



APONTAMENTOS SOBRE A GREVE DOS BANCÁRIOS DE PELOTAS/RS E SUA COMPREENSÃO COMO RITUAL POLÍTICO

Ricardo Gonçalves Severo¹

Resumo

O relato, de caráter etnográfico, foi realizado junto ao “piquete” no Banrisul, banco público do Rio Grande do Sul, e às assembleias de 05 a 13 de outubro de 2010, na cidade de Pelotas/RS. Investigou-se qual é o papel que a greve, analisada como um ritual tem na construção da identidade social dos sujeitos envolvidos. A observação do cotidiano demonstra que a greve é constituída de uma série de rituais de iniciação, legitimação, comunicação, confraternização e demarcação. Foi possível registrar quais categorias importam para demarcar as oposições pertinentes. O que é significativo para os grevistas e que elementos são considerados legítimos para serem levantados como causas prioritárias. Em suma, como a definição do que é ser bancário de acordo com a perspectiva dos trabalhadores mobilizados na greve.

Palavras-Chave: Sindicalismo. Greve. Ritual. Militância. Participação Política.

NOTES ON THE STRIKE OF BANK WORKERS FROM PELOTAS/RS AND ITS UNDERSTANDING AS A POLITICAL RITUAL

Abstract

The ethnographic report was conducted at the “piquete” at Banrisul, public bank of Rio Grande do Sul and the assemblies 05 and 13 October 2010, in the city of Pelotas / RS. We investigated what role the strike, analyzed as a ritual, plays in the constriction of social identity of the persons involved. The observation of everyday life demonstrates that the strike consists of a series of initiation rituals of legitimation, communication, fellowship and demarcation. Still, what categories matter to demarcate the relevant oppositions. What is significant for the strikers and which elements are considered legitimate to be raised as a priority issue. In short, as the definition of who is a militant in accordance with the perspective of workers mobilized on strike.

Keywords: Unionism. Strike. Ritual. Activism. Political participation

¹ Doutor em Ciências Sociais (PUCRS). Contato: rg.severo@hotmail.com
V.5, n. 2, p. 11-14, Mai./Agos. 2016.

Introdução

O objetivo deste artigo é apresentar como um processo de embate e demonstração pública de atuação política por parte de uma categoria profissional, no caso, bancários, se realiza e serve como momento para observação da construção dos códigos que constroem o discurso sindical, a construção das hierarquias e também da inclusão de novos militantes no meio sindical.

Os elementos que justificaram a greve em nível nacional neste período se deram, conforme os bancários, pela percepção de sua baixa remuneração em relação aos atuais ganhos dos bancos (públicos ou privados) e às más condições de trabalho, especialmente no que diz respeito às metas e ao assédio moral. Nos bancos públicos questiona-se o papel institucional destas empresas, centrada na preocupação excessiva com os seus lucros, conforme fala dos grevistas. Desta forma, procurando melhores condições de trabalho e reposição salarial em níveis acima da inflação (11%) ², e tendo sido a oferta de 4,29% da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) considerada insatisfatória, os bancários iniciaram o processo de greve.

A pesquisa foi realizada com enfoque etnográfico, compreendida como método não somente descritivo, mas interpretativo, apreendendo para tal, de acordo com Geertz (2008), o discurso social dos sujeitos (falas e atos), de forma a fixá-lo em uma forma que possa servir à pesquisa. Detive-me no cotidiano dos bancários, acompanhando o dia-a-dia da greve no que denominam piquete, espaço de entrada da agência central ³do Banrisul de Pelotas em que se concentravam durante manhã e tarde.

A técnica empregada foi a pesquisa participante (SEVERINO, 2008), ou observação livre (TRIVIÑOS, 1987), permaneci junto no local com os grevistas e acompanhei suas assembleias ⁴do dia cinco até quinze de outubro de 2010. Preferi acompanhar apenas a greve do Banrisul, pois possibilitaria que se fizesse uma observação aprofundada sobre o comportamento do grupo. Busquei ao máximo me aproximar da análise situacional, dando ênfase aos sujeitos envolvidos no contexto observado, não os utilizando como alegoria para uma teoria prévia à observação da situação, mas enfocando na situação observada, conforme abordado por Velsen (2009).

