

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS SOCIAIS

Carilo Marzari Machado

**“UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”: APRENDIZADOS E  
ENGAJAMENTO SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Santa Maria, RS  
2021

**Carilo Marzari Machado**

**“UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”:  
APRENDIZADOS E ENGAJAMENTO SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Graduação em Licenciatura em Ciências Sociais, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito principal para obtenção do título de **Licenciado em Ciências Sociais**.

Orientadora: Dra. Virginia Vecchioli

Santa Maria, RS  
2021

**Carilo Marzari Machado**

**“UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”:  
APRENDIZADOS E ENGAJAMENTO SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Graduação em Licenciatura em Ciências Sociais, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito principal para obtenção do título de Licenciado em Ciências Sociais.

**Aprovado em 25 de Janeiro de 2021:**

---

**Virginia Vecchioli, Dra (UFSM)**  
(Presidenta/Orientadora)

---

**Ceres Karam Brum , Dra (UFSM)**

---

**Wilson José Ferreira de Oliveira, Dr (UFS)**

---

**Matheus Mazzilli Pereira, Dr (UVV)**  
(Suplente)

Santa Maria, RS  
2021

## DEDICATÓRIA

*Dedico a todos os trabalhadores, em especial aos que em tempo de pandemia, por necessidade ou imposição dos que tinham o dever de preservar sua integridade, não puderam se proteger do risco da COVID-19, e no limite deste risco perderam a vida.*

*Dedico a história de luta de todos os sindicalistas que se empenharam em proteger a vida dos trabalhadores, e a lutar por direitos e relações mais justas de trabalho.*

## AGRADECIMENTOS

Estes mais de cinco anos foram regados de muitos afetos, trocas que me moldaram, que me fizeram aprender muito e me transformaram enquanto pessoa e cidadão deste mundo. Muita gratidão:

Aos meus pais, João e Luciane, que mesmo na incompreensão dos caminhos que trilho nunca mediram esforços para demonstrar o mais puro amor. Às minhas irmãs, Camila pela amizade, e Mariana (que mesmo na ausência física) é sempre lembrança e saudade;

Ao meu companheiro, amigo, e amor, que mesmo à distância foi sempre presença, cuidado e incentivo nestes últimos anos. Tiago, obrigado por me fazer ser melhor;

As amigadas de longa data e as construídas e regadas a partir das Ciências Sociais. Aos momentos de muito aprendizado. As confidências. As desconstruções constantes. Aos amigos fontes de inspiração, companheiros de estudos e diversões;

À minha prima Daniele, pela amizade, parceria e incentivo nesta construção dentro das Ciências Sociais. Por me ouvir sempre quando as ideias vinham e a cabeça parecia transbordar. Pelas trocas intensas nesses dois anos de convivência diária;

À minha orientadora, a professora Virginia, primeiramente por me apresentar a Antropologia da Política. A este ano de muita dedicação não só a minha pesquisa, mas de cuidado comigo mesmo. Ao aprendizado, à generosidade acadêmica, à relação profissional e de extrema competência e sabedoria, e a relação de amizade construída mesmo no meio virtual. *Gracias* por ser uma grande mestre;

A todos os professores do curso de Licenciatura em Ciências Sociais que me possibilitaram refletir a Sociologia, a Política e a Antropologia, além da prática educacional;

À professora Ceres Brum e aos professores Wilson Oliveira e Matheus Pereira, integrantes da banca, pela disponibilidade e colaboração no aperfeiçoamento deste trabalho;

À universidade pública e de qualidade. À Universidade Federal de Santa Maria que me acolhe a mais de dez anos e me possibilita mais esta conquista acadêmica e de vida;

E por fim, mas tão importante quanto a todos os que precederam, aos meus interlocutores, dirigentes sindicais que lutam todos os dias por condições justas e humanas de trabalho. Em especial a Margarete e ao Marcello que mais que vozes nesta pesquisa, são inspirações de luta.

## RESUMO

### “UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”: APRENDIZADOS E ENGAJAMENTO SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

AUTOR: Carilo Marzari Machado  
ORIENTADORA: Virginia Vecchioli

A pandemia do COVID-19 e o tempo imprevisto de distanciamento social impuseram muitos constrangimentos e desafios à atuação política e reivindicatória do movimento sindical. Diante disso, esta pesquisa objetivou compreender como foi transformado o engajamento dos integrantes dos sindicatos durante o tempo de pandemia, com base nas contribuições da antropologia da política. A partir de uma caracterização do perfil dos integrantes do sindicato dos bancários, serão descritos dois eventos – a eleição da nova diretoria e uma ação reivindicatória – num sindicato do interior do Rio Grande do Sul, assim como diversas campanhas de reivindicação de direitos. Parte-se de uma perspectiva de trabalho de campo reflexivo que permitiu vislumbrar as transformações ocorridas no engajamento sindical ao ter que readequar os objetivos e métodos desta pesquisa no contexto do distanciamento social. Como resultado tem-se que os dirigentes sindicais bancários, no limiar de uma nova diretoria, tiveram que aprender e reaprender novas formas de levar a frente as eleições e os repertórios de mobilização. A eleição sindical exigiu dos dirigentes a construção de “saber fazer” múltiplos e o acionamento de seus capitais militantes acumulados ao longo do tempo, assim como a reinvenção da forma de fazer uma eleição – esta vez virtual –, bem como a criação de um novo eleitor apto a participar da mesma e legitimar o processo eleitoral e seus resultados. A ação reivindicatória requereu a reinvenção dos repertórios de mobilização, que tiveram no corpo e na proteção à vida seu foco, como “ocupar” uma agência bancária a partir de um caso de coronavírus para cobrar o cumprimento dos protocolos sanitários, a denúncia das demissões de bancários durante a pandemia, e a produção de dados para uma adequada negociação e regulamentação do *teletrabalho*. Desta forma, os repertórios de mobilização postos em prática resultaram em um embricamento entre “novos” e “velhos” “saber fazer” impostos, em parte, pela pandemia, mas igualmente, resultado da erupção de uma nova diretoria sindical e da interação entre “novos” e “velhos” dirigentes sindicais.

**Palavras-chave:** sindicato dos bancários, repertório de mobilização, dirigentes sindicais, capital militante.

## RESUMEN

### “UN EJÉRCITO MASCARADO”: APRENDIZAJE Y COMPROMISO SINDICAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

AUTOR: Carilo Marzari Machado  
ORIENTADORA: Virginia Vecchioli

La pandemia de Covid-19 y el tiempo imprevisto de distanciamiento social impusieron muchas limitaciones y desafíos a la actuación política y reivindicatoria del movimiento sindical. En este contexto, esta investigación analiza cómo fue transformado el compromiso de los sindicalistas durante el tiempo de la pandemia a partir de las contribuciones aportadas por la antropología de la política. Partiendo de una caracterización del perfil de los integrantes del sindicato de trabajadores bancarios, se describen dos eventos, la elección de una nueva dirección sindical y una acción reivindicatoria – ambas llevadas adelante por un sindicato bancario del interior de Rio Grande do Sul – y diversas campañas de reivindicación de derechos. Se parte de una perspectiva de trabajo de campo reflexivo que permitió vislumbrar las transformaciones operadas en el compromiso sindical al tener que readecuar los objetivos y métodos de la investigación en el contexto del distanciamiento social. Se muestra cómo los dirigentes sindicales tuvieron que aprender y reaprender nuevas formas de llevar adelante las elecciones y sus repertorios de movilización. La elección sindical exigió de los dirigentes la construcción de un “saber hacer” múltiple y la puesta en juego de sus capitales militantes acumulados a lo largo del tiempo junto a la necesidad de reaprender la forma de hacer una elección, esta vez virtual, y conseguir crear un nuevo elector apto para participar de dicha elección y legitimar así el proceso electoral y sus resultados. Por su parte, la acción reivindicatoria – que tuvo como eje el cuerpo y la protección de la vida de los bancarios –, requirió de la reinención de los repertorios de movilización al “ocupar” una agencia para exigir el cumplimiento de los protocolos sanitarios a partir de la denuncia de un caso de coronavirus; realizar campañas de denuncia del despido de trabajadores en formato virtual y producir datos sobre las condiciones de los trabajadores en teletrabajo como base para la negociación con las patronales. La investigación muestra que los repertorios de movilización puestos en juego resultaron de la articulación entre los “nuevos” y “viejos” “saber hacer” impuestos, en parte, por la pandemia pero también resultado del surgimiento de una nueva dirección sindical y de la interacción entre “nuevos” y “viejos” dirigentes sindicales.

**Palabras clave:** sindicato de trabajadores bancarios, repertorio de movilización, dirigentes sindicales, capital militante.

## ABSTRACT

### **“A MASKED ARMY”: LEARNINGS AND TRADE UNION'S ENGAGEMENT IN PANDEMIC TIMES**

AUTHOR: Carilo Marzari Machado

ADVISOR: Virginia Vecchioli

The COVID-19 pandemic and the unexpected social distancing have imposed many restrictions and challenges on the political and trade union movement's action. Faced with these challenges, the research analyses how the commitment of trade unionists was transformed during the pandemic time based on the contributions from the political anthropology. Firstly, a characterization of the banking trade unions representatives' profile was made. Subsequently, two events in a banking union in the Rio Grande do Sul state's countryside are analysed: the election of the new board of trade union directors; and a specific action claim; as well as several other campaigns to claiming bank workers' rights. From a reflective fieldwork perspective, the changes in union engagement have been verified when the research objectives and methods were readjusted due to social distancing context. Findings showed how banking trade unions representatives had to learn and relearn new ways of conducting elections and their repertoires of mobilization. In this regard, the trade union election demanded from bank workers' representatives to build a multiple "know-how" and the use of their militant capital accumulated over time, together with the need to relearn how to make an election. A virtual election, which required the creation of a new voter able to participate and legitimise the electoral process and its results remotely. On the other hand, the claiming action – which had as its axis the protection of the banking workers' life – had been required the reinvention of the mobilization repertoires by "occupying" a bank agency to demand the fulfilment of the sanitary protocols due to a confirmed case of coronavirus. As well as to carry out campaigns to denounce bank workers dismissals during the pandemic period and to produce data on the condition' workers in teleworking had been great challenges for the banking trade unions representatives. Finally, the research shows that the repertoires of mobilization used are a combination of "new" and "old" "know-how" imposed, in part, by the COVID-19 pandemic but also as a result of the emergence of a new approach of trade union leadership and the interaction between "new" and "old" trade union representatives.

**Keywords: banking trade unions, repertoires of mobilization, bank workers' representatives, militant capital.**



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do emprego bancário entre 1991 e 2011.....	28
Gráfico 2 – Fatores para conseguir colocação segundo os dirigentes bancários pesquisados.....	40

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de empregados nos cinco maiores bancos no Brasil: 2012 a 2019 (anos selecionados).....	30
Tabela 2 – Indicadores dos cinco maiores bancos (Janeiro a setembro de 2020).....	31
Tabela 3 – Renda e gênero dos bancários.....	33
Tabela 4 – Faixa etária e tempo de emprego bancário.....	34
Tabela 5 – Raça e cor, escolaridade e Estado Civil dos bancários.....	35
Tabela 6 – Conhecimento da vaga e experiência profissional prévia dos bancários.....	37
Tabela 7 – Área de atuação e número de promoções dos bancários.....	38
Tabela 8 – Rendimento médio dos dirigentes sindicais do Brasil.....	50
Tabela 9 – Gênero dos dirigentes sindicais.....	51
Tabela 10 – Faixa etária e tempo de emprego dos dirigentes sindicais.....	52
Tabela 11 – Raça e cor dos dirigentes sindicais.....	52
Tabela 12 – Escolaridade e experiência prévia dos dirigentes sindicais.....	53
Tabela 13 – Estado civil e número de filhos dos dirigentes bancários pesquisados.....	54

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organogramas de agências bancárias tradicionais e da atualidade.....	41
Figura 2 – Encarte de divulgação da nominata da chapa “Uma história de luta” em 2017.....	67
Figura 3 – Material de divulgação da chapa “Uma história de luta” em 2017.....	68
Figura 4 – Modelo de publicação para divulgação da eleição virtual.....	72
Figura 5 – Modelos de publicação para circulação do questionário virtual.....	73
Figura 6 – Organograma da Eleição da nova diretoria do SEEB.....	77
Figura 7 – Festa de posse da diretoria 2017/2020.....	79
Figura 8 – Fotos dos discursos e da posse da diretoria 2017/2020.....	81
Figura 9 – Foto da posse da diretoria 2020/2023.....	82
Figura 10 – Manchetes de sites sobre a tragédia na CEF.....	94
Figura 11 – Imagem que acompanha o comunicado da APCEF/SP.....	96
Figura 12 – Quadro com as propostas do Comando Nacional dos Bancários à FENABAN....	97
Figura 13 – Reprodução do cabeçalho do formulário de pesquisa sobre teletrabalho.....	100
Figura 14 – Campanhas contra a demissão dos bancários.....	105
Figura 15 – Campanhas unificadas contra a demissão dos bancários.....	106
Figura 16 – Manifestações presenciais contra as demissões.....	107
Figura 17: Foto dos dirigentes sindicais em frente à agência, no dia da “ação”.....	115
Figura 18: Fotos da “Ocupação” de uma agência bancária na greve de 2016.....	117

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APCEF/SP	Associação de Pessoal da Caixa Econômica Federal de São Paulo
BB	Banco do Brasil
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID-19	Corona Virus Disease 2019
CONTRAF-CUT	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos
FETRAF-RS	Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
PDD	Provisão para Devedores Duvidosos
PT	Partido dos Trabalhadores
RS	Rio Grande do Sul
SEEB	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região
SEEB SANTOS	Sindicato dos Bancários de Santos e Região
UNB	Universidade Federal de Brasília

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	14
1.1	TEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA	14
1.2	ITINERÁRIOS DA PESQUISA	17
1.3	APRENDENDO A FAZER PESQUISA ETNOGRÁFICA NO CONTEXTO DA PANDEMIA	20
1.4	ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS	22
<b>2</b>	<b>UMA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO E DAS LIDERANÇAS SINDICAIS BANCÁRIAS</b>	26
2.1	TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO	27
2.2	CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO E DO TRABALHADOR BANCÁRIO	31
2.2.1	<b>Rendimento médio e gênero dos bancários</b>	32
2.2.2	<b>Faixa etária e tempo de emprego bancário</b>	34
2.2.3	<b>Raça e cor, escolaridade e Estado Civil dos bancários</b>	34
2.2.4	<b>Conhecimento da vaga e experiência profissional prévia dos bancários</b>	36
2.2.5	<b>Área de atuação e número de promoções dos bancários</b>	37
2.3	OS TRABALHADORES PERANTE AS NOVAS EXIGÊNCIAS	38
2.4	O SINDICATO BANCÁRIO E SEUS DIRIGENTES SINDICAIS	48
2.4.1	<b>Rendimento médio dos dirigentes sindicais</b>	50
2.4.2	<b>Gênero dos dirigentes sindicais</b>	50
2.4.3	<b>Faixa etária e tempo de emprego dos dirigentes sindicais</b>	51
2.4.4	<b>Raça e cor dos dirigentes sindicais</b>	52
2.4.5	<b>Escolaridade e experiência prévia dos dirigentes sindicais</b>	53
2.4.6	<b>Estado civil e número de filhos dos dirigentes bancários pesquisados</b>	54
2.5	A MODO DE CONCLUSÃO	54
<b>3</b>	<b>A ELEIÇÃO SINDICAL: APRENDENDO E REAPRENDENDO O “SABER FAZER” SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA</b>	56
3.1	A PREPARAÇÃO PARA A ELEIÇÃO	58
3.2	O RITUAL ELEITORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA	65
3.2.1	<b>Fazer campanha com distanciamento social</b>	66
3.2.2	<b>A votação em tempo de distanciamento social</b>	69
3.2.3	<b>Encerramento do ritual: a posse da nova diretoria</b>	78
3.3	RITUAL ELEITORAL E CONFLITO: AS ELEIÇÕES VIRTUAIS COMO ARENA DE DISPUTA	83
3.4	CONCLUSÃO	86
<b>4</b>	<b>“UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”: (RE)APRENDENDO A LEVAR À FRENTE A LUTA SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA</b>	90
4.1	A PANDEMIA E O GOVERNO DOS CORPOS DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS	92
4.2	LEVANDO À FRENTE A LUTA EM DISTANCIAMENTO SOCIAL	96
4.2.1	<b>A produção de dados na reivindicação das pautas do movimento sindical</b>	98
4.2.2	<b>O <i>tuitaço</i> como repertório de mobilização: campanhas contra as demissões</b>	103

4.3	LEVANDO A FRENTE UMA DEMANDA DA “BASE” EM TEMPO DE PANDEMIA.....	107
4.4	A “AÇÃO SINDICAL” EM “TEMPO DE PANDEMIA”.....	114
4.5	CONCLUSÃO.....	122
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>125</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>130</b>
	<b>ANEXO A – EDITAIS DE CONCURSO CEF E BB.....</b>	<b>136</b>
	<b>ANEXO B – NOMINATA DA CHAPA ÚNICA INSCRITA NO PROCESSO ELEITORAL .....</b>	<b>138</b>
	<b>ANEXO C – MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DA CHAPA “UMA HISTÓRIA DE LUTAS PARA NOVAS CONQUISTAS” NA ELEIÇÃO DE 2017.....</b>	<b>140</b>
	<b>ANEXO D – NOTA DA APCEF/SP SOBRE A TRAGÉDIA NA CEF.....</b>	<b>141</b>
	<b>ANEXO E – CAMPANHAS CONTRA DEMISSÕES EM 2020.....</b>	<b>142</b>

# 1 INTRODUÇÃO

*“Tá vendo aquele edifício, moço?  
Ajudei a levantar  
Foi um tempo de aflição  
Era quatro condução  
Duas pra ir, duas pra voltar  
Hoje depois dele pronto  
Olho pra cima e fico tonto  
Mas me vem um cidadão  
E me diz, desconfiado  
Tu tá aí admirado  
Ou tá querendo roubar?  
Meu domingo tá perdido  
Vou pra casa entristecido  
Dá vontade de beber  
E pra aumentar o meu tédio  
Eu nem posso olhar pro prédio  
Que eu ajudei a fazer”  
(Cidadão – Lúcio Barbosa)*

## 1.1 TEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA

A atuação dos movimentos sociais, seus repertórios de mobilização e o engajamento dos ativistas dependem de uma série de constrangimentos e coerções do meio social em que se desenvolvem. A pandemia do COVID-19 e o tempo imprevisto de distanciamento social impuseram muitas limitações e transformações à atuação política e reivindicatória do movimento sindical, em especial a atuação dos dirigentes sindicais bancários.

Desta forma, este estudo dedica-se a discutir e analisar engajamentos e ativismos dos dirigentes sindicais bancários, de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul, em um contexto de muitos constrangimentos impostos pela pandemia do COVID-19, mas também pelas últimas alterações na legislação trabalhista que alteram o funcionamento e a atuação sindical<sup>1</sup>.

Por conseguinte, tem-se o seguinte problema de pesquisa: *Quais os desafios impostos à ação sindical, quais repertórios de mobilização, os capitais militantes acionados e os aprendizados desenvolvidos pelos dirigentes sindicais bancários do interior do Rio Grande do Sul, a partir da pandemia do COVID-19?*

---

1 A reforma trabalhista, lei nº 13.467/2017, que altera 201 dispositivos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), levou a fragilização da ação sindical a partir de diversos dispositivos: prevalência do negociado sobre o legislado; regulamentação da representação sindical do local de trabalho; homologações deixam de ser assistidas pelo sindicato; e fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva, afetando o financiamento ao sindicalismo (KREIN, 2017).

A partir deste problema de pesquisa, as questões e desafios que norteiam este estudo são: Como os processos e eventos das práticas sindicais (ordinário) são evidenciados a partir do tempo extraordinário da pandemia? Quais transformações o tempo imprevisto da pandemia produziu no “saber fazer” sindical? Quais os desafios impostos à atuação dos dirigentes sindicais? Como foram acionados os capitais militantes acumulados para levar à frente os eventos em transformação – a eleição sindical e a “ação sindical” reivindicatória? Quais os repertórios de mobilização e os aprendizados desenvolvidos pelos dirigentes sindicais a partir da pandemia? Como configurou-se o trabalho bancário no último século e quais as transformações que delineiam o perfil do trabalhador bancário e dos dirigentes sindicais bancários?

Com base nestes desafios da pesquisa, tem-se como objetivo geral compreender como a prática política – a eleição sindical e a ação reivindicatória sindical – foi transformada durante o tempo imprevisto da pandemia de COVID-19, levando em conta os repertórios de mobilização, os capitais militantes acionados e os aprendizados desenvolvidos pelos dirigentes sindicais bancários com base em uma pesquisa empírica num sindicato do interior do Rio Grande do Sul.

