, Descendre, D. (1993). **O poder das organizações**. (Trads. M. C. P. Tavares, S. S. Favatti, Trads.). 3.ed. São Paulo: Atlas.

Pineau, G., Le Grand, J.-L. (2002). **Les histoires de vie**. Paris: PUF.

Pinquart, M.; Schindler, I. (2007) Changes of Life Satisfaction in the Transition to Retirement: A Latent-Class Approach. **Psychology and Aging**. Volume 22, Issue 3, September.

Quintana, M. (1984). **Apontamentos de história sobrenatural**. Porto Alegre: Global, Instituto Estadual do Livro e Secretaria de Educação e Cultura.

Réguer, D. (Org.). (2007). **Vieillesse et parcours de fins de carrière: contraintes et stratégies**. Paris: Érès.

Rhéaume, J. (2001). La fin du travail ou le travail sans fin? In: *Actes du colloque du 10 mai 2001*. **Conférence publié dans Crise de société... recherche de sens**. Montréal: L'Association canadienne pour la santé mentale. 31-48. Recuperado em 05 agosto, 2008 de http://classiques.uqac.ca/contemporains/rheaume_jacques/fin_du_travail/fin_du_travail.pdf.

Rhéaume, J. (2007). L'enjeu d'une épistémologie pluraliste. In.: Gaulejac, Vincent de; Hanique, Fabienne; Roche, Pierre. **La sociologie clinique**. Enjeux théoriques et méthodologiques. Ramonville Saint-Agne : Érès, coll. « Sociologie clinique ».

Rhéaume, J. (2010a). Notes: Retraite et histoires de vie. In: Blanché, A.; Rhéaume, J. **Séminaire “Retraite et histoires de vie”**. Institut International de Sociologie Clinique. Paris, mars.

Rhéaume, J. (2010b). Quand l'histoire devient agissante. Étude de cas en milieu associatif. In. : Gaulejac, V. de ; Legrand, M. **Intervenir par le récit de vie**. Entre histoire collective et histoire individuelle. Toulouse : Érès. pp. 63-88.

Rios Filho, A. M. de los. (2000). **O Rio de Janeiro Imperial**. 2.ed. Rio de Janeiro: Topbooks, Universidade da Cidade Editora.

Rocha, G. (2012) Periferias francesas escancaram crise econômica do país. **Jornal Folha de São Paulo**, edição *on line*, 01/09/2012. Recuperado em 09 setembro, 2012 de <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/1146858-periferias-francesas-escancaram-crise-economica-do-pais.shtml>.

Roesler, V. R. (2007). **Uma nova fase na relação entre o mundo da educação e o mundo do trabalho: um estudo de caso da criação da universidade corporativa do grande banco**. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina.

Roesler, V. R. (2010). Aposentadoria e envelhecimento: paradoxos e contradições. **Entrevista com Jacqueline Barus-Michel**. Paris (não publicado).

Roesler, V. R., Soares, D. H. P. (2010). O que é aposentadoria? Morte social, culpa e constrangimento ou dever cumprido, prazer e liberdade. In: **I Jornada Internacional de práticas clínicas no campo social**. Maringá, ANAIS Editora da Universidade de Maringá, v. 1.

Romanelli, G. (1978). **O provisório definitivo – trabalho e aspirações de bancários em São Paulo**. Dissertação de mestrado em Ciências Sociais. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo.

Ruiz-Olabuénaga, J. I. (1999). **Metodología de la investigación cualitativa**. 2. ed. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Ruiz-Olabuénaga, J. I. & Ispizua, M. A. (1989). **La decodificación de la vida cotidiana: métodos de investigación cualitativa**. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sabato, E. (2008). **A resistência**. (Trad. S. Molina). São Paulo: Companhia das Letras.
- Santos, M. de F.de S. (1990). **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU.
- Sartre, J.-P. (1968). **Situações I**. Lisboa: Publicações Europa-América.
- Sartre J.-P. (1971, V. II). **L'idiot de la famille**. Gustave Flaubert, de 1821 a 1857. Paris, Gallimard.
- Sartre, J.-P. (1948/1972). **As mãos sujas**. Mem Martins, Portugal: Ed. Europa-América.
- Sartre, J.-P. (1978). O Existencialismo é um humanismo. In: **Os Pensadores**. São Paulo; Abril Cultural, p. 3-32.
- Sartre, J.-P. (1943/1997). **O ser e o nada**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sartre, J.-P. (2002a). **Crítica da razão dialética**: precedido por Questões de método. Rio de Janeiro: DP&A.
- Sartre, J.-P. (1974). **Critique de la raison dialectique** (precede de Questions de méthode). Tome I. Théorie des ensembles pratiques. Paris: Gallimard.
- Sartre, J.-P. (2002b). **Saint Genet**: ator e mártir. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schneider, D. R. (2002). **Novas perspectivas para a psicologia clínica – um estudo a partir da obra “Saint Genet: comédien et martyr” de Jean-Paul Sartre**. (Tese) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Doutorado em Psicologia Clínica.
- Schneider, D. R. (2008). O método biográfico em Sartre: contribuições do Existencialismo para a Psicologia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. UFRJ RJ, ano 8, n. 2, p. 289-308. 1º semestre.
- Schneider, D. R. (2011). **Sartre e a psicologia clínica**. Florianópolis: Ed. da UFSC.
- Schultz, T. W. (1963/1973). **O Capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar.