A greve como ritual

² Informações do Jornal do Sindicato dos Bancários de Pelotas e Região O Troco – julho de 2010.

³ Agência localizada no centro da cidade, com maior fluxo de clientes. Outras agências citadas adiante são a dos bairros periféricos.

⁴ Foram acompanhadas três assembleias, nos dias 5, 11 (somente dos grevistas do Banrisul) e 13 de outubro (esta com toda a categoria para votação das propostas de reajuste).

As observações sobre o cotidiano da greve levaram a considerá-la como um ritual, o qual é definido por Stanley Tambiah e exposto por Mariza Peirano, da seguinte maneira:

O ritual é um sistema cultural de comunicação simbólica. Ele é constituído de seqüências ordenadas e padronizadas de palavras e atos, em geral expressos por múltiplos meios. Estas seqüências têm conteúdo e arranjo caracterizados por graus variados de formalidade (convencionalidade), estereotipia (rigidez), condensação (fusão) e redundância (repetição) (PEIRANO, 2003, p. 11).

Segundo a autora, o ritual tem a capacidade de gerar significado para os sujeitos envolvidos e é um evento de tipo especial, definido pelos sujeitos investigados e não pelo pesquisador. Tal ênfase no ritual como foco da análise apreende que os “eventos críticos de uma sociedade ampliam, focalizam, põem em relevo e justificam o que já é usual nela...(PEIRANO, 2001: 5)”. Portanto, a greve é fonte significativa e está relacionada a uma *visão de mundo*⁵ (cosmologia do qual o ritual faz parte⁶) que orienta a ação dos sujeitos envolvidos, sendo capaz de gerar a identidade social destes sujeitos. Desta forma, tal evento serve como forma de construção performativa de representação social do grupo dos sindicalistas. De acordo com Collins, “...as representações podem ser concebidas como partículas carregadas que circulam entre os indivíduos e alojam-se por um tempo em suas mentes, mas são partículas que foram originadas nos rituais do grupo (2009, p. 165)”.

A greve, portanto, demarca uma posição que busca representar a identidade bancária e esta é compreendida tal qual apresentada por Cuche (1999), como processo consciente que busca diferenciar os grupos, de acordo com o contexto. Para Cuche a “identidade é uma construção que se elabora em uma relação que opõe um grupo aos outros grupos com os quais se está em contato” (1999, p. 182).

Conforme Woodward (2009) compreende-se a identidade como contextual, sendo orientada de acordo com a vivência dos sujeitos e é solicitado como forma de aceitação de determinados códigos para que se faça parte do grupo. Para estes, a identidade toma uma forma essencialista, no sentido de rejeitar algumas categorias de maneira peremptória. No caso dos bancários, ser contrário à implantação da meritocracia nos bancos em qualquer situação, por exemplo, pois é compreendida como prática ligada aos valores dos adversários – no caso a

⁵ Conceito baseado em Mannheim (1952), em que a visão de mundo é partilhada pelos sujeitos que participam do mesmo grupo social (*milieu*).

⁶ “...o caráter performativo do ritual está implicado na relação entre forma e conteúdo que, por sua vez, está contido na cosmologia” (PEIRANO, 2000).

administração do banco. Para o pesquisador, no entanto, é necessário compreender que é relacional ao contexto. Ela é também diferença, o que vem a se manifestar pela ação simbólica que demarca a fronteira entre o “*nós*” – grevistas – e o “*eles*” – não grevistas, proprietários dos bancos, gerentes, fura-greves (cabendo aqui a observação do contexto ao qual se refere ao se identificar enquanto grevista).

A identidade sindical vem buscar sua fonte de representação social numa série de maneiras de agir (*habitus*)⁷ e a greve é uma destas formas simbólicas que tem por função⁸ comunicar, iniciar, disputar e principalmente representar o papel social do sindicalista. A representação é fundamental para a formação da identidade, pois é fonte de significados e serve como orientação para o sujeito.

A representação inclui as práticas de significação e os sistemas simbólicos por meio dos quais os significados são produzidos, posicionando-nos como sujeito. É por meio dos significados produzidos pelas representações que damos sentido a nossa experiência e àquilo que somos (WOODWARD, 2009, p.17).