Os objetivos específicos, por outro lado são: descrever o perfil do trabalhador bancário e das lideranças sindicais bancárias, bem como as transformações do trabalho bancário no último século; compreender como a pandemia impôs a necessidade de aprender e reaprender o “saber fazer” sindical, a partir da eleição sindical; evidenciar o processo de reinvenção dos repertórios de mobilização sindical em tempos de pandemia, um tempo imprevisto, que tem o corpo e a proteção à vida como desafio principal; identificar os capitais militantes mobilizados pelos dirigentes sindicais para levar à frente a eleição sindical em meio virtual, e os repertórios de mobilização que tiveram o corpo e a proteção à vida dos bancários como foco; entender uma categoria central do ativismo bancário, “novos” e “velhos”.

Segundo essas definições, utilizou-se a perspectiva teórica da Antropologia da Política buscando compreender como se deu o engajamento político de atores sociais específicos – os dirigentes sindicais bancários – na defesa de suas causas coletivas – a eleição sindical e a “ação sindical” – que estavam em transformação durante o tempo extraordinário da pandemia. Para Kuschnir (2007) a abordagem da política pela antropologia tem por objetivo “explicar como os atores sociais compreendem e experimentam a política, isto é, como significam os objetos e as práticas relacionadas ao mundo da política”. Desta forma, para a autora, a antropologia pode contribuir, pois sua principal tarefa é estudar o que a política é para um determinado grupo, em um contexto histórico e social específico, e não o que a política deve



ser. Como afirmou Abélès (*apud* Kuschnir, 2007), a antropologia não tem como pressuposto criticar as práticas políticas, mas compreender a maneira pela qual as relações de poder são tecidas numa situação determinada, adquirindo significado para os atores sociais.

A literatura utilizada nos capítulos que se seguem é composta por autores que realizam uma caracterização do trabalho bancário (Girardi Júnior, 1995; Pereira, 2011; Grisci e Bessi, 2004; Máximo *et al*, 2011; e Segnini, 1999); desenvolvem uma perspectiva antropológica de processos eleitorais (Canedo, 2003, 2005; Guerra, 1999; Heredia, 2006; Offerlé, 2011; Palmeira e Heredia, 2009); analisam os aprendizados das lideranças sindicais, com base nas categorias analíticas repertórios políticos, capital militante e capital político (Arroba, Paladino e Vommaro, 2018; Matonti e Poupeau, 2006; Tatagiba, Paterniani e Trindade, 2012; Tomizaki e Rombaldi, 2009; Tilly, 1978, 1995; Brum, 2009); permitem compreender o engajamento coletivo (McAdam *et al*, 2009; Comerford, 1999; Arroba *et al*, 2018; Bourdieu, 1986, 2011; Oliveira, 2010; Silva e Ruskowski, 2016); assim como as tecnologias de governo e a biopolítica (Foucault, 2007; Fassin 2018).

Quando decido estudar os dirigentes sindicais bancários, parto de uma provocação presenteada por Vito Giannotti (2007, p. 17) que em sua introdução se questiona “Por que conhecer nossa história”. Não faltam escritos sobre presidentes, ministros, generais, reis e empresários, só não se fala dos trabalhadores. “Quando se fala de uma ponte, logo se acrescenta: ‘a ponte que fulano de tal fez’”. Sempre quem ganha as honrarias é o nome do prefeito ou do engenheiro que a projetou. Pouco ou nada se fala dos milhares de trabalhadores que a construíram, que ali penaram e por vezes perderam a vida. São trabalhadores, que um sistema capitalista os condiciona e os limita a produtores de bens e serviços que em muitos casos lhes é privado o direito de sequer desejar e se identificar com o resultado de seu trabalho, como exposto na música *Cidadão* de Lúcio Barbosa e eternizada na voz do cantor Zé Ramalho.

Por isso, como nos orienta GIANNOTTI (2007, p. 19) “os trabalhadores que querem mudar o mundo e a sociedade na qual vivem precisam conhecer sua história”. É preciso contar a história, o cotidiano e os processos de lutas dos trabalhadores, e dos trabalhadores que se dedicam a lutar pelos trabalhadores, os dirigentes sindicais. Nesse sentido, este trabalho de TCC visa a contribuir a relatar a história dos trabalhadores no Brasil.

Assim, nas páginas seguintes me dedico a descrever e problematizar aspectos importantes de práticas do dia a dia dos meus pesquisados e dos repertórios de mobilização, que durante a pandemia sofreram drásticas transformações. Observo o processo de engajamento e ativismo dos Dirigentes Sindicais Bancários, o aprendizado de “novos” e

“velhos” dirigentes sindicais para levar à frente uma “ação sindical”, o processo eleitoral para a nova diretoria em um “tempo imprevisto”, os repertórios de mobilização que tiveram o corpo e a proteção à vida como disputa, bem como as transformações e caracterizações do trabalho bancário nos últimos anos.

Desta forma, mesmo que exista muita literatura nas ciências sociais que trate dos trabalhadores e das questões do trabalho, por meio de levantamento bibliográfico realizado pelo pesquisador, não foi encontrado nenhuma produção científica sobre o sindicato dos bancários do interior do RS, e que poucos trabalhos tratam do sindicalismo bancário no estado (Silva, 1999; Cavada, 2010). Assim sendo, este trabalho se justifica pela importância de produzir dados sobre o ativismo sindical bancário desta região, que não tem recebido atenção suficiente de parte da academia, contribuindo para a história do engajamento sindical do interior do Rio Grande do Sul, sobretudo da categoria bancária.

Este Trabalho de Conclusão de Curso apesar de remeter a temas “quentes” como questões do mundo do trabalho, do sindicalismo, e da pandemia do COVID-19, as discussões que se faz nos capítulos que se seguem tratam de dimensões “frias” do sindicalismo, ou seja, tratam do cotidiano do trabalho dos dirigentes sindicais em um contexto extraordinário. Como será apresentado, ao pesquisar o tempo extraordinário da pandemia, é possível entender como se conformam os repertórios de mobilização no tempo ordinário (cotidiano). Além disso, a eleição sindical, é um tempo fora do cotidiano, “tempo da política”, que permite conhecer os engajamentos e os capitais militantes do tempo ordinário. Tomo de empréstimo de Comerford (1999) esta dicotomia em *Fazendo a luta*:

“Essa opção por aquilo que, de certos pontos de vista, pode aparecer como ‘menor’ – ou seja, a opção por centrar a atenção em aspectos do cotidiano ou, dentro dos contextos que se destacam do cotidiano, naqueles aspectos que são ao mesmo tempo mais naturalizados e menos evidentes – não deixa de ser uma aplicação do mote antropológico de ‘estranhamento do familiar’, o outro lado da moeda da ‘familiarização do exótico’. Isso porque nesse caso o universo pesquisado faz parte da própria sociedade do pesquisador, e muitas das práticas e representações observadas nesse registro ‘menor’ tendem a parecer auto-evidentes e familiares para o próprio pesquisador”(COMERFORD, 1999, p. 12).

## 1.2 ITINERÁRIOS DA PESQUISA

Este interesse pelos movimento sindical é muito mais longo e profundo, e está inscrito em processos pessoais que se iniciam antes mesmo desta pesquisa. Iniciam-se ainda quando me torno bancário e enfim caio no mundo do trabalho. Passa pelo retorno aos bancos

acadêmicos nas Ciências Sociais, e pela disciplina de Antropologia da Política, que ainda hoje me encanta. E termina no meu próprio envolvimento com as lutas trabalhistas que culminaria em tornar-me dirigente sindical a partir de 2017. É preciso parar e refletir sobre esse grande encontro de “*Eus*” que implica no “lugar de fala”<sup>2</sup> do pesquisador frente ao seu campo etnográfico e desperta o desejo de pesquisa do objeto escolhido: os dirigentes sindicais bancários.

Quando digo que o lugar ocupado por mim, ser pesquisador, mas em certa medida também ser pesquisado, é conflitante estou partindo de uma ortodoxia que prega a pretensa neutralidade e objetividade. Mas como disse Gilberto Velho:

“Quando elegi a minha própria sociedade como objeto de pesquisa, assumi, desde o início, que fatalmente a minha subjetividade deveria ser, permanentemente, não só levada em consideração, mas incorporada ao processo de conhecimento desencadeado. Ou seja, deveria tentar não escamotear sua ‘interferência’, mas aprender a lidar com ela.” (VELHO, 1986, p.17-18).

Levar em conta minha subjetividade e compreender o lugar que ocupo entre esses “*Eus*” seria indispensável para a empreitada etnográfica. Escolhi a antropologia porque dentro da sua cientificidade, me permite a isso. Goldman (2006, p. 163) ao citar o antropólogo francês Pierre Clastres afirma que a antropologia jamais será apenas uma ciência. Quando a Antropologia se ocupa de “linguagens estranhas” (a dos índios, dos camponeses, dos operários, das minorias) ela se desenrola entre as teorias científicas e as representações ou teorias nativas. “A antropologia é um dos lugares destinados pela razão ocidental para pensar a diferença ou para explicar racionalmente a razão ou a desrazão dos outros” (*idem*, p. 163).

Ao se perguntar “o que é afinal a antropologia”, Goldman (2006, p. 167) conclui que o centro da questão é estar disposto a viver uma experiência pessoal junto a uma sociedade com o fim de transformar essa experiência pessoal em objeto de pesquisa que tome a forma de um texto etnográfico.

Assim, me utilizo deste lugar privilegiado para viver uma experiência pessoal enquanto pesquisador do movimento sindical, na tentativa de compreender com outros olhos este mundo ocupado também por mim. Guber (2001, p. 41/54) ao analisar o trabalho de campo sustenta que a reflexividade do investigador precisa ser levada em consideração como membro de uma sociedade, pois ele produz um contexto que não é igual ao que produz como

---

2 “Lugar de fala” proposto por Djamila Ribeiro. “O lugar que ocupamos socialmente nos faz ter experiências distintas e outras perspectivas” (p.69), assim sendo, “todas as pessoas possuem lugares de fala, pois estamos falando de localização social” (p.86).

membro do campo acadêmico, nem tampouco ao que produzem os nativos quando o investigador está presente ou não.

Desta forma, para a autora, isso acontece inclusive quando o investigador pertence ao mesmo grupo que seus informantes, pois seus interesses como pesquisador diferem dos interesses práticos de seus pesquisados. E mais, o “investigador saberá mais de si mesmo depois de ter-se posto em relação com os nativos”, pois no trabalho de campo “aprende a pensar, orientar-se até os demais, a partir de outros marcos de referência com os quais necessariamente se compara”<sup>3</sup>.

Na mesma linha Goldman (2006. p. 169) afirma que o trabalho antropológico “pode significar também expandir e aprofundar uma experiência cultural através de outra, estrangeira” e que esse processo é possível praticando “uma ‘fecundante corrupção’ ao expandir e enriquecer nossa própria cultura, aprofundando nosso autoquestionamento e colaborando para própria transformação”. Por isso o trabalho de campo “é um processo de interação, diferenciação e reciprocidade entre a reflexividade do sujeito cognoscente e a dos atores ou sujeitos/objetos de investigação”<sup>4</sup> (GUBER, 2001, p. 41/54).

É deste lugar que o pesquisador fala, que eu falo, lugar onde ser bancário, estudante de ciências sociais e dirigente sindical, permitiu-me uma posição privilegiada para a consecução da minha pesquisa. Lugar que a todo momento me obriga um necessário processo reflexivo de distanciamento e “vigilância epistemológica” (Bourdieu *et al*, 1999) em torno do estar em campo, tendo em vista a utilização de um método investigativo que se baseia na intersubjetividade. Neste processo reflexivo de distanciamento e “vigilância epistemológica” minha orientadora, a professora Virginia, tem papel fundamental.

Para Velho (1981) o processo de relativizar o distanciamento e a objetividade nos permite estudar o familiar sem paranoias sobre a impossibilidade de resultados imparciais:

“Isso mostra não a feliz coincidência ou a mágica do encontro entre o pesquisador e objeto que tenha afinidade, mas sim o caráter de interpretação e a dimensão de subjetividade envolvidos nesse tipo de trabalho. A ‘realidade’ (familiar ou exótica) sempre é filtrada por determinado ponto de vista do observador, ela é percebida de maneira diferenciada. Mais uma vez não estou proclamando a falência do rigor científico no estudo da sociedade, mas a necessidade de percebê-lo enquanto objetividade relativa, mais ou menos ideológica e sempre interpretativa” (VELHO, 1981, p. 129).

3 Livre tradução do original: “El investigador sabrá más de sí mismo después de haberse puesto en relación con los pobladores, precisamente porque al principio el investigador sólo sabe pensar, orientarse hacia los demás y formularse preguntas desde sus propios esquemas. Pero en el trabajo de campo, aprende a hacerlo vis a vis otros marcos de referencia con los cuales necesariamente se compara”.

4 Livre tradução do original: “En suma, la reflexividad inherente al trabajo de campo es el proceso de interacción, diferenciación y reciprocidad entre la reflexividad del sujeto cognoscente -sentido común, teoría, modelos explicativos- y la de los actores o sujetos/objetos de investigación”.

Se no início da pandemia, cheguei a cogitar a impossibilidade de levar a frente a pesquisa, o encontro entre pesquisador e pesquisado me permitiu ter acesso facilitado ao meu campo etnográfico. A virtualidade imposta pela pandemia me permitiu participar mais ativamente do cotidiano de um Sindicato dos Bancários do interior do Rio Grande do Sul (RS) que no período entre 2017 e 2020, quando as atividades eram presenciais, tendo em vista nunca ter me afastado do trabalho, dentro de agência bancária, para me dedicar exclusivamente ao sindicato.

Assim, com base nos preceitos da intersubjetividade que a antropologia me permite, desenvolvi este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), parte integrante do curso de Licenciatura em Ciências Sociais, com um olhar que cada vez mais se orientava para as práticas extraordinárias do cotidiano e os repertórios de mobilização dos dirigentes sindicais durante o distanciamento social imposto pela pandemia.

O processo de “estranhamento do familiar”, ou o que parecia ser familiar sempre é um desafio para o Antropólogo. Com o prosseguimento do campo etnográfico se percebe que aquilo que parecia ser familiar não o é tanto assim. Como salienta Comerford (1999, p. 12) esse processo de estranhamento, desnaturalização e relativização, “só é possível em função da posição ambígua (e às vezes meio desconfortável) que o pesquisador assume na sua ‘participação’” em situações de assembleias, encontros, reuniões, ou no cotidiano dos trabalhadores, bem como na “recepção das falas dos trabalhadores e dirigentes sindicais”.

Por outro lado, falar do cotidiano dos dirigentes sindicais, “não é limitar-se a este ou aquele contexto particular, deixando de lado níveis supostamente mais gerais”. Desta forma, procura-se empregar “os elementos muito concretos coletados no trabalho de campo a fim de articulá-los em proposições um pouco mais abstratas, capazes de conferir inteligibilidade aos acontecimentos e ao mundo” (GOLDMAN, 2006, p. 171).

Como observa Velho (1981, p. 132) o “familiar”, com toda a necessária relativização é cada vez mais objeto importante de análise para uma antropologia que busca perceber a mudança social como resultado cumulativo e progressivo de decisões e interações cotidianas, e não apenas no nível das grandes transformações históricas.

### 1.3 APRENDENDO A FAZER PESQUISA ETNOGRÁFICA NO CONTEXTO DA PANDEMIA

Mas quando falo que o movimento sindical e a atuação dos atores sociais que me proponho a analisar sofreram profundas transformações em meio à pandemia, não posso deixar de dizer que minha pesquisa e meu campo de análise também se transformou, igualmente. Essa aproximação com as questões da prática da organização sindical dos bancários do interior do RS se deu pela impossibilidade de levar a frente meus objetivos iniciais de pesquisar, as trajetórias de engajamento e ativismo de dirigentes sindicais de forma clássica a partir de entrevistas em profundidade.

Com o agravamento da pandemia e das medidas de distanciamento social, fui impedido de concretizar as tão sonhadas entrevistas. A partir daí tive que repensar meu trabalho de campo. Guiado pela minha orientadora, e por uma perspectiva de trabalho de campo reflexivo (GUBER, 2001), empreendi um questionário estruturado que tentasse captar como se deu o engajamento dos dirigentes sindicais em lutas sociais e trabalhistas. Era para ser uma medida paliativa enquanto durasse o distanciamento social e eu pudesse voltar às entrevistas presenciais. Mas não foi o que aconteceu.

O lugar ocupado por mim, ser pesquisador, mas, ao mesmo tempo, ser pesquisado, a partir de um “tempo imprevisto”, a pandemia do coronavírus, que durou mais do que o esperado, permitiu continuar meu trabalho etnográfico, mesmo que tenha sofrido drásticas transformações. Possibilitou-me enxergar nas transformações ocorridas no dia a dia da atuação dos dirigentes sindicais a possibilidade de rearticular meu trabalho de campo e me aproximar das práticas e repertórios sindicais no contexto da pandemia.

Desta forma deixei de lado o objetivo inicial de estudar as trajetórias de engajamento e de ativismo dos dirigentes sindicais para dedicar este estudo à análise do engajamento e ativismo sindical que apresentava profundas transformações durante a pandemia, a partir da observação de uma série de eventos, práticas e repertórios de mobilização sindical que igualmente se transformaram no transcurso da pandemia.

Minha pesquisa foi se transformando, e com seus objetivos em transformação eu fui reconstruindo o método de pesquisa. Se no começo, minha técnica de coleta de dados principal pretendia ser a entrevista semiestruturada, logo passou a ser um questionário fechado e circulado virtualmente, quando ainda meu objetivo de pesquisa era compreender as trajetórias de engajamento e ativismo dos dirigentes sindicais.

Mesmo que os objetivos tenham se alterado, o questionário tem um papel fundamental neste estudo. Primeiramente foi fundamental para traçar um perfil dos atores pesquisados neste estudo, os dirigentes sindicais do interior do RS, no capítulo 2. Para além deste estudo, o questionário representa uma fonte de dados inquestionável para pesquisas futuras. E, também,

para um possível projeto de mestrado que vislumbre retornar ao estudo das trajetórias de engajamento e ativismo dos dirigentes sindicais, será indispensável.

Por fim, a partir da transformação dos objetivos de pesquisa, passei a dedicar atenção à observação participante, virtual e distanciada, do dia a dia dos dirigentes. Mais do que “observar” os eventos sindicais que ocorriam durante o transcurso da pandemia, o lugar ocupado por mim, ser dirigente sindical, permitiu-me “participar”, virtualmente ou presencialmente, dos eventos analisados neste estudo.

Para Guber (2001) participar é “aprender a realizar ciertas actividades y a comportarse como uno más”, onde a participação põe “el énfasis en la experiencia vivida por el investigador apuntando su objetivo a "estar adentro" de la sociedad estudiada”. A pandemia me possibilitou participar de forma mais ativa da direção sindical, aprendendo o “saber fazer” sindical, e indicando os objetivos deste estudo.

Esta pesquisa parte do pressuposto que o movimento sindical e os sindicatos não são instituições coerentes e homogêneas, “cujas ações possam ser assumidas como objetos de análise em si, sem que se leve em conta os atores que as produziram e o espaço social e político no qual eles estão inseridos” (TOMIZAKI *et al*, 2009). Nesse sentido, busca-se uma “análise relacional”, evitando-se de um lado, os prejuízos de uma “análise voluntarista”, em que os “atores escolhem suas estratégias de ação, como se não houvesse limites culturais e conjunturais colocados para essas escolhas”, e por outro lado, os danos de uma “análise determinista”, onde “os atores sempre repetirão os caminhos conhecidos, sem capacidade de resposta ativa e criativa diante dos constrangimentos estruturais” (TATAGIBA *et al*, 2012).

#### 1.4 ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS

Dessa forma, o estudo divide-se em três capítulos além desta introdução e das considerações finais. O capítulo 2, **UMA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO E DAS LIDERANÇAS SINDICAIS BANCÁRIAS**, é dedicado a apresentar as transformações quantitativas do trabalho bancário a partir do século XX. Caracteriza-se o trabalho e o trabalhador bancário desde o início do século XX, articulando a literatura sobre as transformações do setor junto aos dados produzidos pelo Censo da Diversidade (FEBRABAN, 2014). Além disso, faz-se uma discussão de aspectos mais subjetivos referentes às transformações nas exigências do mercado de trabalho e da carreira bancária que se impõem aos “novos” e aos “velhos” bancários. Por fim, é apresentado um perfil dos

Dirigentes Sindicais bancários do interior do RS, atores sociais objeto de estudo desta pesquisa, a partir de questionário empreendido pelo pesquisador.