- Segnini, L. R. P. (1999). Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade**, Campinas, CEDES, v. 67, n. 20.
- Senge, P. (2002). **A quinta disciplina**. Arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. Uma nova e revolucionária concepção de liderança e gerenciamento empresarial. 11 ed. São Paulo: Best Seller.
- Sennett, R. (2006). **A cultura do novo capitalismo**. São Paulo e Rio de Janeiro: Record.
- Sévigny, R. (2001). A abordagem clínica nas ciências sociais. In: Araújo, J. N. G. de & Carreteiro, T. C. (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. (pp. 15-33). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec.
- Singly, F. de. (2000/2009). **Libres ensemble**. L'individualisme dans la vie commune. Paris: Nathan.
- Smith, A. (1776/1996). **A Riqueza das Nações**. Investigação sobre sua natureza e suas causas. Vol.I, São Paulo: Nova Cultural.
- Soares-Luchiari, D. H. P. (1996) **Choix professionnel: projet des perents & projet des adolescents**. Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Louis Pasteur – Strasbourg, França.
- Soares, D. H. P. (2002). **A escolha profissional do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus.
- Soares, D. H. P. (2005). **Pensando e vivendo a escolha profissional**. 6. ed. São Paulo: Summus.
- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A., Oliveira, M. B. (2007) Aposent-Ação: Programa de preparação para aposentadoria, **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**. Porto Alegre, v. 12.
- Soares, D. H. P., Costa A. B. (2008). Projetos de Futuro na Aposentadoria: uma discussão fundamentada pela Orientação Profissional em Psicologia, **Revista Perspectivas en Psicología Facultad de Psicología de la UNMdP**, Mar del Plata (Argentina).
- Thierry, D. (2005). Quelle identité après le travail?(Debat). **Courrier Cadres**, n° 1598-29. Paris, Septembre. p. 30-32.

Thierry, D. (sous la direction de). (2006) **L'entrée dans la retraite: nouveau départ ou mort sociale?** Les enjeux individuels et collectifs. Paris: Editions Liaisons.

Tolfo, S. da R, Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D. & Cugnier, J. S. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. **In Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre: UFRGS.

Triviños, A. N. S. (1987). **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas.

UNIFESP (2009). **Centro de Estudos do Envelhecimento**. Recuperado em 24 novembro, 2009 de http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20091115/not_imp466713,0.php.

Vargas-Thils, M. (2010). Le récit de vie comme pratique clinique. In.: Gaulejac, V. de, Legrand. **Intervenir par le récit de vie. Entre histoire collective et histoire individuelle**. Toulouse: Érès. Col. Sociologie Clinique. (pp. 261-289).

Weber, M. (1947/1999). **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. (14. ed.). São Paulo: Pioneira.

Witczak, M. V. C. (2005). **Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC.

Yourcenar, M. (1958/1974) **Mémoires d'Hadrien**. Suivi de carnets de notes de mémoires d'Hadrien. Paris: Gallimard.

Zanelli, J. C., Silva, N., Soares, D. H. P. (2010). **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho. Construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed.