Ressalta-se que é na greve que muitas representações são produzidas, dando sentido à ação dos sujeitos. Assim, a greve é vista como um evento/ritual que tem por finalidade representar a visão de mundo e também construir o grupo de sindicalistas que dará continuidade às atividades futuras, assim como a reafirmação das lideranças atuais, considerando que existem espaços contextuais de disputa de tais papéis.

Assim sendo, para fins analíticos, apreendeu-se a greve como que elaborada por *atos de construção*. As assembleias são momentos em que se busca a unidade da categoria em torno de pautas comuns, de forma a estabelecer a fronteira entre o “*nós*” bancários em greve e “*eles*” banqueiros. É preciso lembrar que a categoria é marcada por uma diversidade interna relacionada às empresas nas quais trabalham, o que vai caracterizar, por exemplo, o estatuto de trabalho.

Tais assembleias ainda diferenciam-se de acordo com o momento em que são realizadas – período anterior à deflagração da greve, durante ou para seu encerramento - e também se reúnem o conjunto da categoria ou somente os funcionários de um banco, para tratar de pautas específicas. Há desta forma, uma diferenciação hierárquica, de acordo com o grau de representatividade, medido pela escala de participação dos sindicalistas nas atividades de greve, o qual é determinado, por sua vez, pela observação da esfera de realização da assembleia (nacional,

⁷ Tal qual elaborado por Bourdieu (2004), sendo o *habitus* definidor do campo, no caso, sindical.

⁸ Conforme Abner Cohen destaca ao tratar das diversas finalidades (funções) que determinada forma simbólica pode adquirir. Assim a greve é forma simbólica ritual que tem funções diversas.

estadual, municipal, sindicalistas de determinado banco e de determinada agência). A realização dos piquetes é outro ato da greve, demarcando-a fisicamente. Considera-se aqui como a greve propriamente dita, pois é o momento em que os sindicalistas se apresentam ao público em geral em performatividade.

Os piquetes são a delimitação da ocupação do espaço da agência bancária como pertencente, pelo seu período de ocupação, aos grevistas. É um espaço que simboliza o não-trabalho, visivelmente sensível aos clientes pela presença dos grevistas, os quais são distinguidos por algum símbolo, como uso de *bottons*, camiseta ou adesivo em suas vestimentas e pela colagem de adesivos na própria agência ou pendurando-se faixas e avisando aos clientes sobre a paralisação.

Durante a realização do piquete são transmitidos os valores simbólicos, os quais são expressos em falas e atos, considerados desejáveis pelo *ethos* próprio ao campo social militante. Tais valores foram apreendidos pela observação de transgressões daqueles que são novos na prática sindical – como bater o ponto e ir ao piquete – e por gafes da parte do pesquisador, geralmente em situações em que se perguntam coisas que deveriam ser óbvias – como perguntar porque não poderia bater o ponto e ir para a greve.

O piquete, em suma, é um espaço de convencimento – da população e de bancários –, de formação – de “novos quadros”, de demonstração de força – pelo número de grevistas, entre outros tantos elementos que podem surgir como pertinentes ao contexto. A greve é, assim, um “meio de pressão (instrumento de luta) e um modo de expressão de um grupo de trabalhadores” (BLASS, 1992) que pode tomar formas diversas de acordo com a conjuntura em que é realizada. Ressalta-se que por configurar-se como um evento especial, mas que carrega em si os valores que estão presentes no cotidiano destes trabalhadores. Serve, para o pesquisador, como um momento analítico ímpar para captar o que é significativo no momento para as pessoas envolvidas.

Cotidiano da greve

As atividades da greve, como panfletagens e conversas com bancários, realizadas pelos dirigentes do sindicato, iniciaram em Pelotas no dia 29 de setembro 2010 em algumas agências privadas (Itaú, Santander e HSBC) e nas agências públicas (Caixa Econômica Federal). No dia 30 de setembro, a agência (bairro) Fragata, do Banrisul, entrou em greve e as demais no dia primeiro do mês de outubro. A maioria dos banrisulenses (termo empregado pelos próprios funcionários

para se identificar) em greve se concentravam na agência Central, localizada no calçadão da cidade, local de maior fluxo de pessoas.