O capítulo 3, denominado **3 A ELEIÇÃO SINDICAL: APRENDENDO E REAPRENDENDO O “SABER FAZER” SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**, tem por objetivo evidenciar o processo de reinvenção das práticas sindicais atravessados pela pandemia, um tempo imprevisto, a partir da eleição sindical. Esse capítulo apresentará a construção do “saber fazer” múltiplo que os Dirigentes Bancários do interior do Rio Grande do Sul tiveram que aprender e reaprender para que a eleição da nova diretoria do sindicato, gestão 2020/2023, pudesse ser concluída após ser atravessada pela pandemia do coronavírus. Objetivou-se descrever e interpretar as mudanças ocorridas no processo eleitoral, onde foi necessário a reinvenção de uma nova forma de fazer eleição – eleição virtual –, bem como a criação de um novo eleitor apto a participar da mesma e legitimar o processo eleitoral. Ademais, teve-se por objetivo evidenciar os desafios e os conflitos que surgiram a partir das modificações ocorridas nos processos eleitorais pelo Brasil. Por outro lado, esse tempo que alterou o “saber fazer” do movimento sindical, exigiu de mim, pesquisador em processo de aprendizado etnográfico, rever as possibilidades do meu trabalho de campo, incorporando novas alternativas de pesquisa, ao mesmo tempo que me punha como um aprendiz de sindicalista em meio às profundas transformações correntes.

Por fim, o capítulo 4, intitulado **“UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”: (RE)APRENDENDO A LEVAR À FRENTE A LUTA SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**, tem por objetivo evidenciar o processo de reinvenção das práticas e dos repertórios de mobilização sindical em tempos de pandemia, um tempo imprevisto. Esse capítulo destina-se a refletir sobre as possibilidades da “ação sindical” em tempos de pandemia, e sobre os diversos “saber fazer” militantes que se articularam para levar à frente as diversas reivindicações surgidas a partir do COVID-19 como campanhas de denúncia, acionadas através do twitter, e a “ocupação” de uma agência bancária, mesmo em tempos de distanciamento social. Essa análise vai permitir mostrar o embricamento entre “velhos” e “novos” “saber fazer” que são acionados para levar à frente as reivindicações com duplo sentido. Uma reivindicação que parte da “base” dos trabalhadores bancários afetados pela pandemia, mas que também é um anseio dos “novos” dirigentes, eleitos para integrar a nova a diretoria. Evidencia-se, ainda, que o movimento sindical também faz pesquisa assim como o pesquisador, e que os dados produzidos fazem parte dos repertórios de ação sindical em que o corpo e a proteção à vida estiveram em foco durante a pandemia.



Durante os capítulos que seguem, por diversos momentos os interlocutores desta pesquisa são identificados como “novos” ou “velhos” bancários e/ou dirigentes sindicais. “Novos” e “velhos” são categorias nativas entre os bancários para designar os que estão há muitos anos no trabalho bancário e os que ingressaram mais recentemente. Essa distinção, como se observará, é imposta muitas vezes por caracterizações das próprias instituições financeiras. São evidenciadas também no movimento sindical para designar aos “velhos” que estão no movimento há muitos anos, em distinção aos que não participam ou que recentemente ingressaram no sindicato.

Além destas, outras categorias nativas que são utilizadas com muita frequência para designar os atores sociais pesquisados são “colega” e “companheiro(a)”. Enquanto a primeira é mencionada para designar de forma mais genérica tanto bancários de outros bancos, como pares da direção do sindicato, a categoria “companheiro” é acionada para identificar os dirigentes sindicais nos momentos de “luta”, aqueles que são facilmente reconhecidos como referência de ativismo.

Antes de concluir esta introdução, vale a pena salientar que os atores sociais que deram voz a esta pesquisa em sua maioria não são identificados pelos seus nomes. Os interlocutores que são identificados foram informados pelo pesquisador sobre o estudo, tendo assinado termo de consentimento livre e esclarecido para participação na pesquisa. Por outro lado, as declarações publicizadas e veiculadas virtualmente pelos sindicatos, optou-se por utilizar os nomes verdadeiros dos interlocutores. Diante desta posição controversa de preservar ou não o anonimato dos interlocutores, para Fonseca (2008) não há postura única frente à questão nos textos etnográficos. Para a autora, o uso de nomes fictícios não garante o anonimato, tendo em vista que a descrição densa depende da riqueza de detalhes contextuais, não sendo difícil para qualquer pessoa próxima ao campo etnográfico reconhecer cada personagem, seja nomeado ou não. Além disto, colocar o nome verdadeiro produz um acréscimo à verossimilhança de nossos dados etnográficos, abrindo a possibilidade de outros pesquisadores incorporarem esses dados em estudos subsequentes. Mesmo assim, optou-se por manter o anonimato da cidade onde foi realizada a pesquisa, e por consequência do sindicato.

Entre os tópicos desejados e não executados no escopo desta pesquisa, pode-se destacar o objetivo de compreender como se deu a trajetória de ativismo dos dirigentes sindicais estudados. Com as mudanças sofridas na forma de coletar dados a partir da pandemia, este objetivo foi sendo preterido pelas transformações do campo etnográfico. Além deste, pode-se destacar outros eventos sindicais atravessados pelo tempo imprevisto da

pandemia, que poderiam fazer parte deste estudo, mas por questões temporais e de extensão do mesmo não foram abordados em profundidade, como: as reuniões e assembleias sindicais que assumiram o formato virtual; a aposentadoria das principais lideranças do sindicato dos bancários do interior do RS, logo após de terminada a eleição e eles terem sido eleitos para um novo mandato; aprofundar a distinção entre “novos” e “velhos” dirigentes sindicais; bem como o processo de renovação do acordo coletivo, durante a campanha salarial, que envolveu uma série de eventos que tiveram a virtualidade como prática (encontros estaduais e nacional de preparação, negociação, mobilização, assembleias de deliberação). Desta forma, fica o desejo de retomar, não só o objetivo inicial deste estudo, mas também a análise, em profundidade, dos outros eventos sindicais, em pesquisas futuras, bem como no projeto de mestrado.

## 2 UMA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO E DAS LIDERANÇAS SINDICAIS BANCÁRIAS

*A taxa é zero o juro é alto vamos conversar  
Ressarcimento pagamento vamos negociar  
Aquela dívida de uns anos atrás está bem viva  
Você não lembra mais<sup>5</sup>  
Dívida, Ultramen*

A letra da música “Dívida” coloca em destaque o novo cotidiano dos trabalhadores bancários dominado por ações como *conversar* sobre taxas e juros, *negociar* pagamentos, lembrar aos clientes que *aquela dívida está bem viva*, *atingir as metas*, etc. O trabalho bancário passou por profundas transformações desde suas primeiras caracterizações nas décadas iniciais do século XX. Autores como Girardi Júnior (1995), Pereira (2011), Grisci e Bessi (2004), Máximo *et al* (2011) e Segnini (1999) evidenciam algumas dessas alterações, que podem ser compreendidas através das mudanças do perfil do trabalhador bancário, nas exigências do mercado de trabalho sobre estes trabalhadores, e nas transformações na carreira profissional que podem ser percebidas ao longo do tempo.

Esta discussão inicial tem o intuito de oferecer uma análise do trabalho bancário e suas transformações nos últimos anos. Ela é importante para compreender o conjunto de desafios em que se desenvolve a atuação dos dirigentes sindicais bancários abordados nos capítulos que se seguem, contribuindo para o argumento central da pesquisa.

Assim sendo, este capítulo é fundamental, pois permite caracterizar, do ponto de vista sociológico, as lideranças sindicais bancárias em relação ao perfil dos trabalhadores bancários, permitindo conhecer quem são esses dirigentes sindicais, quais seus atributos. Desta forma, tem por objetivo situar a atuação dos dirigentes e ex-dirigentes do Sindicato dos Bancários, atores pesquisados neste estudo, no processo de transformações acontecidas em torno deste universo de trabalho e que afetam progressivamente os contornos da ação sindical.

A seguir, este capítulo é desenvolvido em quatro partes. Primeiramente é apresentado as transformações objetivas do trabalho bancário desde 1937, com ênfase após a última década do século XX, que culminará nas demissões em massa durante a pandemia do COVID-19. Na sequência, é apresentado uma caracterização do trabalho e do trabalhador

---

5 Banda Ultramen, música “Dívida” Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=GrOnjMwK3ug>>.

bancário desde o início do século XX, onde se discute a literatura sobre as transformações do setor junto aos dados produzidos pelo Censo da Diversidade<sup>6</sup> (FEBRABAN, 2014).

Na terceira parte faz-se uma discussão de aspectos mais subjetivos referentes a como são vividas essas transformações em torno das exigências do mercado de trabalho e da carreira bancária pelos trabalhadores e dirigentes, mostrando a importância da distinção entre os “novos” e aos “velhos” bancários. “Novos” e “velhos” são categorias nativas entre os bancários utilizadas para designar os que estão há muitos anos no trabalho bancário e os que ingressaram mais recentemente. Essa distinção como se observará no capítulo se superpõe e é imposta muitas vezes por caracterizações das próprias instituições financeiras. Sua presença se evidencia também no movimento sindical para designar aos “velhos” que estão no movimento há muitos anos e dispõem de um capital social e expertise em levar à frente o sindicato, em distinção aos que não participam ou que recentemente ingressaram no sindicato.

Por fim, é apresentado um histórico do sindicato dos bancários, um perfil dos dirigentes sindicais do Brasil<sup>7</sup> e dos Dirigentes Sindicais Bancários do interior do RS<sup>8</sup>, objeto deste estudo.

## 2.1 TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO

Nos parágrafos seguintes são descritas as transformações do trabalho bancário a partir da literatura e dados do Ministério do Trabalho e do movimento sindical, colocando o foco nos efeitos da reestruturação produtiva do trabalho, ocorrida nos anos 90, que tiveram grande impacto sobre o contingente de bancários. Por fim, se esboça o quadro atual do trabalho bancário durante a pandemia do COVID-19.

Segundo o Anuário Estatístico do Brasil de 1937 (Girardi Júnior 1995, p. 35) existia no Brasil 35 mil bancários, algo em torno de 4,6% da categoria *comércio* que representava 6,3% do total de 11.888.000 trabalhadores brasileiros. Conforme dados do Ministério do Trabalho existia, em janeiro de 1991, 754.000 bancários, enquanto em outubro de 2000 o número de funcionários do setor financeiro tinha decrescido a 394.500 trabalhadores (COSTA *apud* GRISCI e BESSI, 2004, p.171).

---

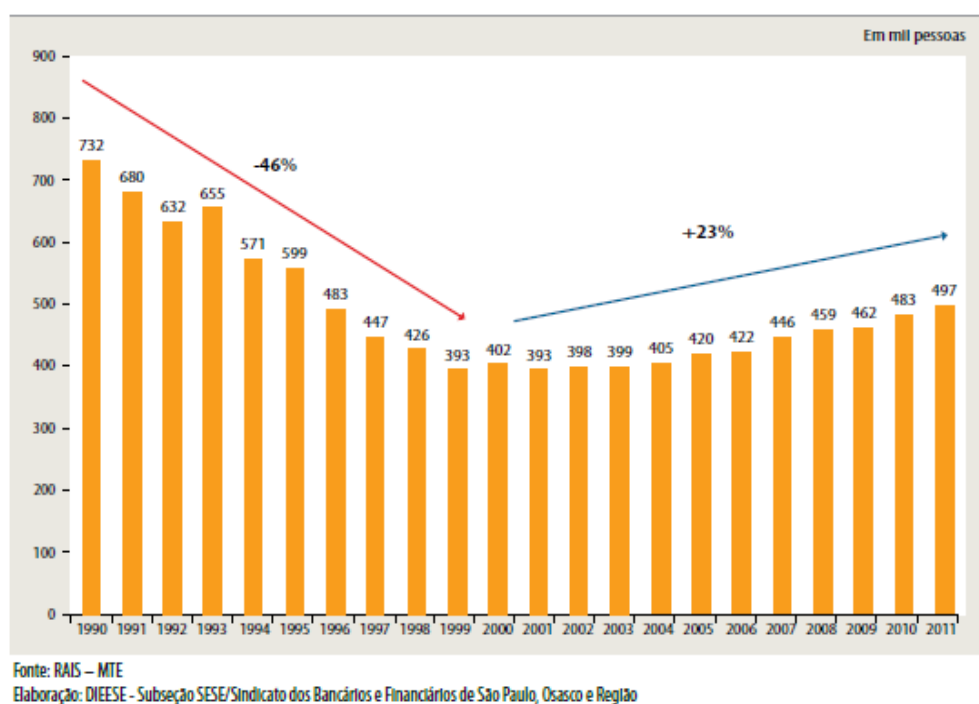
6 Dados do Censo da Diversidade realizado em 2014 pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) envolvendo 18 bancos, onde responderam um total de 40,8% de trabalhadores (187.411/458.922).

7 Dados do Anuário dos trabalhadores realizado em 2018 pelo DIEESE conta com dados de 139.567 dirigentes sindicais de todo o Brasil, de todas as categorias profissionais.

8 Questionário fechado sobre a trajetória de engajamento de dirigentes e ex-dirigentes do sindicato dos bancários, circulado virtualmente, pelo autor, em abril de 2020, com a obtenção de 43 respostas.

Esses dados são corroborados por levantamento feito pelo DIEESE<sup>9</sup> da evolução do emprego bancário de 1991 a 2011, com base nos dados do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o Gráfico 1, abaixo, em que nota-se a redução de 46% (732 mil para 393 mil) do emprego bancário na década de 90. Na primeira década do século XXI o setor apresenta uma recuperação parcial de 23%, passando de 402 mil para 497 mil.

Gráfico 1 – Evolução do emprego bancário entre 1991 e 2011



Fonte: RAIS – MTE

Elaboração: DIEESE – Subseção SESE/ Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região

Por relação à perda de postos de trabalho produzida nos anos 90, Segnini (1999, p. 185/188) salienta que as políticas econômicas e financeiras do Estado brasileiro, se adequaram aos requerimentos do sistema financeiro internacional e às características da integração mundial. A autora cita como principais mudanças nos anos 90: 1) o processo de concentração bancária, que se deu a partir de incorporações, fusões e privatizações de bancos médios e pequenos, de forma voluntária e por interferência do Banco Central, em busca de uma maior “competitividade” que resultou na queda dos 246 bancos em 1994 para 165 em

9 Livro *90 anos fortalecendo a democracia: Bancários de São Paulo – CUT (1923-1993)* / Paulo Fontes, Francisco Macedo, Ana Tércia Sanches (Coordenadores). - São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região e Editora Gráfica Atitude Ltda., 2013. 176 p.

2003<sup>10</sup>; 2) o uso intensivo das tecnologias da informação, advindas de processos de automatização de serviços que reflete no *status* de bancário, entanto os coloca em constante ameaça de desemprego (GRISCI e BESSI, 2004, p.171); e 3) a terceirização de um volume crescente de trabalhos que passaram a ser considerados “não bancários”, como transportes, segurança, limpeza e manutenção e, portanto, excluídos do quadro dos funcionários dos bancos.

Do ponto de vista do movimento sindical bancário o processo de concentração bancária que está na base da transformação radical do mercado de trabalho está relacionada paradoxalmente com o sucesso do Plano Real e a estabilização financeira após o Plano Real (1994). Enquanto a alta inflação era uma poderosa fonte de lucro para os bancos, com um cenário de baixa inflação, os bancos começaram a priorizar as receitas de serviços, “que alterariam profundamente o cotidiano do trabalho dos bancários, colocando a venda de produtos e serviços no centro da atuação” (FONTES, MACEDO e SANCHES, 2013, p.37). Para os autores essas mudanças vieram acompanhadas de demissões, perda de direitos, arrocho salarial e deterioração das condições de trabalho.

Todas essas medidas provocaram uma forte redução no mercado de trabalho bancário, tanto pela eliminação de postos de trabalho superpostos, superposição de agências, reestruturação das formas de gestão, fusão de postos de trabalho, bem como pelo uso intensivo das tecnologias da informação. Dessa forma, se em 1986 a categoria representava um milhão de trabalhadores, em 1996 foi reduzida para 497 mil bancários, ou seja, em dez anos, 503 mil postos de trabalho foram suprimidos (SEGNINI, 2004, p.187).

Esse movimento de deterioração do mercado de trabalho é característico dos anos 90, pois o desemprego foi generalizado, não sendo exclusividade do setor financeiro. Segundo o DIEESE a taxa de desemprego mais que dobrou na época, passando de 3,4% em 1989 para 7,8% em 1999 (MATOS, 2009).

A recuperação de parte dos postos bancários perdidos nos anos 90 a partir do início do século XXI resultou do fato dos bancos públicos apresentarem grande valorização por parte dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT), como agentes de execução das políticas públicas de distribuição de renda, como o Bolsa Família, e com o grande incentivo ao consumo por meio da bancarização.

Embora tenha ocorrido essa recuperação, a partir da crise política e econômica iniciada em 2013, verifica-se que ocorreram novos saldos negativos do emprego bancário entre 2013 e 2019, que chegaram a mais de 70 mil, sendo que só no último ano os bancos

---

10 Idem nota 9.

fecharam 9.463 postos de trabalho no país, conforme a Pesquisa do Emprego Bancário (DIEESE, 2019).

Essa nova redução de postos de trabalho em 2019, ocorre mesmo com o lucro recorde dos cinco maiores bancos do país. Segundo o DIEESE (2020), em 2019 os bancos Itaú, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Santander lucraram 108 Bilhões, 30,3% a mais que em 2018 (82 bilhões). Enquanto isso, verifica-se uma redução constante de postos de trabalho nesses bancos, entre 2012 e 2019, chegando a mais de 50 mil, representando uma variação negativa de 11%, conforme tabela abaixo.

Tabela 1 – Número de empregados nos cinco maiores bancos no Brasil: 2012 a 2019 (anos selecionados)<sup>11</sup>

Bancos	2012	2015	2017	2019	Variação Absoluta	Variação %
Itaú Unibanco	90.303	83.481	85.537	81.691	-8.612	-9,5
Bradesco	103.385	92.861	98.808	97.329	-6.056	-5,9
Santander	53.992	50.024	47.404	47.819	-6.173	-11,4
Caixa Econ. Federal	92.926	97.458	87.654	84.066	-8.860	-9,5
Banco do Brasil	114.182	109.191	99.161	93.190	-20.992	-18,4
Total	454.788	433.015	418.564	404.095	-50.693	-11,1

Fonte: Demonstrações Financeiras dos bancos.

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários.

Em 2020 o cenário se altera, em relação ao lucro dos bancos, por causa da pandemia e da crise econômica. No primeiro semestre de 2020 o lucro dos bancos foi de 40,8 bilhões, representando uma queda de 31,9% em relação ao mesmo período do ano anterior<sup>12</sup>. Apesar da redução isso não representou prejuízo. Nos nove primeiros meses do ano, segundo o movimento sindical, o lucro dos cinco maiores bancos ultrapassou os 54 bilhões, com rentabilidade média de 13,7%, conforme tabela a seguir (CONTRAF-CUT, 2020a).

Para o movimento sindical as cifras de quedas nos lucros que utilizam os bancos para justificar as demissões são dados questionáveis já que não levam em conta as Provisões para Devedores Duvidosos (PDD). Segundo o movimento sindical, o principal motivo para a redução do lucro é o incremento das Provisões para Devedores Duvidosos (PDD), que teve um aumento expressivo, em torno de 70% no Itaú Unibanco e no Bradesco e de 30% no Banco do Brasil e Santander, mesmo que as taxas de inadimplência estejam estáveis e em

11 Acessado em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2020/desempenhoDosBancos2020.html>>.

12 Lucro dos bancos reduz 31,9% no primeiro semestre, mas lucro vai a R\$ 40,8 bilhões. Disponível em: <[https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/economia/2020/10/761499-lucro-dos-bancos-reduz-31-9-no-primeiro-semester-mas-lucro-vai-a-r-40-8-bilhoes.html?fbclid=IwAR0\\_ErSJQagklNb2zgZSMBOH\\_2mYxV\\_fdRFPD4\\_MdWm2ZxNUPbL0tm3LLU](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/economia/2020/10/761499-lucro-dos-bancos-reduz-31-9-no-primeiro-semester-mas-lucro-vai-a-r-40-8-bilhoes.html?fbclid=IwAR0_ErSJQagklNb2zgZSMBOH_2mYxV_fdRFPD4_MdWm2ZxNUPbL0tm3LLU)> Acessado em: 06 dez 2020.

níveis do período anterior. Provisões para Devedores Duvidosos (PDD) é o dinheiro reservado pelos bancos para se protegerem em caso de possíveis inadimplências dos clientes, e é considerado um benefício fiscal concedido aos mesmos, pois não é tributado até ser efetivado como perda ou retornado para o lucro. Desta forma, é apontado como o principal motivo, pelos sindicatos, da redução do lucro dos bancos no momento atual, não sendo, conseqüentemente, justificativa para as demissões.