APÊNDICES

APÊNDICE I

UFSC/Programa de Pós-Graduação em Psicologia
 Pesquisa: “Posso me aposentar, e agora? Contradições e ambivalências vividas por bancários no processo de aposentadoria”.
 Doutoranda: Vera Regina Roesler
 Orientadora: Prof^ªa. Dr.^a. Dulce Helena Penna Soares
 Co-orientadora: Daniela Ribeiro Schneider

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Sujeito (nome fictício): _____
 Entrevista n^o: _____
 Data: ____/____/____ Horário: Início: _____
 Término: _____
 Local: _____

PARTE 1 – Informações sobre o sujeito

Estado civil: _____
 Sexo: _____
 Escolaridade: _____ Curso: _____

 Formação complementar à graduação? Sim () Não ()
 Qual(is)? _____

Renda
 Mensal _____
 Reside com _____
 Atividade profissional
 hoje: _____
 Local: _____
 Carga de trabalho diária: _____ horas
 Aposentado pelo INSS desde _____
 Outra(s) atividade(s) laboral(is)? Sim () Não ()
 Qual(is)? _____
 Carga de trabalho semanal dedicada a outra(s)
 atividade(s): _____ horas

PARTE 2

1ª Entrevista

1. O que é trabalho para você?
2. O que é se aposentar, ou aposentadoria?
3. Como foi sua trajetória profissional.
4. O que você imaginava, em termos de profissão, quando era adolescente?
5. Você desejava ser bancário? Como foi seu ingresso nesse banco?
6. Atualmente você faz parte de grupos sociais (clubes, academias de dança ou ginástica, amigos de escola/faculdade, igreja, outros)?
7. Como foi sua aposentadoria pelo INSS? Quando, em que condições? O que você pensou, antes de tomar a decisão? Quais foram suas ações imediatas?
8. Quais os projetos que tinha na ocasião? Conseguiu executá-los? Quais foram os dificultadores e os facilitadores?
9. Quais são ou qual é o seu grande sonho atualmente?
10. Houve algum fato ou pessoas que influenciaram sua decisão de continuar trabalhando?
11. Quando você considera que alguém deve parar de trabalhar?
12. Quando alguém pode ser considerado “velho”?
13. Você gostaria de falar mais alguma coisa?

2ª Entrevista

Elaboração da Trajetória Sócio-profissional (Gaulejac, 1987), com o objetivo de trabalhar as dimensões da temporalidade, permitindo aos sujeitos a compreensão acerca de suas ações no passado, as influências familiares, sociais, materiais, os desdobramentos no presente, bem como a abertura de um campo de possibilidades de novas escolhas no futuro.

3ª Entrevista

Verificar as questões relacionadas à infância e adolescência, com a reconstituição da árvore genealógica e projeto parental.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Vera Regina Roesler, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, apresento minha proposta de pesquisa sob a orientação das professoras Dr^{as}. Dulce Helena Penna Soares e Daniela Ribeiro Schneider.

Meu estudo intitulado **“Posso me aposentar, e agora? Contradições e ambivalências vividas por bancários no processo de aposentadoria”** visa compreender os fatores psicossociais que levam bancários já aposentados pelo INSS, com situação financeira estável, a permanecer em suas atividades profissionais em instituições financeiras. Adotarei a metodologia de pesquisa qualitativa e as informações serão coletadas por meio de três entrevistas, tendo como complementos a elaboração da Trajetória Socioprofissional e da Árvore Genealógica. As entrevistas não trarão custos, riscos ou desconfortos aos participantes.

Este projeto de pesquisa foi apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC, conforme Parecer nº 2275/12 de 27/02/2012.

Com este intuito, nos procedimentos metodológicos a serem adotados, me comprometo a obedecer aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos, conforme normatizado pelas Resoluções 196/96 do Conselho Nacional de Saúde e 16/2000 do Conselho Federal de Psicologia. Estes preceitos incluem:

- ✓ A manutenção do sigilo quanto à identidade dos participantes;
- ✓ Sua liberdade de adesão voluntária ao estudo, cientes da sua natureza e objetivos, assegurado o direito de desistência de participação a qualquer momento;
- ✓ A não publicação de informações sem o consentimento dos participantes;

- ✓ Quaisquer publicações que resultarem desta pesquisa manterão a garantia de sigilo e preservarão a identidade e a privacidade dos participantes.

Assim, solicito sua participação neste estudo, me disponibilizando a prestar todo e qualquer esclarecimento que se faça necessário.

Atenciosamente,

Vera Regina Roesler

Telefones (48) 3207-4070 / (48) 9971-9404 e-mail: vrpsi@hotmail.com.

APÊNDICE III

AUTORIZAÇÃO DO PARTICIPANTE

Eu, _____, RG _____, diante do que me foi explicado aceito participar de forma livre e espontânea da pesquisa da Doutoranda em Psicologia Vera Regina Roesler, intitulada “**Posso me aposentar, e agora? Contradições e ambivalências vividas por bancários no processo de aposentadoria**”, desenvolvida no Departamento de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, observados o conteúdo informado e o compromisso firmado pela pesquisadora no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em anexo. Autorizo que as entrevistas sejam gravadas.

Local: _____ Data: __/__/____

Assinatura