Os bancos tinham na sua entrada a fixação de adesivos grandes e cartazes indicando que estavam em greve. Os sindicalistas ficavam no *hall* de entrada da agência. No andar superior realizam-se os serviços de abertura de contas, contato com o gerente e outros serviços, e no andar inferior, ficam os caixas eletrônicos e atendimento dos caixas. A retirada de dinheiro nos caixas eletrônicos não foi interrompida durante a greve, assim como o atendimento a idosos e casos de urgência, sendo a definição do que se enquadrava nessa categoria estabelecida pelos próprios grevistas. Segundo os grevistas, tais serviços são mantidos para que a população não antipatize com sua causa.

Mesmo que de forma mínima, é necessária a continuidade no trabalho para que não haja interrupção do serviço. Assim, mesmo em greve, há aqueles que permanecem trabalhando, mas em serviços considerados como “internos”, tais como a reposição de dinheiro nos caixas eletrônicos ou na entrega dos cartões de conta corrente para que seja possível o saque.

Também há o estabelecimento de um pacto entre grevistas e não grevistas, de forma a evitar um choque direto. Os que não aderem à greve concordam em realizar o trabalho compreendido como essencial pelos grevistas e estes concordam em permitir a continuidade destes serviços. Mesmo assim, existe um tom velado de animosidade por parte dos grevistas. Alguns reclamam que terão que “levar nas costas” os que trabalham, pois a greve garantiria um aumento maior nos seus salários, o que não ocorreria se todos continuassem trabalhando normalmente.

Tal pacto não ocorre de forma imediata, sendo necessárias negociações pontuais.

Em um momento da manhã, o funcionário adjunto (designação da função de responsável) solicitou ajuda a um grupo de grevistas para reposição de dinheiro nos caixas eletrônicos, o que foi negado, por esta ser considerada uma atribuição daqueles que decidiram não parar e de responsabilidade do referido funcionário.

Outra situação de negociação se deu quando um senhor de 91 anos não conseguiu retirar seu dinheiro por não ter cartão, coisa que considerava ser atributo “de gente jovem”. O idoso tentou pedir o cartão dentro da agência, mas não foi atendido. Uma diretora do sindicato teve de interceder por ele, insistindo junto aos não grevistas para que o atendessem, o que foi feito. Há uma sensibilidade por parte dos grevistas de atender aqueles que compreendem necessitar de serviços ordinários – em especial os idosos.

Também foram comentados acontecimentos que são narrados pelos grevistas como “causos” enquanto permanecem nos “piquetes”, geralmente envolvendo a relação dos funcionários com o público ou com o gerente da agência. Tais momentos servem como forma de consolidação de um sentimento de camaradagem entre os presentes e distinção entre “*nós*” e “*eles*”.

Contou-se que na agência XV de Novembro houve um caso de agressão física, sofrida por uma estagiária. Outro “causo” ocorrido em uma cidade da região dizia respeito à postura do gerente: falou-se que os aposentados estavam tentando retirar o seu dinheiro e não eram atendidos, e o gerente desta agência atribuía a responsabilidade da recusa aos grevistas, que não queriam fazer os pagamentos. Ao ouvirem tal acusação, os grevistas, que se encontravam no local, responderam aos aposentados que aquele gerente estava recebendo somente depósitos e não os pagava porque não queria. Os grevistas sugeriram, portanto, que os aposentados fossem até a rádio da cidade reclamar, o que foi feito. Em tais relatos percebe-se que a construção das distinções não é suficiente para os grevistas, sendo performativa também para o público geral, que é “educado” sobre quem são os responsáveis pela greve, no caso os banqueiros ou governo. Há um esforço de construção das categorias para o público em geral.

Também houve reclamações de um gerente de uma agência de Pelotas que estava, conforme os grevistas, dificultando a greve, demonstrando disposição para ignorá-la. Segundo os relatos, em tal situação a ação dos sindicalistas precisa ser mais enérgica, sendo necessária a presença física destes nesta agência para “dobrar” o gerente.

Tais conflitos que estão presentes no cotidiano do trabalho dos bancários, no período da greve parecem potencializar-se. As oposições gerente *x* bancários e a pressão dos clientes, conforme exposto acima, são exemplos.