Tabela 2 – Indicadores dos cinco maiores bancos (Janeiro a setembro de 2020)<sup>13</sup>

	Itaú Unibanco	Banco do Brasil	Bradesco	Caixa	Santander	Total
Lucro de Jan a Set 2020	13,1 bi	10,2 bi	12,7 bi	7,5 bi	9,9 bi	53,4 bi
Rentabilidade	14,00%	10,30%	12,90%	12,70%	18,50%	
Provisão PDD	74,80%	31,90%	68,90%	-7,20%	39,20%	
Taxas de inadimplência	2,60%	2,40%	2,30%	1,90%	2,10%	
Postos de trabalho	736	-1766	-3338	-796	-4335	-9499
Agências	-203	67	-772	-2	-149	-1059

Fonte: CONTRAF-CUT  
Elaborada pelo autor

Em 2020 os cinco maiores bancos fecharam quase 9500 postos de trabalho e mais de mil agências bancárias (Tabela 2). Esses dados salientam que a deterioração da estrutura bancária e do emprego bancário é uma tendência dos últimos anos, independente se o lucro foi recorde, como o caso de 2019, ou em um cenário de pretensa crise econômica para os bancos como 2020, em que os mesmos mascaram seus lucros com os Provisionamentos para Devedores Duvidosos (PDD).

## 2.2 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO E DO TRABALHADOR BANCÁRIO

A seguir procurou-se caracterizar o trabalho e o trabalhador bancário a partir de variáveis demográficas clássicas, como gênero, idade, raça, escolaridade, rendimento médio, categoria ocupacional, estado civil, entre outros aspectos relacionados. É uma discussão que buscou identificar o setor a partir da análise das principais propriedades sociais que compõem o perfil do trabalhador bancário desde o início do século XX, onde se discutiu a literatura sobre as transformações do setor junto aos dados produzidos pelo Censo da Diversidade (FEBRABAN, 2014).

<sup>13</sup> A variação dos Postos de trabalho e de Agências apresentados na tabela, referem-se aos últimos 12 meses (Set 2019/Set 2020).



A partir dos anos 30 do século XX se inicia no Brasil o deslocamento da economia do setor agroexportador para a indústria e as cidades, trazendo uma expansão das camadas médias que vão se inserir em um mercado voltado para o mercado interno (ALMEIDA, 1975). Nesse contexto é que se discutem as primeiras caracterizações do trabalho bancário.

Em sua dissertação de mestrado sobre o sindicalismo e a situação de trabalho dos bancários de São Paulo entre 1923 e 1944, Girardi Júnior (1995) apresenta valiosas contribuições para uma primeira caracterização do trabalho bancário, com base nos níveis salariais, escolaridade exigida, cor, sexo e idade, além de peculiaridades da carreira profissional, que podem ser sintetizados como:

“A situação de trabalho ao mesmo tempo que orienta o processo de seleção desses trabalhadores – devem ser, preferencialmente, *brancos*, com uma *escolaridade de nível técnico – guarda-livros – ou de 2º grau*, capazes de *reconhecer na profissão um espaço para a ascensão social* capaz de livrá-los do trabalho manual e, em muitos casos, *jovens* o suficiente para suportar os *baixos salários* – estimula o aparecimento de tensões devido a uma não-correspondência entre o que lhes é exigido e o que lhes é oferecido em termos de salários, carreira, segurança no trabalho, etc.

Explicando melhor, de que vale uma *escolaridade relativamente alta* para a época se o serviço que realizam não depende necessariamente de conhecimentos técnicos particulares, isto é, se *são rotineiros e aprendidos no próprio exercício da profissão*. De que vale o *investimento em capital cultural e escolar* se a ascensão na carreira está reservada a poucos e não obedecem a critérios objetivos, imperando o *apadrinhamento* e chocando-se contra as regras meritocráticas que deveriam premiar racionalmente os dons e méritos individuais” (GIRARDI JUNIOR, 1995, p. 111) [grifos nosso].

Nos tópicos que se seguem são analisadas e comparadas grande parte dessas características apresentadas no início do século XX com dados sociográficos dos trabalhadores bancários produzidos pelo Censo da Diversidade de 2014 (FEBRABAN, 2014).

## 2.2.1 Rendimento médio e gênero dos bancários

Para Girardi Júnior (1995, p.83) o fator que mais despertava insatisfação dos bancários no início do século passado eram os baixos salários, que podem ser sintetizados na Campanha do Salário Mínimo dos anos de 1934/35. Enquanto o sindicato defendia um salário-mínimo de 600\$000 (seiscentos mil réis) os escriturários de dois grandes bancos levavam 10 anos para chegar aos 500\$000, tendo como salário inicial algo entre 150\$000 e 250\$000. Segundo o autor, a função de escrituração mais bem paga era a de caixa, seguida de longe pela de escriturário, enquanto isso um datilógrafo ganhava menos que um contínuo, que nem era considerado bancário.

Desta forma, não raro, a função de datilógrafo era exercida por mulheres, inclusive jovens com menos de 25 anos e solteiras. O autor ainda salienta que o trabalho feminino era apontado como um dos fatores de rebaixamento dos salários dos bancários, mesmo que o Censo Comercial referente ao estado de São Paulo, de 1940 atente que o número de mulheres nos Bancos e Casas bancárias era de apenas 7%. Isto fica explícito no trecho do jornal *Vida Bancária*: “Há Bancos nacionais que pagam 150\$000, 200\$000 por uma datilógrafa, razão por que as funcionárias é que abundam nesses estabelecimentos. Um rapaz não se contenta com um ordenado destes” (VIDA BANCÁRIA ABR/MAI 1934 *apud* GIRARDI JUNIOR, 1995, p. 85).

Se no início do século XX os cargos de salários mais baixos eram destinados às mulheres, como aponta Girardi Júnior (1995), os dados da tabela abaixo corroboram que atualmente ainda existe uma grande disparidade entre os rendimentos médios dos homens e das mulheres, mesmo que nos últimos anos tenha havido uma pequena redução da diferença, pois em 2008 as bancárias recebiam 76,4% dos rendimentos dos homens, chegando a 2014 a 77,9%.

Tabela 3 – Renda e gênero dos bancários

Renda – relação mulher/homem		Gênero	
2008	2014	Homens	Mulheres
76,4%	77,9%	51,70%	48,30%

Fonte: Censo da Diversidade – FEBRABAN (2014)<sup>14</sup>  
Elaborada pelo autor

Outro dado bastante relevante refere-se à inserção das mulheres no mercado de trabalho durante o século XX. Se em São Paulo, em 1940, o número de mulheres que ocupavam funções no sistema financeiro era de apenas 7% (Girardi Júnior, 1995), em 2018 as mulheres ocupam 48,3% dos postos de trabalho bancário, conforme Tabela 3. Esse dado demonstra que a paridade de gênero no mercado financeiro<sup>15</sup> caminha para a realidade.

14 Dados do Censo da Diversidade realizado em 2014 pela FEBRABAN envolvendo 18 bancos, onde responderam um total de 40,8% de trabalhadores (187.411/458.922).

15 No transcurso deste estudo o termo “mercado financeiro” será utilizado, por vezes, como sinônimo de “mercado bancário” ou de “trabalhadores bancários”, por uma questão de escrita, mesmo que se tenha a compreensão de que aquele é mais amplo que esses.

## 2.2.2 Faixa etária e tempo de emprego bancário

Em relação à faixa etária percebe-se que os bancários iniciavam a trabalhar nas instituições financeiras muito cedo. Segundo Girardi Júnior (1995, p.83) no início do século passado a média de idade variava entre 27 e 32 anos, enquanto Máximo (*et al*, 2011, p. 68/70) ao analisarem gerentes de bancos públicos e privados identificaram que os trabalhadores tinham idades que variavam entre 28 e 47 anos, com média de 38 anos e que, a carreira bancária iniciou, para a maioria dos entrevistados, muito cedo, geralmente entre 16 e 18 anos, como estagiário, sendo o banco seu primeiro emprego.

Se analisarmos os dados da Tabela 4, confirmaremos em grande medida os dados apresentados pela literatura quanto à faixa etária dos bancários. Mais de 45% dos bancários possuía em 2014 até 34 anos (48% em 2008), enquanto apenas 6,9% possuía mais de 55 anos (1,3% em 2008). Mas ao analisarmos as faixas médias, verificamos que muitos bancários optam pela carreira pois quase metade deles possuem entre 35 e 54 anos. Isso fica claro se observamos os dados da tabela abaixo onde em 2014 quase 45% dos bancários tinham mais de 10 anos de trabalho bancário (38,8% em 2008).

Tabela 4 – Faixa etária e tempo de emprego bancário

	Faixa etária		Tempo de emprego bancário		
	2008	2014	2008	2014	
Até 25	13,6%	6,5%	Até 5 anos	36,3%	38,0%
25 a 34	34,8%	38,8%	5 a 10	18,6%	23,3%
35 a 44	30,7%	24,6%	10 a 20	22,0%	14,9%
45 a 54	19,6%	23,3%	Mais 20	23,0%	23,9%
55 ou mais	1,3%	6,9%			

Fonte: Censo da Diversidade – FEBRABAN (2014)  
Elaborada pelo autor

Por outro lado, percebe-se que o contingente de bancários que recentemente ingressou nos bancos aumentou, passando de 54,9% (menos de 10 anos) em 2008 para 61,3% em 2014, efeito, provavelmente, da valorização dos bancos públicos na primeira década do século XXI.

## 2.2.3 – Raça e cor, escolaridade e Estado Civil dos bancários

Na Tabela 5, abaixo, são apresentados dados sobre raça e cor, escolaridade e estado civil dos bancários brasileiros. Primeiramente, fica evidente que os trabalhadores bancários que se auto declaram de cor preta passou de 2,3% em 2008 para 2,4% em 2014, representando um decréscimo muito pequeno da desigualdade de raça e cor, mesmo que o percentual de autodeclarados brancos tenha diminuído (77,4% para 71,4%) e de pardos tenha aumentado (16,7% para 21,3%).

Em relação aos bancários isto já era perceptível no início do século passado, pois para Girardi Júnior (1995, p.111) os processos de seleção determinavam que os bancários deveriam ser preferencialmente brancos, realidade que mesmo com os processos seletivos mais independentes e objetivos não se alterou. Fica claro que as desigualdades sociais históricas em relação a raça e cor não foram superadas.

Tabela 5 – Raça e cor, escolaridade e Estado Civil dos bancários

	Raça/Cor		Escolaridade		Estado Civil		
	2008	2014	2008	2014		2014	
Indígena	0,3%	0,2%	Até Médio	7,2%	4,2%	Casado/ União estável	62,7%
Branca	77,4%	71,4%	Superior incompleto	25,1%	16,2%	Separado	1,4%
Preta	2,3%	2,4%	Superior	43,1%	43,3%	Divorciado	4,4%
Amarela	3,3%	3,2%	Acima Sup.	24,6%	36,3%	Solteiro	31,0%
Parda	16,7%	21,3%	Completo			Viúvo	0,6%

Fonte: Censo da Diversidade – FEBRABAN (2014)  
Elaborada pelo autor

Sobre a escolaridade dos bancários verifica-se que em 2014 quase 80% possuíam curso superior completo ou mais (67,7% em 2008) realidade bem diferente da encontrada no início do século passado quando, segundo Girardi Júnior (1995, p.83) entre 69% e 85% dos bancários tinham curso secundário completo. Entretanto, em ambas as épocas, o que se pode verificar é o fato de os bancários serem muito mais escolarizados se comparados com estatísticas que envolvam todos os trabalhadores.

“A categoria bancária apresenta alto nível de escolaridade, sobretudo se comparada com o baixo grau de escolaridade da população e dos trabalhadores dos setores primários e secundários da economia. Portanto, trata-se de uma categoria altamente escolarizada no contexto de um país que apresenta elevado deficit educacional, no qual somente 11,2% da população concluiu o terceiro grau”. (SEGNINI *apud* GRISCI e BESSI, 2004, p. 172)

Para Máximo *et al* (2011, p. 71,72) em sua pesquisa com gerentes bancários “nenhum dos entrevistados cogita a possibilidade de não ter o ensino superior concluído”, sendo que “constitui condição indispensável para a progressão funcional”. Segundo os autores, dos gerentes entrevistados que possuem ensino superior completo, as principais áreas de formação são Ciências Contábeis, Administração e Economia, ou seja, áreas mais relacionadas com o sistema financeiro.

Por fim, entre as mulheres bancárias, em 2014, 82,5% possuíam superior completo ou mais, enquanto os homens eram 76,9%. Esta estatística contrapõe dados já analisados em que as bancárias recebem em média 25% a menos que seus pares do sexo masculino. Isso evidencia mais uma vez as desigualdades de gênero presentes, ainda hoje, no mercado de trabalho, em que as mulheres, apesar de serem mais escolarizadas que os homens, ainda recebem um salário inferior para desempenharem a mesma função.

Ainda, segundo os dados da tabela acima, a grande maioria dos bancários são casados ou possuem união estável (62,7%). Este dado corrobora o estudo de Máximo *et al* (2011, p. 68,70) onde 10 dos 13 gerentes pesquisados eram casados. Girardi Júnior (1995, p.83) cita pesquisa feita pelo Sindicato de São Paulo em 1934, tendo como resposta para os três maiores bancos em número de participação que 56% dos bancários eram casados. Esses dados evidenciam que pouco se alterou em referência ao estado civil dos bancários no último século.

#### **2.2.4 – Conhecimento da vaga e experiência profissional prévia dos bancários**

Se observarmos os dados da Tabela 6, abaixo, identificaremos que houve uma diminuição dos meios pessoais pelos quais os bancários tiveram conhecimento da vaga de emprego (por amigos/parentes e por funcionários do banco), mesmo que esses meios ainda sejam predominantes. Por outro lado, temos um acréscimo dos meios impessoais, que são editais de concurso e internet.

Esses dados são confirmados pela pesquisa desenvolvida por mim, no sentido em que, como apresentado na seção seguinte, para 72% dos dirigentes pesquisados o “reconhecimento dos superiores” é fator determinante para conseguir uma colocação. Além disso 23% acreditam que os “vínculos afetivos e amigáveis” são importantes, confirmando a preponderância de fatores de relacionamento pessoal para a conquista de uma vaga.

Tabela 6 – Conhecimento da vaga e experiência profissional prévia dos bancários

Conhecimento da vaga	2008	2014	Experiência prévia	
Por amigos/parentes	30,7%	29,0%	Nunca havia Trabalhado	11,6%
Funcionário do banco	28,3%	22,6%	Trabalhava no setor	16,1%
Edital de concurso	17,8%	21,2%	Outro setor	57,7%
Internet	4,1%	8,6%	Não estava Trabalhando	14,2%
Jornal/revista	6,8%	6,1%		

Fonte: Censo da Diversidade – FEBRABAN (2014)

Elaborada pelo autor

Outro dado presente na Tabela 6 diz respeito à experiência prévia dos bancários. A maioria dos bancários vêm de outra experiência profissional que não no setor financeiro (57,7%) e em torno de um quarto nunca havia trabalhado ou não estava trabalhando quando ingressou no trabalho bancário. Esses podem ser indicativos de que o trabalho bancário continua sendo desejado.

Contudo, como já apresentado nesta seção, a pesquisa de Máximo *et al* (2011) junto a gerentes bancários, afirma que muitos bancários têm o banco como seu primeiro emprego. Isto pode significar que os trabalhadores que traçam sua trajetória profissional desde o primeiro emprego como bancário tenham maior facilidade de progredir na carreira, chegando a ser gerente.

### 2.2.5 – Área de atuação e número de promoções dos bancários

Por fim, é apresentado abaixo, na Tabela 7, algumas considerações sobre a área de atuação dentro dos bancos e o número de promoções entre homens e mulheres. Mesmo que as mulheres tenham uma escolaridade mais alta que a dos homens, como já mencionado anteriormente, elas ainda têm dificuldades de progressão na carreira e em ocupar cargos de gerência e direção. As mulheres ocupam mais os cargos operacionais (44,7% contra 36,1%) enquanto os homens ocupam mais os cargos técnicos, de gerência e de direção (55,3% contra 46,5%).

Isso se faz visível a partir da análise dos seguintes dados: enquanto as mulheres são a maioria que não receberam nenhuma promoção em 2008 e 2014 em relação aos homens, e esses sejam a maioria dos que tiveram mais de 3 promoções; o que se verifica é que em 2014 as mulheres já são maioria entre as que receberam duas e três promoções, podendo ser

indicativo de uma reversão dessa desigualdade. Essa reversão ainda é relativa, pois ao olharmos para os dados dos bancários com mais de 3 promoções, os homens ainda apresentam uma grande vantagem (31,7% contra 19,9%).

Tabela 7 – Área de atuação e número de promoções dos bancários

Promoções	Mulheres		Homens		Área de Atuação (2014)	Mulheres	Homens
	2008	2014	2008	2014			
Nenhuma	25,9%	21,5%	20,8%	17,9%	Operacional	44,7%	36,1%
1	26,0%	24,4%	21,1%	20,3%	Coordenação	8,7%	8,5%
2	16,8%	18,6%	14,8%	15,2%	Técnica	31,7%	32,8%
3	11,8%	15,6%	11,8%	14,8%	Gerência	14,5%	21,5%
Mais de 3	19,5%	19,9%	31,6%	31,7%	Direção	0,3%	1,0%

Fonte: Censo da Diversidade – FEBRABAN (2014)

Elaborada pelo autor

Esses dados corroboram em parte o estudo de MÁXIMO (*et al*, 2011, p. 68/70) que, ao analisarem os percursos de trabalho e formação de 16 gerentes de cinco bancos privados e dois bancos públicos de João Pessoa – PB (gerentes gerais, de relacionamento PF e PJ, de atendimento, e administrativo), 15 eram do sexo masculino e apenas uma era do sexo feminino. Por outro lado, a experiência do pesquisador diz que em seus oito anos de serviços bancários já teve mais cargos de chefia, em sua agência, ocupados por mulheres, o que mais uma vez pode ser um indicativo de uma reversão desta desigualdade de gênero.

Com base no que foi exposto nesta seção, pode-se delinear uma caracterização geral do trabalhador bancário. O trabalhador bancário continua sendo em sua grande maioria branco. Por mais que as mulheres tenham conquistado, nos últimos anos, quase a paridade dentro do mercado bancário e sejam mais escolarizadas, ainda recebem cerca de 25% a menos que os homens; ocupam a maioria dos cargos operacionais; e são maioria das que não apresentam nenhuma promoção. A maioria dos bancários têm entre 25 e 44 anos e possui até 10 anos de trabalho no setor. Os dados apontam que o trabalho bancário ainda é desejado, tendo em vista que a maioria trocou outro ramo de trabalho pelo serviço bancário.

### 2.3 OS TRABALHADORES PERANTE AS NOVAS EXIGÊNCIAS

Nesta seção serão apresentadas algumas considerações sobre aspectos mais subjetivos referentes a como são vividas as transformações nas exigências do mercado de trabalho e na

carreira bancária, ocorridas nos últimos anos. Serão destacadas duas dimensões: as percepções sobre a importância da formação e qualificação profissional e a distinção entre as categorias “novos” e “velhos” que diferenciam os bancários, separados por tais transformações e que tem impacto nas percepções sobre a atuação no sindicato por parte dos atuais dirigentes.

Um aspecto relevante a ser observado está relacionado com as determinações do mercado sobre os trabalhadores bancários, que modificaram-se nas últimas décadas. No início do século XX, a questão salarial estava intimamente ligada às exigências sociais que eram esperadas dos bancários, como nos lembra Girardi Júnior (1995, p.82), os baixos salários dos quadros de escrituração (escriturários, diaristas, correntistas) tornam-se insuportáveis devido “as exigências *morais* e sociais a que deveriam submeter-se no exercício de seu trabalho (e fora dele)”. Isso pode ser evidenciado nas determinações quanto a sua apresentação no trabalho, onde deviam vestir-se com camisa social, uniforme, terno ou macacão. Toda essa situação que envolvia salários e características de comportamento e imagem dos bancários da época é explicitada no fragmento abaixo.