As tensões imediatas as quais os grevistas estiveram sujeitos neste período eram, portanto, de duas ordens: as que ocorrem com os colegas não grevistas e, especialmente com os gerentes, e na relação com o público que procura atendimento. A primeira sempre tem uma percepção de ser mais grave, pois como são da categoria, são compreendidos como “traidores”, ou mais comumente de “pelegos”⁹, além do risco de represálias posteriores ao período da greve no ambiente de trabalho. Conforme exposto acima, percebe-se que a tensão era, no geral, latente, não havendo manifestações abertas de animosidade, pois há uma co-dependência entre grevistas e não

⁹ Pelego é a pele de ovelha que é utilizada para que o cavaleiro monte mais confortavelmente no cavalo. Serve como analogia, portanto, de subserviência àqueles que são trabalhadores, mas estão a serviço dos empregadores. *V.5, n. 2. p. 113-126, Mai./Agos. 2016.*

grevistas. Os primeiros precisam que parte do público seja atendida para não jogar a opinião pública contra os grevistas, e os segundos precisam dos grevistas para ter um aumento maior.

A figura do gerente, que também é funcionário, encarna a figura de autoridade legitimada pelos proprietários ou dirigentes, o que o faz o porta-voz local responsável pelos problemas apontados pelos sindicalistas. Percebeu-se que os gerentes não entram em greve, mas fazem parte do grupo de não grevistas que pactuam no atendimento parcial do público, via de regra, não entrando em conflito aberto com os grevistas.

A postura dos funcionários difere entre os bancos públicos e privados, podendo ser melhor compreendida de acordo com a fala de uma diretora do sindicato. Para ela, nos bancos privados, a greve se dá “*de fora para dentro*”, ou seja, é necessário que se faça o piquete em frente à agência e se impeça a entrada dos funcionários.

O piquete é composto por aqueles que estão liberados para o sindicato (e que não podem ser demitidos), não havendo constrangimento para sua participação. Nos bancos privados, caso um funcionário decida aderir à greve sem que seja integrante da direção do sindicato, será demitido, razão da necessidade do piquete com a presença dos sindicalistas. Pelas características próprias do setor público, especialmente pela estabilidade dos empregados, o número de grevistas é maior. Isso é percebido pelo número seu maior número em frente às agências. Esta presença é inclusive preocupação constante dos sindicalistas envolvidos na direção da greve.

A todo o momento os diretores ligam para outras agências para saber se há grevistas nos piquetes, e se não, para indagar por que as pessoas faltaram. Um dos diretores me pede para relatar neste trabalho, em tom indignado, a ausência de muitos bancários no piquete, que aproveitam a greve para “*fazer feriadão*”, o que chamam de “*greve de pijamas*”. Mesmo assim, tal ausência é tolerada como comportamento médio, pois mesmo ausentes nos piquetes, não comparecem ao trabalho. Pode-se deduzir que há o cálculo de riscos (MCADAM, 1993) por parte dos ausentes, que mesmo sem participar das atividades se beneficiarão da greve sem se expor, remetendo ainda à idéia de Olson (2011) de caroneiros. Tal atitude, porém, não seria tolerada por parte de um integrante da direção, visto que é percebido e cobrado como liderança e organizador do evento.

Pela fala dos sindicalistas do Banrisul, existem diferenças entre eles de acordo com o banco em que trabalham. Os seus companheiros de bancos privados têm de receber ajuda para realizar a greve pelas razões expostas anteriormente. Há, por isso, uma compreensão da não adesão maciça destes na greve. Já entre os funcionários de bancos públicos, não há, de acordo com os

sindicalistas, esta “*desculpa*”. Compreendem que é “*falta de consciência*” daqueles que não entram em greve. Para os trabalhadores do setor público é uma questão de obrigação moral para com a sua categoria, segundo a fala de uma diretora.

Tais diferenças não se restringem à diferença público $\times$ privado, mas compreende-se que entre os bancos públicos existe uma diferença no perfil dos trabalhadores. Em Pelotas, o Banco do Brasil não aderiu à greve, o que de acordo com uma sindicalista se dá em razão da nova organização de trabalho do banco. Uma diretora atribuiu a sua não adesão na greve em razão da forma como está sendo gerida a organização do trabalho nesse banco: através de comissões e venda de serviços. Assim, a competitividade entre bancários é percebida de forma negativa e uma das razões da redução da participação sindical.

Ao final das negociações, os funcionários deste banco tiveram um índice de reajuste considerado mais satisfatório em comparação com os demais, o que foi atribuído à obediência que estes tiveram à direção do banco, não entrando na greve de forma maciça. Nesta nova organização os trabalhadores ganham comissão, algo visto como risco ao movimento sindical de acordo com a informante, sendo condenada a meritocracia pela categoria.

Conforme Barbosa (2001) sobre a visão que os brasileiros têm sobre o assunto, considerando-a como elemento que potencializa a individualidade, elemento que recebe carga negativa. Como não pararam, segundo a informante, eles receberam um aumento acima do esperado, isso em razão da “obediência ao governo”.

No caso dos bancos públicos, a greve se dá de “*dentro para fora*”, de acordo com a fala de um dos dirigentes da greve. Isto significa que, tendo sido decidido o início da greve em assembleia, não há constrangimento ao funcionário (passado o período de estágio probatório de 3 meses, no caso do Banrisul) para entrar no movimento grevista. Os bancários que decidem deixar de trabalhar quando é anunciada oficialmente a greve não correm o risco de ser demitidos.

No que diz respeito aos clientes, há duas formas antagônicas de trato quando este se dirige aos grevistas. A primeira é a de hostilidade aberta - ao perceberem que o banco está em greve muitos agredem verbalmente os grevistas. Estas situações servem como assunto nas rodas de conversa no piquete. Conta-se, por exemplo, do cliente que começou a gritar que deveria ser tudo vendido para os americanos. Na agência central presenciei alguns casos de animosidade aos grevistas. Um senhor que questionou a realização da greve quando havia tantos desempregados, perguntou se eles não tinham vergonha. Ao verem os cartazes as pessoas que passavam pela rua gritavam – *Vagabundos!*

Outra postura do público é a de deferência, dirigindo-se aos grevistas de forma respeitosa, pedindo-lhes ajuda como um favor, bem à moda do “jeitinho brasileiro” descrito por Damatta (1986). Nestes casos geralmente as pessoas eram atendidas, dependendo do serviço que necessitassem. Algumas pessoas se aproximavam dos sindicalistas e se apresentavam como funcionários públicos (“sou professora do Estado”, “sou aposentado da CEEE”) e declaravam apoio à greve, diziam que era preciso se organizar para melhorar de vida. Estes compunham uma minoria.

A todo o momento alguém se aproximava pedindo auxílio para realizar alguma transação bancária (depósito, retirada de dinheiro, transferência e outros) e pediam aos presentes (grevistas), pois não sabiam como fazer tais operações sozinhos. Após uma destas consultas, uma grevista que orientou o cliente sussurrou para a sua colega: - *Viu? Ainda somos necessárias.*

O piquete de greve é também um momento de saber das novidades. Nele sabem-se quem são os novos colegas, de qual agência são, se tiveram filhos, casaram-se, quem se aposentou. Há um clima de camaradagem. Os homens conversam sobre pescarias, assunto também dos não grevistas, que algumas vezes saem de dentro da agência para fumar um cigarro e conversar, contam-se piadas e outros assuntos descontraídos. Nesta ocasião não se fala sobre a greve e tampouco sobre o trabalho.

Cria-se um ambiente de descontração, em que os novos bancários são apresentados ao grupo. É na greve que os bancários de diferentes agências se conhecem. Percebe-se a preocupação para que terminada a greve não deixar que tal “clima” se desfaça, tendo sido sugerido que ao final fosse organizada uma janta de confraternização “para não desmobilizar”, nas palavras de uma das diretoras do sindicato.

Há uma preocupação com a participação dos novos bancários no sindicato, buscando minimizar a diferenciação entre as gerações, que aparece em várias falas. Percebe-se uma diferenciação por parte dos novos bancários, uma disposição diferenciada para com a carreira. Na fala de um dos diretores do sindicato, em cada dez que entram no banco, somente um fica. Comentou-se que a nova geração, aproximadamente vinte anos, vê o trabalho de bancário como uma atividade que serve de sustento enquanto está cursando a faculdade, procurando algo melhor depois.

Na percepção dos mais velhos não há a perspectiva de carreira enquanto bancários por parte destes jovens. Tal verificação do trabalho bancário como uma carreira de passagem aparece no trabalho de Leila Blass (1992) na década de 1980.

Este é um motivo de preocupação, em especial no que diz respeito à renovação dos associados do sindicato. No piquete da agência central havia de fato um menor número de bancários jovens, sendo mais comum aqueles na faixa etária entre quarenta e cinquenta anos.