“Esta característica era tão marcante no meio bancário que aparece em quase todas as suas críticas e reivindicações. Forçados a externarem um comportamento e uma imagem pouco compatível com o seu nível de renda, não são poucos os bancários que acabam caindo nas mãos de agiotas, tendo títulos protestados e, conseqüentemente, perdendo o emprego” (GIRARDI JUNIOR, 1995, p. 82).

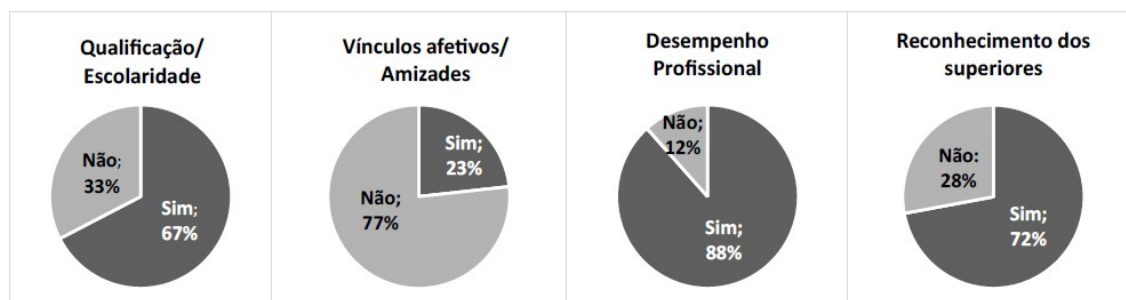
Ao analisar a situação de trabalho dos bancários de São Paulo entre 1923 e 1944, Girardi Júnior (1995, p.84) afirma que, em relação à situação de trabalho e a carreira profissional, era esperado dos bancários que já dispusessem de um investimento em capital cultural e escolar, mesmo que a ascensão na carreira fosse reservada a poucos, não obedecesse a critérios claros e prevalecessem as indicações e *apadrinhamentos*, indo contra a observação de diretores dos Bancos de que “apenas o esforço e a dedicação ao banco levariam o bancário a alcançar melhores postos e salários” (*idem*, p. 84). Mas uma coisa era clara entre os bancários, a questão da carreira estava diretamente relacionada à progressão dos salários, muito mais do que um possível *status* nela contida.

Os dados abaixo confirmam em parte o que ocorria no início do século passado e o que ainda, por muitas vezes, ocorre. Enquanto é esperado dos bancários um investimento em “qualificação e escolaridade”, pois muitos acreditam que esses fatores aliados ao “desempenho profissional” são determinantes para conseguir uma colocação dentro da instituição. Por outro lado, a grande maioria acredita que o “reconhecimento dos superiores” e os “vínculos afetivos e amizades”, esse de forma menos expressiva do que aquele, podem



auxiliar na colocação interna. Esses dados confirmam a importância dos fatores pessoais apresentados na Tabela 6 para tomar conhecimento das vagas.

Gráfico 2 – Fatores para conseguir colocação segundo os dirigentes bancários pesquisados



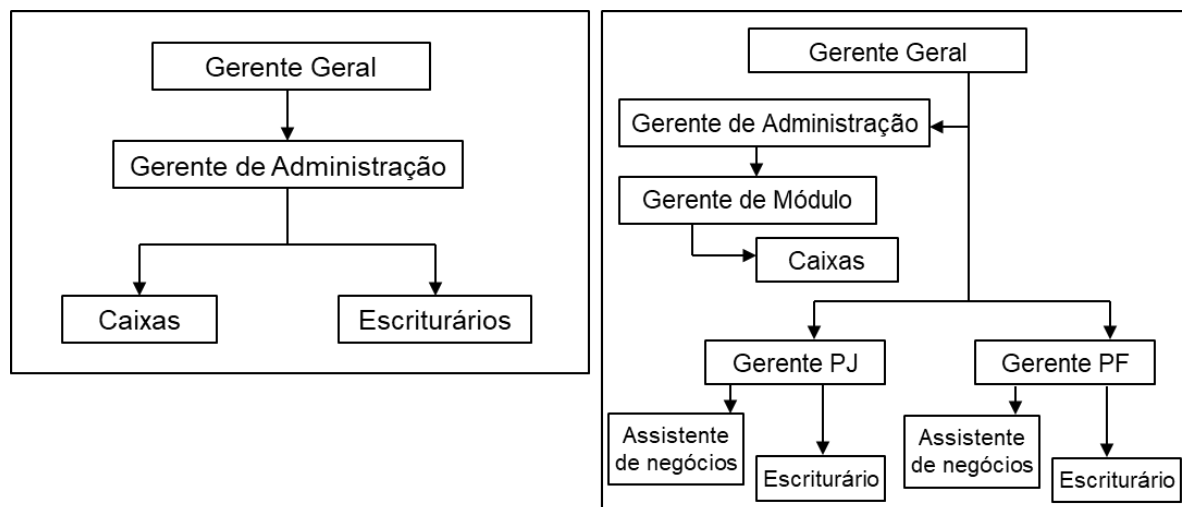
Fonte: Pesquisa do autor junto aos dirigentes sindicais bancários do interior do RS  
Elaborado pelo autor

Segundo Máximo *et al* (2011, p. 71,72) nos bancos públicos predominam os processos seletivos internos, onde muitas vezes os critérios de seleção não são necessariamente objetivos, enquanto nos bancos privados o critério mais utilizado ainda é a indicação por parte dos superiores hierárquicos, tomando por base o desempenho do funcionário, corroborando mais uma vez a correspondência entre a literatura com os dados, apresentados acima, resultado da minha pesquisa.

Ainda sobre a trajetória profissional, tecer um comentário sobre os critérios de promoção é fundamental. Segundo os autores consultados para esta pesquisa, houve um “enxugamento e achatamento dos organogramas das instituições financeiras”, o que repercutiu na diminuição dos degraus que o funcionário deveria galgar para ascender profissionalmente, pois se antes demorava entre 10 e 20 anos para a promoção (anos 80 e 90), a partir dos anos 2000, demora em torno de 5 anos. Se antes o critério de promoção era o tempo de banco, agora está relacionado ao bom desempenho, ao alcance de resultados, à disponibilidade em trocar de agência, de cidade e de estratégias (*idem*, 2011, p. 71,72).

Se observarmos os organogramas da figura abaixo, tem-se do lado esquerdo um modelo de agência tradicional, anterior aos anos 90, e do lado direito um organograma de uma agência mais atual, pós anos 90. Esses modelos indicam, que os autores estão certos ao constatarem um crescimento mais rápido na carreira bancária.

Figura 1 – Organogramas de agências bancárias tradicionais e da atualidade



Elaborados pelo autor

Contudo acredita-se que esse achatamento não ocorreu porque houve uma redução nos degraus da carreira. Muito pelo contrário, o que se nota é que existem muitos outros níveis hierárquicos intermediários, o que faz com que os novos funcionários tenham que percorrer mais níveis para chegar ao topo, ou seja, os degraus da carreira estão mais próximos.

O acréscimo de degraus na trajetória profissional cria maiores oportunidades de mobilidade, fazendo com que os trabalhadores fiquem menos tempo em cada um dos níveis, diferentemente do que acontecia no passado quando as pessoas ficavam em média 10 anos até obter uma promoção. Essa necessidade de percorrer mais níveis, ou seja, tornar-se assistente, gerente de conta ou gerente de módulo, para chegar à gerência administrativa e posteriormente à gerência geral, dá uma sensação de que mais cedo os bancários ascendem na carreira.

As palavras escolhidas na fala de um gerente de banco e pai de um amigo do pesquisador, também bancário, no momento do ritual de diplomação de nível superior do próprio filho, compõem uma imagem que exprime com muita força a forma em que são percebidas essas mudanças, pois em seu discurso orgulhou-se de que o filho, que trabalhava na mesma instituição na qual ele fez carreira, sendo ainda bem novo e recém formado, já tinha conseguido chegar a assistente e gerente de conta muito antes que ele, e que certamente chegaria à gerência geral ainda mais cedo que ele mesmo, seu pai. Como vai ser descrito posteriormente, essas novas possibilidades geram adesão dos jovens que ingressam nos bancos, que passam a ser reconhecidos como funcionários que “vestem a camiseta” da instituição.

Outro fator de bastante importância no início do século XX está relacionado à forma de trabalho, pois o serviço bancário era considerado rotineiro e de aprendizado no próprio exercício da profissão. Conforme nos mostra Girardi Júnior (1935, p.77) são “muitas as evidências de que o improvisado imperava na maioria das operações”. Se na contabilidade, fechamento de caixa e movimento do dia, adotava-se uma forma racional de registro, a execução obedecia ao empirismo, na maioria de suas fases. Segundo o autor, somente no início dos anos 40 é que a mecanização se amplia e estende-se a um conjunto maior de bancos, pois nos anos 30 a maior parte do serviço era feita manualmente.

A reestruturação produtiva que ocorreu nas décadas de 80 e 90 define mudanças nas relações, motivando alterações “no processo de trabalho, nos aspectos relacionados à forma de contratação, gerenciamento da força de trabalho e uma nova base tecnológica” (PEREIRA, 2011, p. 130). Essas mudanças, são percebidas no setor bancário:

“A sua função se multifacetou e o seu trabalho se constituiu em exigências polivalentes e multifuncionais. A atividade bancária se metamorfoseou em mercadorias de valor de troca e valor de uso, uma mercadoria específica aparte de qualquer estrutura social determinada (*idem*, p. 130).

Se antes dos anos 90 as agências bancárias eram divididas entre bancários que desempenhavam funções operacionais e bancários que exerciam atividades voltadas a negócios e vendas, a partir da reestruturação produtiva dos anos 90, a atividade bancária se multifacetou, onde todos os bancários devem estar focados no cumprimento de metas, na efetivação de negócios, e com conhecimento de uma infinidade de produtos e serviços. Hoje, mesmo os bancários de funções ditas “operacionais” devem dedicar-se à venda de produtos e serviços.

Outras autoras que tratam das transformações na organização do trabalho e no perfil do bancário são Carmem Grisci e Vânia Bessi (2004). Em pesquisa com mais de 100 bancários que aderiram ao Plano de Demissão Voluntária em 2001, concluíram que a reestruturação produtiva do trabalho bancário “demarca a passagem de uma cultura da estabilidade e segurança para uma cultura da instabilidade e insegurança que afeta os modos de trabalhar e de ser dos bancários” (GRISCI e BESSI, 2004, p.200).

As mudanças no setor financeiro são de duas ordens, sendo que uma acarretou transformações na lógica interna em que se desenvolve o trabalho nos anos 80, e que está relacionada com a “redução dos custos operacionais, intensificação da automação, desenvolvimento e incentivo ao autoatendimento, mudanças nas técnicas de gestão” (Grisci e BESSI p. 174) que provocaram uma redução dos postos de trabalho e terceirização,

corroborando com os dados da seção anterior, que tratou sobre a redução do trabalho bancário nos anos 90; e outra orientada a uma diversificação e multiplicação dos serviços ofertados pelos bancos, seus clientes na década de 90, onde os ajustes são direcionados ao “desenvolvimento de novos produtos e serviços, ao tratamento diferenciado da clientela, conforme o perfil de renda e potencial de consumo de serviços e produtos financeiros” (*idem*, p. 177).

Em função dessa nova exigência de oferecer um tratamento diferenciado aos clientes, as empresas prestadoras de serviços bancários passaram “a demandar de seus funcionários características que remetem ao trabalho imaterial que requer uma mobilização de afetos no sentido de fidelizar o cliente, de lhe criar necessidades, de antever seus desejos” (GRISCI e BESSI, 2004, p.193). Para as autoras (2004, p.173/174), além da elevada informatização, o setor passa por uma “diversificação das atividades, multiplicando o leque de serviços”, em que “o atendimento ao público e a venda dos produtos já começa a fazer parte do cotidiano do trabalhador”.

Quando se coloca o foco nos percursos de trabalho e formação de gerentes ocorridos nos últimos anos, observa-se que a lógica mais atual do sistema financeiro é a pressão: “pressão por resultados, por aperfeiçoamentos teóricos, por constante atualização, pela manutenção do emprego e do *status* social e por dedicação integral à empresa” (MÁXIMO *et al*, 2011, p.73).

“Consolida-se, desse modo, a focalização no atendimento, em função da crescente oferta de produtos e serviços financeiros, definindo os trabalhadores de banco, em especial os gerentes, como vendedores, sujeitos a metas constantes impostas pelas diretorias dos bancos e a um sistema de remuneração variável. (...) Passou-se a exigir do bancário amplo conhecimento do mercado financeiro, domínio da tecnologia das operações financeiras, habilidade no relacionamento com os clientes e com a equipe de vendas e capacidade de decisão frente a imprevistos” (MÁXIMO *et al*, 2011, p. 67/68).

As mudanças provocadas no setor bancário, nos anos noventa, relativas à reestruturação produtiva, que levou os bancos a diversificarem seus produtos e serviços, e a criação de novas funções intermediárias relacionadas à área comercial, produziu novas exigências sobre os futuros bancários, que demandam agora características do trabalho imaterial.

A demanda por características do trabalho imaterial não é indolor aos bancários. A pressão e o assédio pelo atingimento das metas são constantes, levando muitos bancários ao adoecimento e em casos extremos ao suicídio. Pesquisa realizada pela Universidade Federal de Brasília (UNB), revela que entre 1996 e 2005, 181 bancários cometeram suicídio, com

média de um suicídio a cada 20 dias. Para o movimento sindical, “as metas inatingíveis no setor bancário ainda favorecem o sentimento de insegurança, medo, autoexigência e a solidão por parte dos trabalhadores” (FENAE, 2019).

O depoimento abaixo, extraído do documentário “Quem Está Doente é o Banco”<sup>16</sup>, sintetiza a frequência de adoecimento do trabalhador bancário submetido à pressão pelo atingimento das metas, levando a categoria bancária a figurar entre os profissionais que mais cometem suicídio:

“Muita gente toma *medicamento* para ir trabalhar, para suportar a pressão e a cobrança. Então aqueles que conseguem atingir [as metas], eles são tomados como referência para os que não conseguem” [Rodrigo].

Grisci e Bessi (2004, p.171) salientam que a demanda por características próprias do trabalho imaterial é evidenciada na caracterização do trabalho bancário no século XXI, observado em estudo do DIEESE citado pelas autoras que se traduz, pela sua vez, na distinção entre o bancário “antigo” e o “novo”:

“Tal panorama de modificações provoca mudanças no agir do trabalhador bancário, que tem de constituir-se em sujeito de respostas cada vez mais rápidas, uma vez que o seu trabalho se torna, a cada dia, mais ágil, acompanhando a velocidade dos computadores. O *bancário tradicional*, autodenominado *antigo*, que tinha como principal meio de trabalho a moeda, começa a ceder espaço para um *novo* profissional que tem na informação sua principal ferramenta de trabalho”.

Tais mudanças implicam alterações no modo de ser e sentir dos bancários. É exigido dos mesmos “um trabalho mais intelectualizado que demanda um trabalhador com capacidades e qualificações distintas das anteriormente demandadas” (GRISCI e BESSI, 2004, p.161). Este processo de subjetivação no qual está inserido o trabalhador bancário representa modos diferenciados de agir em relação aos bancários mais antigos, resultando na autopercepção dos bancários em antigos e novos:

“Os processos de reestruturação do trabalho bancário, até então mencionados, acarretaram *novos* modos de trabalhar já que demandaram dos bancários uma atuação intensiva em vendas e, portanto, criaram novos modos de subjetivação aos quais os trabalhadores bancários ficaram expostos. Para os bancários mais *antigos*, tais modos de subjetivação não se mostraram indolores pois eles foram construídos num trabalho bancário de outra natureza, mais burocratizado e sem a necessidade da atuação como vendedores” (*Idem*, 2004, p.161).

---

16 Documentário “Quem Está Doente é o Banco” produzido em 2014 pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre. Acessado em: <<https://www.youtube.com/watch?v=8480JTAYsms>>

Segundo as autoras, as exigências impostas pelo processo de reestruturação do trabalho bancário gera para os mais antigos desconforto, pois diferentemente dos novos, aqueles representam um grupo que “consumiu subjetividades produzidas em um outro modo de trabalhar, em um outro tempo e em uma outra relação com a empresa”, e que segundo os sujeitos pesquisados “depreende-se um sentimento generalizado de que a atual política de gestão de pessoas os trata unicamente como números”, números que – segundo os mesmos – podem ser de sua matrícula, dos resultados de suas vendas ou o número de ordem da máquina (computador) à qual estão conectados (*Idem*, 2004, p.193/194).

“A contratação dos técnicos bancários, em condições diferenciadas dos atuais funcionários, fez com que na empresa se configurasse a presença de dois grupos de trabalhadores: os antigos e os novos. Os *novos*, conforme mencionado por um dos entrevistados, assumem o projeto da empresa e ‘vestem a camisa’: ‘os guris novos, que entraram no ano passado, já estão assumindo função gerencial. Claro que esse pessoal já entra com *mais pique*, mais qualificado e estão assumindo como gerentes’ (escriturário/12 anos de empresa). Tal estratégia, portanto, fez com que a divisão dos trabalhadores dentro da organização do trabalho fosse afetada, tendo estabelecido, na empresa, uma segmentação do grupo de trabalhadores” (GRISCI e BESSI, 2004, p.186).

Para Penella (2000 *apud* Grisci e Bessi, 2004, p.174) o perfil dos bancários altera-se, passando a representar uma categoria jovem, sendo a ‘profissão’ bancária transitória, servindo apenas como meio para terminar os estudos. Muitos bancários, mesmo que “vistam a camisa” da empresa e conquistem cargos dentro da hierarquia, utilizam-se do emprego bancário como uma experiência profissional transitória, pois são de fácil acesso (concursos com muitas vagas) e com baixas exigências (apenas ensino médio concluído).

Ao mesmo tempo, a profissão de bancário continua sendo, para outros jovens, um sonho, pois o trabalho bancário se configura como uma possibilidade de carreira e ascensão social:

“A carreira bancária também se apresentou, para muitos dos entrevistados de origem em classes sociais baixas e/ou do interior do estado, como um meio de projeção social e econômica, pois viam no emprego bancário uma oportunidade de estabilidade e crescimento profissional: ‘trabalhar em banco sempre foi um sonho’ (03, GPF, PUB) e ‘é um projeto de criança trabalhar em banco. Eu sou do interior ... e meu sonho era entrar pra ser menor aprendiz e posteriormente fazer um concurso pro banco e seguir carreira’ (11, GPJ, PRIV)” (MÁXIMO *et al.*, 2011, p.70).

Em termos de formação profissional, Máximo *et al.* (2011, p.71/72) afirma que a formação “constitui condição indispensável para a progressão funcional” e se até a década de 80 não era valorizada pelas empresas, “nenhum dos entrevistados cogita a possibilidade de

não ter o ensino superior concluído”. Como já observado na seção anterior, a maioria dos bancários possui curso superior. Mas como apresenta a literatura, há uma distinção bastante grande entre qualificação para o exercício das atividades diárias e a formação (diploma) exigida para progressão na carreira. Para ingressar no trabalho bancário, pelo menos nos bancos públicos, que fazem seleção por concurso, tem-se por exigência apenas o curso médio concluído, contudo há um princípio valorativo que rege os bancários de que apenas com curso superior ou mais é possível progredir na carreira.

Por outro lado, a atuação do bancário no dia a dia continua sendo de fácil aprendizado, como ocorria no início do século passado (o serviço bancário era considerado rotineiro e de aprendizado no próprio exercício da profissão – Girardi Junior, 1985), sendo consenso que a atuação profissional nem sempre exige uma qualificação prévia. Isso é característico quando observamos que muitos bancários possuem formação (diploma) em áreas que não são relacionadas com o trabalho bancário, ou exigidas para progressão na carreira. Contudo, isso não configura empecilho para que se torne profissional com bom desempenho na área comercial, com possibilidade de progressão na carreira. Exemplo disso são bancários com formações superiores diversas como fisioterapia, biologia, ou até mesmo letras e artes plásticas, e que conseguem desempenhar funções comerciais com êxito, ou até mesmo chegar a cargos de gerência.

Estas exigências do mercado de trabalho bancário são percebidas ao analisarmos editais de concurso dos maiores bancos públicos nos últimos anos. Na análise comparativa destes editais ficam evidenciadas as mudanças no perfil profissional e nas carreiras dos bancários. Se o requisito básico para a investidura no cargo continua sendo o certificado de conclusão do ensino médio, se observarmos a descrição sumária das atividades notam-se grandes mudanças (exemplos de editais no ANEXO A). O edital do Banco do Brasil (BB)<sup>17</sup> de 2003 começava elencando as atividades do cargo por “atendimento ao público, contatos com clientes, prestação de informações aos clientes e usuários” e apenas mais para o fim citava “venda de produtos e serviços ofertados pelo Banco”. No último edital publicado em 2018, o mesmo banco, começava o edital a partir de uma descrição das atividades da seguinte maneira: “comercialização de produtos e serviços do BANCO DO BRASIL S.A”. Essas mudanças denotam as exigências do mercado financeiro que se materializam no que se espera dos novos bancários.