Aos bancários dessa geração, a qual pertence a diretoria do sindicato e os associados há muitos anos, cabe a transmissão do que é considerado legítimo para o exercício do papel de sindicalista. Tal transmissão se dá de forma cotidiana através da ação na greve. Como exposto acima, uma das formas é a presença nos piquetes, demonstrando a disposição de participação ativa no movimento, de forma a legitimá-lo em razão do número de pessoas presentes.

Há também censura a quem “gosta muito de greve”. Há um limite para o movimento. Ele deve levar em consideração as propostas apresentadas pelos patrões e dirigentes, a opinião pública em relação à greve e a capacidade manter a mobilização. Há uma adequação ao contexto e uma flexibilização de algumas reivindicações para que se possa retornar ao trabalho. É visto com olhar crítico aqueles que se mostram inflexíveis em relação às exigências, não se importando em continuar com a greve, independentemente de variáveis, tais como número de agências paradas ou se outros bancos os acompanham.

Há a busca por um ideal, tanto do movimento grevista quanto da postura desejada para um sindicalista. Por duas vezes surgiram referências ao movimento do passado. Em ambas as ocasiões, fui indagado sobre meu trabalho e ao responder que pesquisava a greve, um sindicalista disse: - *Que depressão...* Demonstrando acreditar que não era mais como no passado, quando o movimento era mais politizado. Outro sindicalista falou: - *Ah, que pena que não são nos anos oitenta!* Os dois se referiam ao período em que o movimento sindical estava em ascensão, época da redemocratização do país e no qual o movimento sindical articulava greves em conjunto em que surgiram a CUT e o PT.

Nessas falas percebi uma visão nostálgica, que não estavam relacionadas necessariamente com os ganhos materiais ou que se colocam na pauta de uma greve, ou de possíveis melhorias objetivas materiais, mas da visão de mundo na qual os movimentos de massa são o modelo.

Sobre as Assembleias

Os momentos de assembleia funcionam como um teatro, em que cada ator tem um papel a exercer, devendo saber em que momento e o que falar. É preciso saber motivar e seguir um roteiro não escrito. Os sindicalistas mais antigos iniciam as falas parabenizando ao sindicato pelo

papel que exerceu na greve e se fazem sugestões. Inclusive para discordar é necessário saber quando e como falar. Um sindicalista foi reclamar sobre a negociação das horas a se recuperar quando terminasse a greve, mas falou em um momento em que se debatia outro assunto, sendo a decisão sobre a ordem das falas sugestão da mesa. Este sindicalista, mais jovem, não estando “por dentro” da etiqueta da assembleia, foi corrigido pela mesa diretora, sendo orientado a prestar atenção à ordem dos pontos da assembleia.

Geralmente as participações começam partindo-se do geral. Por exemplo, sobre o número de agências paradas, e depois se falam de particularidades, como os problemas específicos de tal agência. O questionamento sobre a pauta de negociação ou sobre o reajuste seguem determinada lógica, que é declarada no início da assembleia. Há espaço para insatisfação, apresentada de acordo com as normas estabelecidas inicialmente. São feitas falas por parte de alguns sindicalistas jovens sobre a insatisfação com o reajuste oferecido e o desejo de continuara a greve. Nestes momentos a direção tenta argumentar que também não está satisfeita com o reajuste, mas que foi isto o possível, dadas as condições que enfrentavam e correlação de forças.

A questão das horas a se recuperar ao término da greve surgiu como assunto sensível a muitos presentes na assembleia. Os sindicalistas queriam saber como deveriam fazer tal recuperação, reclamando que não queriam fazê-lo. Percebi que há a sensibilidade de diferença nos tempos, sendo ponto de honra para muitos não recuperar estas horas, como se ao fazê-lo, mesmo que conseguindo o reajuste, estivessem apagando o tempo de mobilização, contrapondo-se este ao tempo de produção, quantitativo (HASSARD, 1996), que é fonte de reclamação de diversos bancários.