---

17 EDITAL N.º 1 – 2003/002 – BB acessado em: <[http://www.cespe.unb.br/concursos/\\_antigos/2003/BBII2003/Arquivos/EDITAL\\_2003\\_BB\\_1\\_ABT.PDF](http://www.cespe.unb.br/concursos/_antigos/2003/BBII2003/Arquivos/EDITAL_2003_BB_1_ABT.PDF)>; e EDITAL N.º 01 – 2018/001 – BB acessado em: <<http://www.cesgranrio.org.br/concursos/evento.aspx?id=bb0118>>.

Nos editais de concurso público da Caixa Econômica Federal (CEF)<sup>18</sup> essa distinção é ainda mais presente, pois se evidência uma alteração no nome do cargo, além das atribuições. Se no edital 2006 para seleção de “técnico bancário”, não era citada a venda de produtos e serviços, no edital de 2014 para “*novo* técnico bancário”, o documento já inclui sumariamente a “comercialização de produtos e serviços”. Assim, o próprio edital de seleção apresenta a distinção entre os “novos” e “velhos” técnicos bancários, salientando que novas exigências estão previstas, como fica claro a seguir quando analisarmos as transformações na carreira bancária apresentada pela literatura.

Para Grisci e Bessi (2004) essa segmentação é produto da peculiaridade apresentada nos últimos processos seletivos, em que os novos cargos, agora denominados ‘técnicos bancários’, apresentam características e salários distintos dos demais. Os técnicos bancários entram no banco sabendo que terão que atuar na rede de agências e na venda de produtos financeiros, e que receberão um salário acima do mercado, mesmo que inferior aos antigos escriturários.

As transformações ocorridas na carreira bancária, que interferem nos modos de agir e nas exigências do trabalho vão ser reconhecidos como uma distinção entre o “novo” e o “velho” pelos próprios bancários. Algo semelhante ocorre no movimento sindical, com outros significados para distinguir “nós” que estamos há muitos anos no movimento sindical, dos “outros”, os poucos novos que aderem à luta sindical.

Estas distinções se assemelham às apresentadas por Elias e Scotson em *Os estabelecidos e os outsiders* (2000) em que vizinhos de um mesmo bairro, todos eles igualmente trabalhadores, se distinguiam apenas no tocante ao tempo de residência. No caso analisado pelos autores os estabelecidos (mais velhos no espaço) exerciam exclusão e estigmatização sobre os *outsiders* (mais novos), e o estigma funcionava como armas poderosas para que os estabelecidos preservassem sua identidade e afirmassem sua superioridade.

As distinções evidenciadas pelos “velhos” na carreira bancária, que estiveram sujeitos há um processo de subjetivação totalmente diferente dos “novos”, como no exemplo dos recém ingressos em concurso público para “novos técnicos bancários”, são casos exemplificativos das relações entre “estabelecidos” (“de dentro”, “velhos”) e “*outsiders*” (“de fora”, “novos”) que sintetizam a ideia de configurações das relações de poder. Contudo, no sistema financeiro essa relação se inverte, onde os “novos” concentram mais valor nessa

---

18 EDITAL N.º 1 – 2006 – CEF acessado em: <[http://www.cespe.unb.br/concursos/\\_antigos/2006/CAIXANM2006/](http://www.cespe.unb.br/concursos/_antigos/2006/CAIXANM2006/)>; e EDITAL N.º 1 – 2014 – CEF acessado em: <[http://www.cespe.unb.br/concursos/CAIXA\\_14\\_NM/](http://www.cespe.unb.br/concursos/CAIXA_14_NM/)>.



reconfiguração produtiva, em detrimento dos “velhos”, estigmatizados por não atenderem plenamente as novas demandas do mercado financeiro por bancários com “*mais pique, mais qualificado*” e disposto a suportar a pressão pelo atingimento de metas.

Essas diferenciações, criadas pelas instituições por meio de planos de demissão voluntária e concursos com novas exigências, além de nomes de cargos distintos, são distinções concretas expressivas do sentimento de ameaça que perpassa os estabelecidos já que os bancos preferem recrutar pessoas com atributos distintos daqueles que já têm muitos anos de trabalho no banco.

Todas essas mudanças nos sentidos e no mundo do trabalho são resultados de transformações históricas ocorridas no decorrer do desenvolvimento do modelo de organização social, econômica e política do capitalismo, exigindo um “novo” tipo de trabalhador. Para Pereira (2011, p.129) a reestruturação produtiva dos anos de 80 e 90 apresenta “um novo momento de acumulação capitalista onde se destaca o trabalho bancário como forma cada vez mais desenvolvida e importante do trabalho no processo de reprodução do capital”. Sobre os bancários recaem novas exigências, próprias do trabalho imaterial, onde lidar com a pressão pelo cumprimento de metas e resultados tornou-se necessidade do dia a dia.

#### 2.4 O SINDICATO BANCÁRIO E SEUS DIRIGENTES SINDICAIS

Nesta seção é apresentado um histórico do sindicalismo bancário brasileiro e do sindicato do interior do RS, espaço de atuação dos atores junto aos quais foi realizada a pesquisa etnográfica, até o momento histórico atual de atuação contra as demissões durante a pandemia do COVID-19. Além disso é apresentado um perfil dos dirigentes sindicais do Brasil<sup>19</sup> e dos Dirigentes Sindicais Bancários do interior do RS<sup>20</sup>.

O sindicato dos bancários, como boa parte das outras categorias de trabalhadores, surge no início do século XX como associações mutualísticas<sup>21</sup>. No dia 16 de abril de 1923 surge o primeiro sindicato dos bancários no Brasil, a Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo. Em 1933 esta associação passa a se chamar Sindicato dos Bancários de São Paulo. No ano seguinte, o crescimento da mobilização dos bancários levou-os a uma

---

19 O Anuário dos trabalhadores realizado em 2018 pelo DIEESE conta com dados de 139.567 dirigentes sindicais de todo o Brasil, de todas as categorias profissionais.

20 Questionário fechado sobre a trajetória de engajamento de dirigentes e ex-dirigentes do sindicato dos bancários, circulado virtualmente, pelo autor, em abril de 2020, com a obtenção de 43 respostas.

21 Associação de auxílio mútuo financiada pelos sócios e destinada a auxiliá-los em momentos de doença, acidente ou morte.

greve geral de 36 horas, e os bancários conquistaram a aposentadoria aos 30 anos de serviço e 50 anos de idade, estabilidade no emprego ao se completarem dois anos de serviço e a criação de uma caixa de aposentadoria e pensões dos bancários brasileiros, o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (FONTES *et al*, 2013).

O Sindicato dos Bancários do interior do Rio Grande do Sul, espaço de atuação dos atores desta pesquisa, surge em 2 de outubro de 1935, ano em que existia no Brasil apenas 10 sindicatos da categoria. A entidade enfrentou a repressão do período da Ditadura Militar, em que muitos sindicatos foram destituídos ou sofreram a atuação de interventores federais. Hoje, após 85 anos de atuação, o sindicato possui o segundo maior número de bancários associados do estado, ficando atrás apenas da capital, Porto Alegre.

Nos anos 90, após a redemocratização, o sindicalismo lutava para sobreviver em um ambiente pouco amistoso e incapaz de oferecer alternativas às políticas implantadas pela reestruturação. Em contrapartida os partidos políticos e os novos movimentos sociais centravam as preferências de engajamento político, fazendo o sindicalismo perder o seu protagonismo político (CARDOSO, 2003, p. 73).

Por outro lado, segundo Araujo e Oliveira (2014, p. 55/56) o movimento sindical recebeu o governo do ex-operário Lula com grandes expectativas. Assim, conforme os autores se no “período anterior o movimento sindical se encontrava em uma posição de *resistência defensiva*, sob a Presidência de Lula se colocou, a grosso modo, em uma atitude passiva e de expectativa frente às iniciativas do Governo”. Contudo o caráter contraditório e complexo do governo levou o sindicalismo a um posicionamento confuso, ambíguo e incoerente, pois a conversão de lideranças sindicais em quadros do governo foi um fator decisivo para impedir uma postura mais independente e crítica das centrais sindicais em relação ao governo.

Após a primeira década do século XXI, período favorável à ação sindical, com conquistas para os trabalhadores bancários a partir de muitas greves nacionais, e o crescimento da categoria bancária, como apresentado na primeira seção deste capítulo, a partir de 2016 verifica-se um refluxo da ação sindical, imposta pelas reformas implantadas pelo governo Michel Temer.

A reforma trabalhista, lei nº 13.467/2017, que altera 201 dispositivos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), levou a fragilização da ação sindical a partir de diversos dispositivos: prevalência do negociado sobre o legislado; regulamentação da representação sindical do local de trabalho; homologações deixam de ser assistidas pelo sindicato; e o fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva, afetando o financiamento ao sindicalismo (KREIN, 2017).

Essas alterações legislativas representam um desafio à ação sindical. Segundo o movimento, “nos dias atuais, em que os direitos dos trabalhadores são ameaçados e o futuro do país é incerto”, o “Sindicato mantém-se firme como defensor dos direitos da categoria” (SEEB, 2018).

Nos tópicos que se seguem são apresentadas as características sociográficas dos dirigentes sindicais do Brasil (Anuário dos Trabalhadores – DIEESE, 2008) e dos dirigentes sindicais bancários do interior do RS (questionário aplicado pelo autor).

#### 2.4.1 – Rendimento médio dos dirigentes sindicais

Em 2017, a maioria dos dirigentes sindicais recebiam entre 2 e 7 salários-mínimos (salário-mínimo em 2017 R\$ 937,00), conforme tabela abaixo. Com base na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2016/2018<sup>22</sup> dos bancários, o salário de ingresso era pouco mais de dois salários-mínimos (R\$ 1.946,68). Desta forma, percebe-se que mesmo que os dirigentes sindicais bancários tenham muitos anos de trabalho bancário, seu rendimento médio se enquadra na faixa média da grande maioria dos dirigentes sindicais do Brasil, entre 2,01 e 7 salários-mínimos.

Tabela 8 – Rendimento médio dos dirigentes sindicais do Brasil

Rendimento médio dos dirigentes sindicais		
Até 2 (salários-mínimos)	De 2,01 SM a 7 SM	Mais de 7,01 SM
28,1%	50,8%	18,7%

Fonte: Rais/2017 Mtb em Anuário dos Trabalhadores – DIEESE (2018)  
Elaborada pelo autor

#### 2.4.2 – Gênero dos dirigentes sindicais

Em relação ao gênero, no movimento sindical ainda existem muitas disparidades, pois observa-se que o quadro de dirigentes sindicais no Brasil é formado por apenas 28,5% de mulheres.

<sup>22</sup> Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2016/2016 disponível em:  
<<https://www.sindbancarios.org.br/index.php/acordos-e-convencoes/>>.

Tabela 9 – Gênero dos dirigentes sindicais

Dirigentes sindicais do Brasil <sup>(1)</sup>		Dirigentes pesquisados <sup>(2)</sup>	
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
71,40%	28,50%	62,80%	37,20%

Fonte: (1) Rais/2017 Mtb em Anuário dos Trabalhadores – DIEESE (2018), (2) Pesquisa do autor junto aos dirigentes sindicais bancários do interior do RS  
Elaborada pelo autor

Ao analisar a realidade do Sindicato dos Bancários do interior do RS verifica-se uma disparidade um pouco menor, 37,2% dos respondentes da pesquisa realizada pelo autor foram mulheres, dado corroborado com levantamento feito pelo pesquisador, sobre a composição da diretoria sindical desde 2010, onde o percentual do sexo feminino nos cargos sindicais é de 31%.

#### 2.4.3 – Faixa etária e tempo de emprego dos dirigentes sindicais

Outro dado bastante importante está relacionado à faixa etária dos dirigentes sindicais. Se os bancários são jovens, como apresentado na seção dois deste capítulo, ao analisarmos os dados da Tabela 10, referentes aos dirigentes sindicais constata-se um contraste importante: um envelhecimento do movimento sindical. A nível nacional, 44,6% dos dirigentes possuem mais de 50 anos, enquanto apenas 3,7% possuem até 30 anos. Quanto ao tempo de emprego, mais de 53% possuem mais de 10 anos de emprego.

Em relação aos dirigentes do sindicato dos bancários pesquisados, essa tendência é mais acentuada. Mais de 51% dos participantes do questionário possuem acima de 51 anos de idade, enquanto apenas 2,3% tem até 30 anos. Se olharmos para o tempo de trabalho bancário algo semelhante ocorre, pois 48% dos dirigentes tem mais de 30 anos de trabalho ou já estão aposentados, enquanto apenas 22% dos dirigentes tem até 10 anos de banco. Esses dados reforçam a fala de um dos interlocutores da minha pesquisa quando salientou que “mais do que os jovens não quererem entrar, os velhos não querem sair do movimento sindical”.

Tabela 10 – Faixa etária e tempo de emprego dos dirigentes sindicais

Dirigentes sindicais do Brasil <sup>(1)</sup>				Dirigentes pesquisados <sup>(2)</sup>			
Faixa etária		Tempo de emprego		Faixa etária		Tempo de emprego	
18 a 24	0,7%	Até 1 ano	9,0%	Até 30	2,3%	Até 10 anos	22,0%
25 a 29	3,0%	2 a 3	9,4%	31 a 41	20,9%	10 a 20	29,0%
30 a 39	20,0%	3 a 5	8,6%	41 a 50	25,6%	20 a 30	0,0%
40 a 49	31,0%	5 a 10	19,7%	51 a 60	37,2%	Mais 30	22,0%
50 a 64	40,0%	Mais 10 anos	53,2%	60 ou mais	14,0%	Aposentados	27,0%
55 ou mais	4,6%						

Fonte: (1) Rais/2017 Mtb em Anuário dos Trabalhadores – DIEESE (2018), (2) Pesquisa do autor junto aos dirigentes sindicais bancários do interior do RS  
Elaborada pelo autor

Um dado que chama atenção é o fato de não existir dirigentes sindicais do interior do RS que tenham entre 20 e 30 anos de trabalho bancário. Para que tal ocorresse teriam que ter ingressado em bancos na década de 90. Como vimos anteriormente, a década de 90 representa uma retração do emprego bancário, com perda de 46% dos postos de trabalho em instituições financeiras, podendo ser uma das explicações para não existirem dirigentes sindicais com tempo de banco entre 20 e 30 anos.

#### 2.4.4 – Raça e cor dos dirigentes sindicais

Se olharmos a tabela abaixo, fica evidente que é recorrente entre a população observada, sejam os bancários (na seção 2 deste capítulo) e os dirigentes sindicais de todo o Brasil ou os dirigentes sindicais bancários pesquisados, que os trabalhadores que se auto declaram pretos são minoria, não passando de 5%.

Tabela 11 – Raça e cor dos dirigentes sindicais

Dirigentes sindicais do Brasil <sup>(1)</sup>		Dirigentes pesquisados <sup>(2)</sup>	
Indígena	0,2%	Indígena	0,0%
Branca	40,5%	Branca	95,3%
Preta	3,4%	Preta	4,7%
Amarela	0,5%	Amarela	0,0%
Parda	18,6%		
Ignorada/ não identif.	36,6%		

Fonte: (1) Rais/2017 Mtb em Anuário dos Trabalhadores – DIEESE (2018), (2) Pesquisa do autor junto aos dirigentes sindicais bancários do interior do RS  
Elaborada pelo autor

Enquanto isso, 95% dos dirigentes pesquisados se auto declaram brancos, e nenhum indígena ou amarelo. Por outro lado, chama a atenção que a nível nacional, em mais de 36% dos dados oficiais não é identificada, ou é ignorada, a questão de raça e cor, podendo apresentar uma inexatidão dos resultados apresentados.

#### 2.4.5 – Escolaridade e experiência prévia dos dirigentes sindicais

Em relação à escolaridade, ao analisarmos os dados dos dirigentes sindicais de todo o Brasil, 62,4% possui até o ensino médio completo, enquanto que os dirigentes sindicais bancários do interior do RS se destacam por possuírem níveis maiores de escolarização, encontramos um percentual de mais de 65% com superior completo ou mais, chegando até a pós-graduação.

Tabela 12 – Escolaridade e experiência prévia dos dirigentes sindicais

Dirigentes sindicais do Brasil <sup>(1)</sup>		Dirigentes pesquisados <sup>(2)</sup>			
Escolaridade		Escolaridade		Experiência prévia	
Até Médio Incompleto	24,0%	Médio	14,0%	Nunca havia Trabalhado	28,5%
Médio	38,4%	Superior Incompleto	20,9%	Trabalhava No setor	11,9%
Superior Incompleto	3,7%	Superior	27,9%		
Superior	33,8%	Pós Graduação	37,2%	Outro setor	59,5%

Fonte: (1) Rais/2017 Mtb em Anuário dos Trabalhadores – DIEESE (2018), (2) Pesquisa do autor junto aos dirigentes sindicais bancários do interior do RS  
Elaborada pelo autor

Entre os dirigentes bancários pesquisados do RS tem-se que dos 28 respondentes que possuem diploma de curso superior, 19 possuem formação em áreas de interesse do banco como Administração, Gestão, Ciências Contábeis, Economia e Direito. Outro dado que pode ser revelador da importância da formação para os bancários é que dos respondentes da pesquisa 67% acredita que a qualificação e a escolarização tiveram importância para conseguir cada colocação profissional no interior de sua carreira bancária.

Outro dado presente na Tabela 12 diz respeito à experiência prévia dos bancários. Tanto a nível nacional (apresentado na seção 2), quanto em relação aos dirigentes sindicais do interior do RS, os resultados são muito parecidos, ou seja, a maioria vem de outra experiência profissional que não no setor financeiro e em torno de ¼ nunca havia trabalhado ou não estava

trabalhando quando ingressou no serviço bancário. Isto pode predizer que o trabalho bancário continua sendo desejado.

#### 2.4.6 – Estado civil e número de filhos dos dirigentes bancários pesquisados

Segundo os dados da tabela abaixo, a grande maioria dos bancários que são dirigentes sindicais do interior do RS são casados ou possuem união estável (55,8%). Na pesquisa com os dirigentes sindicais foi considerado a categoria “coabitando com companheiro” que obteve 23,2% das respostas, diminuindo assim o percentual dos que se consideram solteiros (9,3% em comparação com os 31% do Censo da Diversidade dos Bancários, 2014)).

Tabela 13 – Estado civil e número de filhos dos dirigentes bancários pesquisados

Dirigentes pesquisados <sup>(1)</sup>			
Estado Civil		Número de filhos	
Coabitando com Companheiro (a)	23,2%	Nenhum	25,5%
Namorando	7,0%	1 filho	23,2%
Sozinho/solteiro	9,3%	2 filhos	32,5%
Casado	55,8%	3 ou mais	18,6%
Separado/Divorciado	4,6%		

Fonte: (1) Pesquisa do autor junto aos dirigentes sindicais bancários do interior do RS  
Elaborada pelo autor

Em relação ao número de filho os dados apresentados pela pesquisa com os dirigentes sindicais do interior do RS vão ao encontro da pesquisa de Máximo (*et al* 2011, p. 68,70) onde a maioria dos entrevistados possuía dois filhos.

## 2.5 A MODO DE CONCLUSÃO

Com base no exposto neste capítulo traçar um breve rascunho do perfil bancário hoje, após as mudanças na carreira ao longo das últimas décadas, é fundamental. Os bancários continuam apresentando alta escolaridade, pois a formação profissional continuada passa a ser exigência indispensável para o bom desempenho e a ascensão na carreira, que tendem a ser mais rápidas. As disparidades entre homens e mulheres permanecem, pois ainda que recebam

menos que os homens, ocupem menos cargos de direção e tenham menos promoções na carreira, as mulheres têm maior escolaridade. A maioria dos bancários são casados, ainda que a média de idade continue sendo relativamente baixa.

Por outro lado, a maioria dos dirigentes sindicais tem mais de 50 anos de idade e mais de 10 anos de atividade (no caso dos dirigentes brasileiros) e 30 anos de atuação (no caso dos dirigentes sindicais bancários do interior do RS). Dessa forma, percebe-se uma tendência à permanência dentro do sindicato. Além do mais, as mulheres são apenas 1/3 das lideranças sindicais, enquanto os que se auto declaram negros(as) não passam de 5%. Esses dados evidenciam qual é o perfil que predomina nos dirigentes sindicais. Como na sociedade toda, no interior do sindicato ainda perduram fortes desigualdades de gênero, etária e de geração, e de cor e raça.

O trabalho bancário se constituiu em exigências polivalentes e multifuncionais, pois se antes a função bancária era intimamente operacional, agora é cada vez mais exigido dos bancários competências e habilidades para comercialização e venda de produtos financeiros. Essas exigências, trazidas pela reestruturação produtiva dos últimos anos, criou distinções entre os funcionários. Essas hierarquias terão sua expressão no uso das categorias “novos” e “velhos” bancários, pois o novo trabalhador bancário, que tem na informação sua principal ferramenta de trabalho, precisa dar respostas cada vez mais rápidas às exigências e pressões dos mercados. Essas distinções são não apenas categorias morais que descrevem os bancários, mas que atribuem valores no interior deste universo de trabalho. Valores desiguais, pois no plano concreto o “novo” é mais valorado em detrimento dos “velhos”.

Verifica-se que a tendência de reestruturação produtiva dos anos 90 volta com força a partir de 2013. O contingente de bancários e a precarização dos serviços presenciais em todo o país tornam-se realidade novamente, mesmo em anos de recorde dos lucros dos bancos (2019). Em um contexto de crise econômica provocada pela pandemia do coronavírus, as demissões e o fechamento de agências são evocados pelos bancos como condição necessária para a sustentabilidade do seguimento bancário, que continua auferindo lucros bilionários.



### 3 A ELEIÇÃO SINDICAL: APRENDENDO E REAPRENDENDO O “SABER FAZER” SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

*“Foi assim  
No dia em que todas as pessoas  
Do planeta inteiro  
Resolveram que ninguém ia sair de casa  
Como que se fosse combinado em todo o planeta  
Naquele dia, ninguém saiu de casa, ninguém  
O empregado não saiu pro seu trabalho  
Pois sabia que o patrão também não tava lá”*

O Dia em que a terra parou – Raul Seixas

Uma noite Raul Seixas sonhou com o “dia em que a terra parou.”<sup>23</sup> O dia em que “o empregado não saiu pro seu trabalho pois sabia que o patrão também não tava lá” e também sonhou “no dia em que todas as pessoas do planeta inteiro resolveram que ninguém ia sair de casa”. O que parecia premonição deste grande compositor, há mais de 40 anos, em 2020 tornava-se realidade. O mundo inteiro era acometido por uma nova pandemia provocada pelo COVID-19 (coronavírus) e muitos países eram obrigados a parar todo tipo de atividade não essencial, e a decretar medidas de distanciamento e isolamento social.

No Brasil não foi diferente, como relato no *ato 5*<sup>24</sup> do meu diário de campo, na segunda quinzena de março o poder público, em suas diversas esferas, começou a publicar diversos decretos restringindo atividades econômicas, a circulação de pessoas e determinando o distanciamento social como melhor forma de conter o avanço da pandemia.

No contexto do sindicato, a pandemia funcionou como um “tempo imprevisto” em que o “saber fazer” das lideranças do sindicato não poderia ser posto em prática. A pandemia colocou em xeque as práticas mais rotineiras, aquelas que garantem o funcionamento do sindicato enquanto espaço coletivo de engajamento. Isto se colocou com especial relevância na organização das eleições que deviam nomear a nova diretoria do sindicato. O Sindicato dos Bancários de uma cidade do Interior do Rio Grande do Sul (RS) devia honrar o compromisso de eleger a sua nova diretoria, ao tempo que a pandemia impediu de levar à frente, em forma presencial, todas as atividades exigidas para cumprir tal compromisso como fazer campanha, negociar acordos, realizar as eleições, tomar posse, etc. Perante a impossibilidade de levar à frente todas estas ações, a data das eleições passou e elas não foram realizadas. O tempo

<sup>23</sup> *O dia em que a terra parou* – música de composição de Raul Seixas lançada no álbum de mesmo nome em 1977.

<sup>24</sup> Segundo o dicionário “ato” é a ocasião em que é falada alguma coisa, ou aquilo que é feito ou se pode fazer.

corria. O vírus se espalhava, incrementavam-se as políticas de distanciamento na cidade, assim como a necessidade de resolver a legitimidade da condução do sindicato, que estava com prazo vencido.

Este capítulo tem como propósito evidenciar o processo de reinvenção dos saberes e práticas sindicais atravessados pelo tempo imprevisto da pandemia, colocando o foco na eleição sindical da nova diretoria. Neste contexto inédito, as lideranças tiveram que aprender e reaprender novas formas de fazer seu trabalho político. Isto se colocou especialmente em destaque por relação à eleição da nova diretoria do sindicato (gestão 2020/2023). Era necessário que a eleição pudesse ser realizada e legitimada a nova condução.

O objetivo do capítulo é apresentar as competências e saberes práticos utilizados rotineiramente pelos dirigentes sindicais na hora de procurar manter seu domínio no sindicato assim como também mostrar a construção dos “saber fazer” múltiplos por parte dos dirigentes bancários que resultaram do desafio de levar à frente seu compromisso público no contexto das políticas de distanciamento social impostas pelo COVID-19. Objetivou-se descrever e interpretar as mudanças ocorridas em todo o processo eleitoral, onde foi necessário a reinvenção de uma nova forma de fazer eleição, bem como a criação de um novo eleitor apto a participar da mesma. Ademais, teve-se por objetivo evidenciar os desafios e os conflitos que surgiram a partir das modificações ocorridas nos processos eleitorais sindicais pelo Brasil.

O trabalho sindical, como todo trabalho ligado ao campo político, constitui-se em uma ação que requer o aprendizado do conjunto de regras – explícitas e implícitas – de funcionamento desse campo específico e do desenvolvimento de saberes práticos. O conceito “capital militante” será utilizado ao longo do capítulo para analisar este “saber fazer” das lideranças sindicais no contexto da pandemia. Abrange o conjunto de saberes e *savoir-faire* mobilizáveis no momento das ações coletivas. Ele se compõe de um capital incorporado sob a forma de técnicas, de disposições a agir, intervir ou simplesmente a obedecer. Trata-se de um conceito que remete ao acúmulo de aprendizagens específicas conjugadas com certas características pessoais dos sindicalistas, que permite ao seu detentor ocupar um espaço legítimo no interior da entidade da qual participa.

Este capítulo divide-se em três partes. A primeira seção destinada à descrição dos procedimentos preliminares adotados para a execução da eleição sindical, até ser suspensa por causa da pandemia. Na seção seguinte será descrito e analisado todo ritual eleitoral e suas transformações, como fazer campanha em período de distanciamento social, o momento da eleição virtual e do encerramento do processo eleitoral por meio da posse dos eleitos. Na

terceira seção se apresentam as eleições sindicais bancárias como uma arena de disputa, e os desafios que surgiram em decorrência das transformações impostas pela pandemia.

Nessa análise salientam-se as transformações ocorridas em relação às eleições anteriores e a importância da manutenção das formas rituais (posse, assinatura da ata) para a legitimação do processo, em especial o atual, que apresentou diversos procedimentos não previstos formalmente no Estatuto do Sindicato. Os novos aprendizados foram possíveis a partir da transposição e readequação ao novo contexto de recursos já aprendidos ao longo de uma extensa trajetória como dirigentes bancários. Ao “fazerem o que sabem fazer e o que aprenderam a fazer, os militantes também estabelecem um diálogo ativo e criativo com o passado, realizando inovações” (TATAGIBA *et al*, 2012).

Em paralelo com os desafios que tiveram que resolver meus interlocutores no campo, este tempo exigiu de mim, pesquisador em processo de aprendizado etnográfico, rever as possibilidades do meu próprio trabalho de campo que também passou por uma transformação radical, incorporando novas alternativas de pesquisa, ao mesmo tempo que me punha como um aprendiz de sindicalista em meio às profundas transformações correntes. Por fim, faz-se uma relação com as mudanças empreendidas por mim para a consecução da pesquisa, mesmo com as limitações impostas pelo “tempo de pandemia” que exigiu aprender a fazer pesquisa de terreno, pela primeira vez, e reinventar as possibilidades no novo contexto.

Antes de entrar na análise dos dados vale a pena salientar que o objetivo deste capítulo passa longe de avaliar se o evento sindical observado, a “eleição virtual”, foi adequado ou não, foi melhor ou pior que as formas como eram desenvolvidas anteriormente à pandemia, e se os procedimentos adotados estavam em conformidade com as regras. Este trabalho não se interessa, por ser um ato normativo, em impetrar juízos de valor sobre os processos sociais interpretados e postos em prática pelos dirigentes sindicais, mas sim, analisar à luz da sociologia as práticas políticas empreendidas pelos dirigentes.

### 3.1 A PREPARAÇÃO PARA A ELEIÇÃO

A eleição para a nova diretoria do Sindicato dos Bancários do interior do RS, gestão 2020/2023, começou muito antes de iniciar. Especialmente para mim, ainda em dezembro de 2019 relatei no meu diário de campo, no *ato I*<sup>25</sup>, o momento em que encontrei a companheira *Margarete* no velório do companheiro *Sérvulo*, meu grande incentivador nas lutas sindicais, pois traçamos juntos boa parte da minha trajetória profissional e de luta. Ingressamos no

---

25 *Ato I* que recebeu como nome “Encontros e Despedidas”.

mesmo banco e agência ainda em 2012, participamos da primeira greve em 2013, e ele me antecedeu sendo dirigente sindical entre 2014 e 2016.

*Marga*, como é conhecida por todos, perguntou se poderia contar comigo para compor a chapa da eleição do sindicato que ocorreria no início do próximo ano. O convite foi feito entre “encontros e despedidas”, enquanto nos abraçávamos e lamentávamos a perda do “colega”. Ao responder afirmativamente, aproveitei para alinhar uma conversa em janeiro para contar sobre meu interesse de estudar os dirigentes sindicais no meu TCC (Trabalho de Conclusão de Curso).

No início de fevereiro, quando entrevistei o colega *Marcello*, durante aquela que deixaria de ser a primeira de uma extensa nominata, para ser a única entrevista em profundidade que pude realizar durante a minha pesquisa de campo, ele relatou que a *Marga* estava fazendo a composição da chapa para disputar a eleição e antecipou que não acreditava que houvesse uma chapa de oposição. Durante a entrevista ele compartilhou comigo esse momento de montagem da chapa:

“Eu acredito em chapa única. Sabe a gente vai ter agora. Estamos começando agora. *A Marga está com essa tarefa* revolucionária de *organizar os nomes*, então ela *está mapeando quem fica, e quem não fica*, e agora vai sair edital, dia 20 deve ter assembleia para formar a comissão eleitoral e eu acredito que vai ser chapa única. Não vejo movimento deles, de ter oposição” [*Marcello*<sup>26</sup>].

Essa fala do colega sintetizou muitas das questões que puderam ser observadas em relação ao começo do processo eleitoral. Em primeiro lugar o papel da *Margarete* em fazer a articulação que, segundo *Marcello*, é “revolucionária”, por exigir grande demanda de tempo e energia, especialmente em relação ao delicado equilíbrio que precisa ser feito na hora de compor a chapa. Definir, junto aos outros “colegas,” quem deveria permanecer na diretoria é tarefa sempre delicada, pois está relacionada com os desejos dos dirigentes em continuar ou não fazendo parte do sistema diretivo, bem como das avaliações feitas, geralmente pelos dirigentes liberados<sup>27</sup>, de quem deveria ser convidado a compor a diretoria, sejam “novos” ou “velhos” integrantes.

A tarefa de compor a chapa é um momento de potencial conflito e tensão porque nem todos os que têm interesse podiam fazer parte, ao tempo que nem todos os que faziam parte, são necessariamente bem-vindos na eleição seguinte. Diversas conjunturas podiam afastar os

---

26 Entrevista realizada com Marcello Carrión dia 10/02 na Sede I do Sindicato dos Bancários.

27 Dirigentes liberados são os bancários que possuem liberação de seus bancos para atuarem exclusivamente no Sindicato dos Bancários, ficando afastados de suas atividades bancárias.

integrantes das diretorias. Porém, mesmo que alguns não tenham mais proximidade, eles não podiam ser retirados da lista sem riscos. Por esse motivo, compor a lista exige grande habilidade de quem a executa para evitar potenciais rachas, divisões, e o surgimento de facções que poderiam levar ao surgimento de uma chapa de oposição.

A “colega” *Margarete* salientou, em conversa informal<sup>28</sup> que a composição da chapa foi feita considerando diversos critérios, dependendo se a pessoa recém ingressou ou já faz parte do sindicato, se pertence a um banco público ou privado, se tem progredido ou não na carreira bancária ou se aderiu a opções políticas da direita ou da esquerda.

Os novos foram convidados com base na “participação” nas lutas promovidas pelo movimento sindical e por pertencerem a uma “linha de esquerda”. Afirma que o pertencimento a uma “linha de esquerda” não tem a ver com partidos políticos, mas com uma leitura de conjuntura política de defesa das pautas dos trabalhadores.

Dos que já fazem parte da diretoria, a grande maioria é consultada para expressarem a vontade de continuarem fazendo parte, como aconteceu comigo lá em dezembro, com algumas exceções. *Margarete* afirma que se “negou a conversar” com qualquer pessoa da atual diretoria que “comemorou a vitória” de algum candidato de extrema direita.

Além disso, em relação aos bancários de bancos privados, a “colega” disse que seu ingresso na vida sindical equivale a um “casamento” pois, uma vez que participem da diretoria do sindicato, não podem mais sair sob pena de serem demitidos, sendo consenso na diretoria a necessidade de preservar o emprego desses sindicalistas, mesmo que ocorram divergências internas. Essas considerações permitem compreender, em parte, a perdurabilidade da diretoria e a condição, evidenciada no Capítulo 2, que incentiva um envelhecimento das lideranças sindicais, além do surgimento da divisão entre “novos” e “velhos”.

Por fim, alguns colegas disseram que não queriam continuar participando, seja por terem se aposentado ou por terem progredido na carreira dentro de seus bancos. Parece haver uma incompatibilidade entre os novos postos ocupados por alguns bancários e ao mesmo tempo fazerem parte do sindicato, como por exemplo se aposentar ou ser comissionado, como seria a ocasião de tomar posse em um cargo médio ou de gerência.

Em consequência, a cada nova eleição “se embaralham as cartas” e uma nova configuração é composta. A composição da nominata é um momento delicado que envolve esforços para evitar tensões e conflitos. Trata-se de um momento em que se testam as lealdades e as conformidades com um “programa” mínimo desejado de um sindicalista.

---

28 Conversa informal com Margarete Thomasi no dia 20/07.

É por esse motivo que a tarefa acaba sendo de responsabilidade de dirigentes experientes como *Margarete*, que tem demonstrado domínio do jogo político. O capital político acumulado por ela é o que explica o lugar central que ocupa em todo esse delicado processo. Ela carrega a responsabilidade de produzir e reproduzir as condições de continuidade dos dirigentes que compõem o grupo ao qual ela pertence.

Assim, a readequação da diretoria a cada nova eleição funciona como um processo que deve ajustar seus componentes e novos ingressantes a um conjunto de coerções em que alguns dirigentes são responsáveis pelo monopólio da produção e reprodução deste “saber fazer”. São esses dirigentes que levam à frente a tarefa de “negociar” as responsabilidades futuras dentro da diretoria ou do Colegiado Executivo, dentro dos interesses de um corpo de profissionais que tem seus interesses próprios, ligados à existência e a persistência da instituição sindical.

O processo de compor a chapa mostra que o campo da política é um dos menos livres, pois os que dominam o campo político:

“têm interesses ligados com a existência e a persistência desta instituição e com os ganhos específicos que ela assegura, encontram na liberdade, que o monopólio da produção e da imposição dos interesses políticos instituídos lhes deixa, a possibilidade de imporem os seus interesses de mandatários como sendo os interesses dos seus mandantes” (BOURDIEU, 1989, p. 68).

O resultado do bem-sucedido trabalho de *Margarete* foi a composição de uma única chapa de situação. Resultado que deixa os votantes nos “constrangimentos que pesam nas opções dos consumidores, que estão tanto mais condenados à fidelidade indiscutida às marcas conhecidas e à delegação incondicional nos seus representantes” (Bourdieu, 1989: 166).

O momento de compor a chapa aparece também como a possibilidade de incorporar novos militantes à diretoria. Tanto a estratégia de readequação dos interesses do grupo que está na diretoria, na composição da nominata, em cada eleição, como a análise dos dados sobre a própria composição da nova diretoria, são importantes indícios de que os processos eleitorais para a direção sindical são momentos que possibilitam a renovação do movimento sindical, com o ingresso de “novos” dirigentes, sejam eles mais novos em idade, ou sem experiência como dirigentes da instituição. Ou seja, mostra-se em um grande mecanismo de readequação dos interesses do grupo que ocupa a diretoria (participação das lutas sindicais e apresentar uma postura de defesa das pautas dos trabalhadores – “linha de esquerda”).

Em levantamento feito por mim, dos 35 membros que foram inscritos na “chapa de situação”, sete (20%) estavam disputando pela primeira vez uma eleição para compor a

diretoria. O que significa que 80% dos integrantes da chapa já tinham experiência sindical. Se observarmos a composição do Colegiado Executivo que é formado por 18 dirigentes, houve renovação da metade de seus membros em relação à eleição de 2017, sendo que cinco disputavam pela primeira vez uma eleição sindical.

Se em 2020 foram inscritos 35 membros, esse número era substancialmente maior na eleição de 2017 que chegou a somar 53 dirigentes. Esse decréscimo no número de membros da nova diretoria está associado a outro grande ponto levantado por *Marcello*, que diz respeito à possibilidade de haver ou não chapa de oposição. O número de inscritos para compor as chapas vai depender da existência ou não de competidores para o pleito eleitoral. Na última eleição na qual houve pleito entre duas chapas, em 2014, a chapa de situação chegou a contar com 63 inscritos (enquanto a chapa de oposição contava com apenas 27 membros). O número de integrantes das chapas faz parte da estratégia utilizada pela situação para angariar maior apoio da “base” dos bancários, sendo a redução da nominata um forte indício de que a situação sabe de antemão que não haverá oposição eleitoral. Poderia se pensar que, o número de inscritos que compõem a chapa da eleição revela uma previsão sobre o resultado da eleição.

A forma de compor a chapa evidencia os saberes acumulados por *Marcello* e *Margarete* em anos de experiência e participação em processos eleitorais. Para Curto (*apud* Arroba *et al*, 2018, p. 22) “o trabalho político consiste, em boa parte, em mobilizar um saber fazer”. Ou seja, os colegas mobilizam um “saber fazer” acumulado em forma de capital militante, que os permitem prever o resultado da eleição a partir de propriedades que os fazem jogar com sucesso num espaço distante de ser unificado.

Para a literatura, o capital militante trata das aprendizagens conferidas a partir do engajamento na ação coletiva, não só pelas competências exportadas do exterior, mas também por aquelas aprendidas na prática. Para Matonti e Poupeau (2006) as competências e os múltiplos “saber fazer” específicos se mostram necessários ao “ofício” de sindicalista, onde tiram sua legitimidade do elo com o “campo prático”.

“O capital militante designa, para além da diversidade das formas de engajamento, saber fazer adquiridos, em particular, graças às propriedades sociais que permitem jogar com mais ou menos sucesso em um espaço que está longe de ser unificado” (MATONTI e POUPEAU, 2006, p 133).

O capital militante e político, que torna possível o seu detentor ocupar um espaço legítimo no interior do sindicalismo é fruto do acúmulo de aprendizagens específicas

acrescidas a certas características pessoais dos sindicalistas. E mais, os “conteúdos” que formam essa posição de legitimidade podem ser alterados por transformações mais amplas que influenciam os espaços políticos, como é o caso do tempo imprevisto das políticas de distanciamento social, implementadas durante a pandemia. Essa instabilidade do campo político, em situações de drásticas alterações sociais, pode levar a uma conjuntura em que os sindicalistas perdem o controle sobre as condições de funcionamento do próprio campo sindical (TOMIZAKI e ROMBALDI, 2009).

Mesmo que ainda houvesse receio de que outra chapa pudesse se candidatar, quando ocorreu a assembleia extraordinária para eleição da comissão eleitoral no dia 20 de fevereiro, essa probabilidade já era bastante remota tendo em vista que os participantes da assembleia eram em quase sua totalidade os membros da chapa de situação, com exceção de um novo colega da base sindical do interior do RS. Para quem tem acumulado um “saber fazer” como dirigente, essa assembleia funciona como um teste em relação à possibilidade de haver oposição, além de cumprir um rito necessário ao processo eleitoral.