Considerações Finais

Um dos elementos que chamaram a atenção a respeito da organização do sindicato é o fato da cultura organizacional ser continuamente negociada pelas diferenças referentes ao banco aonde o sindicalista trabalha. O consenso é obtido pela busca de legitimação, o que ocorre mediante participação ativa na greve. Considera-se a presença de maior número de pessoas no piquete, participação contínua das atividades do sindicato, capacidade de convencimento dos colegas, entre outros elementos, como moeda para indicação de pessoas que comporão a nominata da diretoria do sindicato, assim como quem será “liberado” para o sindicato.

Ainda, ao tomar a perspectiva de que a greve é um ritual, percebeu-se que ela tem um duplo propósito. O primeiro é de expressão de força simbólica junto aos proprietários e dirigentes dos bancos, como disputa de força na busca de melhores ganhos e condições de trabalho, objetivos formais da greve. O segundo propósito a se observar é enquanto evento interno ao campo de ação dos sindicalistas, tendo como finalidade a legitimação do sindicato como espaço capaz de atender às demandas dos seus associados, com a revalidação de suas lideranças, o recrutamento de novos quadros entre os jovens bancários e a demonstração do valor da atividade bancária.

Ainda, negar o atendimento e perceber que são “necessários” é um elemento importante para a construção da identidade de bancários. Tais elementos observados no cotidiano da greve são expressos de diversas formas, por meio de ações na participação no piquete e nas assembleias. Estas ações expressam os valores tidos como centrais e legítimos na identidade sindical. Ao comunicar-se com o público, os bancários comunicam-se também com o seu próprio grupo.

Aqueles que pretendem participar do sindicato têm de partilhar da visão de mundo própria dos que estão inseridos nesta realidade. Tal visão de mundo é exercida, ensinada e reforçada por meio de ação ritual que se dá no cotidiano da greve.

Referências Bibliográficas

BARBOSA, Livia. *Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

BLASS, Leila Maria da Silva. *Estamos em Greve!: imagens, gestos e palavras do movimento dos bancários*. São Paulo: Ed. Hucitec, 1992.

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. 7ª ed. – Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2004.

COHEN, Abner. *O Homem Bidimensional*. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 1978.

COLLINS, Randall. *Quatro Tradições Sociológicas*. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

CUCHE, Denys. *A Noção de Cultura nas Ciências Sociais*. São Paulo: Edusc, 1999.

DAMATTA, Roberto. *O que faz do Brasil, Brasil?* Rio de Janeiro: Ed. Rocco, 1986.

GEERTZ, Clifford. *A Interpretação das Culturas*. 1ª. ed. 13ª reimpressão – Rio de Janeiro: Ed. LTC, 2008.

HASSARD, John. O Tempo de Trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. IN: *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Ed. Atlas, 1996.

MCADAM, Doug e PAULSEN, Ronnelle. Specifying the relationship between social ties and activism. In: *The American Journal of Sociology*. Vol. 99, nº 3. 640-667, nov. 1993).

MANNHEIM, Karl. *Ideologia e Utopia: introdução à sociologia do conhecimento*. Rio Grande do Sul: Ed. Globo, 1952.

OLSON, Mancur. *A Lógica da Ação Coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais*. 1ª Ed. 1ª reimp. – São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2011.

O TROCO: Jornal do Sindicato dos Bancários de Pelotas e Região – julho de 2010.

PEIRANO, Mariza. *A Análise Antropológica de Rituais*. Série Antropologia 270. Brasília, UNB, 29 pp., 2000.

PEIRANO, Mariza. *Rituais: ontem e hoje*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2003.

PEIRANO, Mariza. *Rituais como estratégia analítica e abordagem etnográfica*. Série Antropologia 305. Brasília, UNB, 23pp., 2001.

WOODWARD, Kathryn. *Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual*. IN: SILVA, Tomaz T. *Identidade e Diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. 9ª – Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2009.

SEVERINO, Antônio J. *A Metodologia do Trabalho Científico*. 23ª Ed., 2ª reimpressão – São Paulo: Ed. Cortez, 2008.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. 1ª ed. 12ª reimpressão- São Paulo: ed. Atlas, 1987.

VELSEN, J. Van. A análise situacional e o método de estudo de caso detalhado. IN: FELDMAN-BIANCO, Bela. *Antropologia das sociedades contemporâneas: métodos*. 2ª ed. São Paulo: Ed. Unesp, 2009.

Recebido: 23 de setembro de 2015.

Aceito: 15 de maio de 2016.