A Assembleia Geral Extraordinária ocorreu antes da pandemia na sede II<sup>29</sup> do Sindicato dos Bancários e tinha como pauta única a eleição da comissão eleitoral, segundo publicação do site da instituição do dia doze do mesmo mês. De acordo com o artigo 94 do Estatuto Social do Sindicato, a comissão eleitoral é composta de três até o máximo de sete associados. A única proposta de nominata para compor a comissão era formada por cinco bancários aposentados. A sua eleição foi publicada na mesma notícia do site da instituição que previa, para a semana seguinte, o edital com o prazo de inscrições para as chapas que desejassem concorrer às eleições (SEEB, 2020a).

A Comissão Eleitoral é responsável pela condução de todo o processo eleitoral, sendo suas decisões extintas quando da posse da nova diretoria. Entre suas atribuições estão: convocar a eleição por meio de edital publicado em jornal de grande circulação na região; registro das chapas; decidir sobre os pedidos de impugnação de chapas; designar coordenador e mesários para cada uma das mesas coletoras de votos; prorrogar o prazo de votação se assim achar necessário; acompanhar a apuração dos votos; deliberar sobre a ocorrência de segunda ou terceira eleição caso da não obtenção do quórum; e zelar para que se mantenha organizado o Processo Eleitoral (documentos necessários para ao registro da ata de posse da eleição). Como se observa, as competências da Comissão Eleitoral perpassam todo o rito que busca dar formalidade à eleição sindical (ESTATUTO SOCIAL, [199-]).

---

29 Localizada no centro da cidade.



No dia 26 de fevereiro foi publicado, no site da instituição, o resumo do edital de convocação para a Assembleia Geral Ordinária que ocorreria nos dias 22 e 23 de abril, assembleia esta responsável pela eleição do novo Sistema Diretivo da Entidade. A publicação previa que a inscrição de chapas ocorreria entre os dias 26 de fevereiro e 17 de março na secretaria do sindicato, localizado na Sede I<sup>30</sup>. Esse edital continha um conjunto de previsões que fazem parte dos trâmites formais para a legalidade do processo eleitoral, envolvendo um itinerário já previsto e conhecido para todo o processo.

O edital previa que a votação seria realizada em mesa coletora fixada na Sede I do Sindicato ou através do uso de mesas itinerantes<sup>31</sup>; que o quórum para validação da eleição seria de 2/3 dos associados aptos a votar em primeira eleição, que não sendo alcançado esse quórum ocorreria nova eleição nos dias 07 e 08 de maio com necessidade de 50% dos associados aptos a votar e, ainda assim, não sendo cumprida esta exigência, a Comissão Eleitoral procederia segundo o artigo 125 do Estatuto que prevê uma terceira eleição com quórum de 40% (SEEB, 2020b).

Como já era previsto pela maioria da atual gestão, a única chapa que fez inscrição para concorrer ao pleito foi a de situação. No dia 18 de março recebemos da colega *Margarete*, em grupo criado para tratar das questões relativas à eleição, a nominata da chapa inscrita (ANEXO B). A publicação da nominata da única chapa inscrita foi feita no dia 20 de março no site do Sindicato, onde era previsto prazo de cinco dias para impugnação de candidaturas. Desta forma, ficou oficializada a única chapa que disputaria a eleição.

A irrupção da pandemia junto as medidas de distanciamento social impossibilitaram o cumprimento destes requerimentos. As urnas itinerantes não poderiam circular em cada agência para coleta dos votos, bem como a chapa não poderia se apresentar formalmente para os bancários em seus locais de trabalho. O processo eleitoral que estava em curso foi suspenso no dia 03 de abril e muitas das formas de fazer a luta sindical tiveram que ser modificadas (SEEB, 2020c).

O início do processo eleitoral coincidiu com as preliminares da minha pesquisa de campo, que permitiria produzir meu TCC e participar do ritual de formatura da minha formação em ciências sociais. Em conversas com a minha orientadora, a pesquisa previa a consecução de etapas definidas antecipadamente, que pensava desenvolver quase como um ritual de quem inicia uma pesquisa de terreno: produzir um diário de campo, fazer uma nominata de contatos, começar a comunicar aos meus possíveis interlocutores a minha

---

30 Localizado na rua principal do centro comercial da cidade.

31 “Mesas itinerantes” são urnas que percorrem, presencialmente, cada uma das agências bancárias da base territorial do sindicato.

intenção de fazer a pesquisa sobre as trajetórias de ativismo dos dirigentes bancários, começar as primeiras entrevistas, etc. A irrupção da pandemia revelou que essas etapas e previsões, igualmente, como aconteceu com as previsões sobre a eleição da nova diretoria do sindicato, não puderam ser postas em prática. Envolvendo o risco de a pesquisa não conseguir ser levada à frente.

### 3.2 – O RITUAL ELEITORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

O Sindicato dos bancários do interior do RS devia honrar o compromisso de eleger a sua nova diretoria ao tempo que a pandemia impedia levar adiante, de forma presencial, todas as atividades exigidas para cumprir tal compromisso. O desafio era grande. Era necessário produzir uma reinvenção de procedimentos que não estavam previstos, mas que fossem vistos por todos como legítimos.

Finalmente, em fins de maio, procurou-se outra forma de continuar o processo eleitoral, pois o mandato da atual gestão findava no início de julho. Foi assim que, no dia 27 de maio foi publicada no site da instituição a retomada do processo eleitoral e a alternativa encontrada pelo movimento para concluí-lo:

“O Sindicato dos Bancários elegerá, na próxima semana, seu novo Colegiado Executivo e também o Conselho Fiscal para a gestão 2020/2023. *Pela primeira vez em 84 anos de história* da entidade, a eleição será realizada de modo virtual, em razão da pandemia de covid-19. Apenas uma chapa, "Venha!!! Lutar faz a diferença", inscreveu-se para o pleito. A eleição terá início às 8h do dia 1º de junho (segunda-feira) e se estenderá até às 18h de 5 de junho (sexta-feira)”<sup>32</sup> (SEEB, 2020d).

A eleição impôs aos sindicalistas os desafios comumente apresentados em qualquer outra eleição junto aos desafios trazidos pelas novas exigências de distanciamento social, que se traduziram na necessidade de implementar procedimentos materiais novos no contexto da pandemia, como foi a eleição virtual. De forma excepcional, esta foi a maneira encontrada para finalizar o processo eleitoral que estava suspenso há quase 60 dias, tendo em vista que a pandemia só se intensificava. A eleição virtual parecia trazer sossego a esse tempo cheio de incertezas.

Contudo, logo começaram novas incertezas que permitem desnaturalizar processos dados como rotineiros em termos do que é elencado pela literatura como próprio de cada processo eleitoral: como se constrói o eleitor? Como se constroem as eleições? Como se torna

---

32 Trecho da notícia publicada no dia 27 de maio de 2020 no site do Sindicato (SEEB) sobre a retomada do processo eleitoral (<http://bancariosm.org.br/>). Ênfase minha.

legítima a competição eleitoral? O que faz com que um indivíduo participe em uma eleição, em um momento, recortado de sua vida cotidiana? Como se internaliza o voto como dever cívico e abstencionismo como falha moral? (CANEDO, 2005).

O resumo do edital, que foi publicizado, continha informações importantíssimas sobre os procedimentos que se tornariam o centro dos desdobramentos do processo eleitoral uma vez que ele não seguiu o percurso esperado por causa da pandemia de COVID-19, como será descrito nas próximas seções.

Por outro lado, eu também consegui desenhar estratégias alternativas para continuar a minha pesquisa que tinha recém iniciado com apenas uma entrevista em profundidade. Como alternativa à execução das entrevistas presenciais, a primeira escolha foi a criação de um questionário fechado que pudesse ser distribuído virtualmente aos dirigentes sindicais. Nas seções que seguem, é explicitado, também, as dificuldades em dar continuidade a essa estratégia de pesquisa no contexto da realização do TCC, como rito de passagem à vida profissional.

### **3.2.1 Fazer campanha com distanciamento social**

O voto é resultado de um processo eleitoral amplo que excede o ato eleitoral, pois é importante reconhecer que para que haja eleições, tem que haver eleitores, agentes dispostos a conceder um interesse especial e distinto à competição eleitoral (CANEDO, 2005). Esse interesse é reforçado pelos dirigentes através da campanha eleitoral, que se apresenta como uma instância chave para o sucesso das eleições.

O surgimento da pandemia permite-nos refletir sobre o caráter socialmente construído do voto e do eleitor. Que faz com que um indivíduo participe em uma eleição, em um momento, recortado de sua vida cotidiana? Como se internaliza o voto como dever cívico e abstencionismo como falha moral? (CANEDO, 2005).

Tanto os procedimentos formais, como os ritos adotados pela única chapa inscrita no processo eleitoral, foram drasticamente alterados pela pandemia. Em 2017, quando vivia-se “tempos normais” houve encontros promovidos pela, também, única chapa inscrita naquele ano, para discussão de um programa mínimo que orientasse a chapa, para fazer fotos para o material de divulgação, e para definição de uma nominata.

Em relação ao material de divulgação, foi custeado a partir de uma “vaquinha”<sup>33</sup> entre os membros da chapa e era composto por um encarte (apresentado no ANEXO B) que continha a foto e o cargo ocupado por membro, além de uma foto coletiva e um pequeno texto que sistematizava alguns posicionamentos da chapa. Esse material foi distribuído de forma presencial em uma espécie de “campanha” de apresentação da chapa nas agências, o famoso “corpo-a-corpo”, por dirigentes liberados.

Figura 2 – Encarte de divulgação da nominata da chapa “Uma história de luta” em 2017

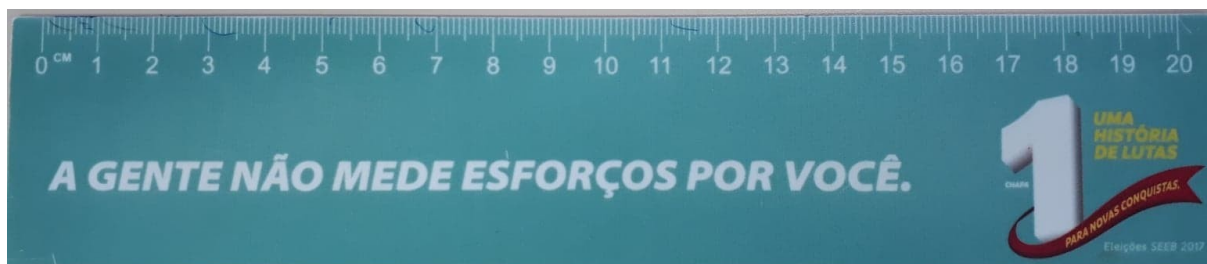


Fonte: fotografia feita pelo autor

Além disso, foi produzido um material de divulgação da “campanha” de 2017. É uma régua, objeto utilizado para “medir”, e de utilização no dia a dia do serviço bancário, onde a grafia utilizada, “a gente não mede esforços por você”, denota uma forma de brincar com a linguagem. Enquanto o bancário pode utilizar a “régua” para “medir”, o sindicato e a chapa concorrente se comprometeram a não medirem esforços para defendê-los.

<sup>33</sup> Nome comumente utilizado para descrever campanhas de doação voluntária, geralmente beneficente a alguém ou a alguma causa solidária.

Figura 3 – Material de divulgação da chapa “Uma história de luta” em 2017



Fonte: fotografia feita pelo autor

Essa “campanha” de apresentação da chapa feita por “corpo-a-corpo”, geralmente por dirigentes liberados, é um processo momentâneo de desinvestidura da posição de dirigente sindical para investidura no papel de candidato a reeleição do pleito sindical. Esse processo de transmutação é constantemente enfatizado, seja na comunicação do que se veio fazer na agência, como se veio, e que recursos e materiais estão em jogo. Para o candidato, é preciso deixar claro que se veio fazer divulgação da chapa, que os recursos financeiros e materiais são oriundos dos membros que compõem a chapa e não do sindicato, e que aquele momento se trata de um ato político da chapa e não um ato administrativo do sindicato.

Diferentemente do que ocorreu na formação da última gestão, em 2017, este ano não houve esses encontros de organização da chapa, criação de materiais de divulgação e nem apresentação da chapa nas agências, e conseqüentemente “vaquinha”. Isso se deu principalmente por motivo da pandemia, mas também pela possibilidade mais acentuada naquela eleição (2017) em ter uma concorrência eleitoral, tendo em vista que no pleito anterior (2014) houve duas chapas inscritas.

Contudo, nesta eleição, as combinações necessárias foram feitas por meio de grupo criado no WhatsApp para tratar dos procedimentos da eleição. Se em 2017 o grupo de WhatsApp tinha um papel secundário, no sentido de agilizar as informações e organizar os encontros presenciais, na eleição deste ano, o grupo criado em 27 de fevereiro pelo “companheiro” *Alexandre* acabou tendo centralidade na organização da chapa. Ainda em fevereiro, antes da pandemia, foi utilizado para tirar dúvidas sobre a documentação necessária para a inscrição de cada membro na chapa e para agilizar a entrega destes documentos.

Após a chegada da pandemia no Brasil, o grupo de WhatsApp passa ser fundamental, para articular ao longo de todo o ritual eleitoral: para ajudar aos colegas na divulgação do processo eleitoral, na definição de estratégias de convencimento para que os bancários votassem, e na coleta das assinaturas na ata de posse, pós eleição. Desta forma, a utilização do

WhatsApp se mostrou mais uma forma de adaptação as impossibilidades impostas pela pandemia, onde o “corpo a corpo” foi substituído pelo virtual. Como nos mostra a literatura, quem trabalha com política aprende “dolorosamente” como fazer, quando, e com quem fazer, e que isso depende dos recursos que se dispõem.

“Quem trabalha em política aprende o que fazer, como, quando e com quem, as vezes dolorosamente. Muito desse aprendizado depende dos recursos disponíveis, das sua posição relacional dentro de um campo de forças e daqueles que consiga construir ao longo da sua carreira” (ARROBA *et al*, 2018, p.16)<sup>34</sup>.

A pandemia impôs um conjunto de constrangimentos ao trabalho militante das lideranças do sindicato, que os obrigou a adaptarem as formas de fazer política, de forma a combinar aprendizados de tempos de engajamento político com reinvenção de novas práticas.

### 3.2.2. A votação em tempo de distanciamento social

Com a eleição sindical, mesmo que virtual, o ato de votar continuou expressando um ritual na vida dos bancários. O ato de votar e o próprio voto é forjado de coerções aos quais os bancários e os sindicalistas foram submetidos, como será demonstrado a seguir.

Para a literatura sobre eleições, o ato eleitoral apresenta sua própria cenografia e iconografia (CANEDO, 2005). Aqui se verifica outra diferença em relação ao rito planejado quando ainda não havia a necessidade de distanciamento social. Se antes o edital de convocação previa que a eleição presencial ocorreria em dois dias (22 e 23 de abril), com a mudança da eleição para o meio virtual, a Comissão Eleitoral, dentro de suas atribuições, decidiu estender a coleta de votos para cinco dias (1º de julho a 5 de julho). Essa mudança se deu na tentativa de antever os imprevistos que pudessem ocorrer, mas também pela excepcionalidade de ser a primeira vez, em 84 anos do sindicato, que a eleição seria feita desta forma. A decisão pela eleição virtual foi definida pela Comissão Eleitoral. Se foram cogitadas outras alternativas, não foram discutidas com o grande grupo da diretoria.

Logo após a publicação de que haveria eleição on-line surgiram inquietações em torno da possibilidade de se ter dificuldades em conseguir o quórum mínimo de votantes para que a eleição<sup>35</sup> fosse validada, uma vez que não se poderia pedir a participação dos colegas no local de trabalho, não poderiam ser reforçadas as incitações ao voto. Essas novas preocupações

34 Minha tradução do original: Quien trabaja en la política aprende, a veces dolorosamente, qué hacer, cómo, cuándo y con quiénes. Mucho de ese aprendizaje depende de los recursos de los que dispone, de sus posiciones relacionales en un campo de fuerzas y de los que pueda construir a lo largo de su carrera”

35 Parte dos relatos dos cinco dias de votação foram feitos no *ato 11* do diário de campo no dia 06 de junho.

foram resultados da impossibilidade de pôr em prática o saber acumulado pelas lideranças sindicais sobre como fazer eleições bem-sucedidas, que envolvem a prática de solicitar a participação dos eleitores em seus locais de trabalho. A preocupação pode ser verificada nas mensagens trocadas no *WhatsApp*:

“Para legitimar a eleição é necessário um quórum bem elevado, que sempre se consegue no sistema de urnas itinerantes, pois passa de mesa em mesa. Com o modo virtual, sem passar a urna, corremos o risco de ter um quórum baixíssimo. Por isso insisto: vamos divulgar a todos os contatos e sem esquecer de pedirmos o voto na nossa chapa” [Marcello].

Junto aos desafios de se conseguir quórum para validar a eleição apareceram angústias a respeito de como fazer circular a informação da eleição *on-line*. Nas trocas de ideias, nos dias prévios, surgiram estratégias para informar sobre a eleição, bem como para ajudar a lidar com os procedimentos digitais que permitiriam as pessoas votarem. Muitas foram as estratégias utilizadas, pelos integrantes da chapa, para que o maior número possível de bancários votasse, assim como foram muitas as estratégias seguidas por mim para conseguir que o maior número de pessoas do sindicato participasse do questionário digital.

As discussões no grupo de *WhatsApp* evidenciaram quanto o processo eleitoral se viu submetido a inúmeras incertezas. Muito parecido com o que ocorreu comigo quando precisei refazer o desenho da minha pesquisa e fazer circular o questionário virtual junto aos dirigentes sindicais, e fazer com que eles respondessem. Eu também tinha começado a pesquisa confiando no encontro pessoa-pessoa, mas a pandemia me impediu o contato com os colegas, seja no banco como, principalmente, no sindicato. Mesmo que a antropologia não conte com um “estatuto” que afixe as condições para fazer etnografia, como existe para a realização de uma eleição no sindicato, existe sim um amplo consenso a respeito de como fazer etnografia e o que é “saber fazer” etnografia. Coincidentemente com tudo o que acontecia com os dirigentes sindicais, a etnografia pressupõe uma série de ritos que não puderam ser colocados em prática por mim no atual contexto de pesquisa, e as tão sonhadas entrevistas presenciais tiveram que dar lugar a outras práticas de pesquisa, que envolveram também o uso do *WhatsApp*.

No *site* do sindicato foram publicadas três matérias sobre a eleição virtual, explicando como se fazia para votar, como a apresentada abaixo que contém um o passo a passo para efetuar o cadastro, em primeiro lugar, e depositar o voto depois:

“A votação ocorrerá em duas etapas. Primeiro, o bancário sindicalizado deverá acessar o site da entidade <http://www.bancariosm.org.br> e acessar o menu ‘Associados/Criar Conta’ e cadastrar-se para votação.

Na segunda etapa, após receber e-mail com a confirmação de cadastro, o eleitor deverá acessar novamente a mesma página no site do Sindicato e efetivar seu voto através do login e senha criados na etapa anterior.

Estão aptos a votar todos os bancários que efetuaram sua sindicalização até o dia 24 de dezembro de 2019” (SEEB, 2020e).

Muitos colegas circularam em grupos de *WhatsApp* de agências e de bancários aposentados pedidos para que votassem, com tutoriais e dicas de como fazer: “temos que fazer contatos com aposentados/as pois não estão em listas institucionais de *WhatsApp*”, “estou enviando no Whats, Skype e e-mail”. Outros preferiram fazer o “corpo a corpo” virtual e individualmente, encaminhando mensagens para cada um de seus contatos: “Estou mandando individual, nos grupos s vezes o pessoal ignora”.

Isso evidencia de forma muito concisa os processos de produção de um eleitor competente, pois os eleitores não surgem do nada. Offerlé (2011) enfatiza as instâncias de produção dos eleitores e os processos através do qual o voto se transforma em uma prática legítima. As eleições contemplam um conjunto de saberes que se supõe que os cidadãos dispõem, contudo:

“No puede asumirse que los ciudadanos se interesaran inmediatamente por participar de las elecciones, una tecnología abstracta y fija que delimita y pacifica la competencia entre las élites y produce una ruptura entre gobernantes y gobernados. La producción de electores tiene que ser comprendida como parte del mismo proceso de producción de candidatos, los profesionales de la política” (OFFERLÉ, 2011, p. 154).

A figura abaixo expressa o esforço dedicado para que o maior número de bancários votasse. Trata-se do modelo de mensagem que circulou pelos grupos, e-mails e contatos, explicando de forma simplificada como poderia ser efetuado o voto. A mensagem foi feita com *emoticons*, de forma a tornar atrativo.



Figura 4 – Modelo de publicação para divulgação da eleição virtual<sup>36</sup>



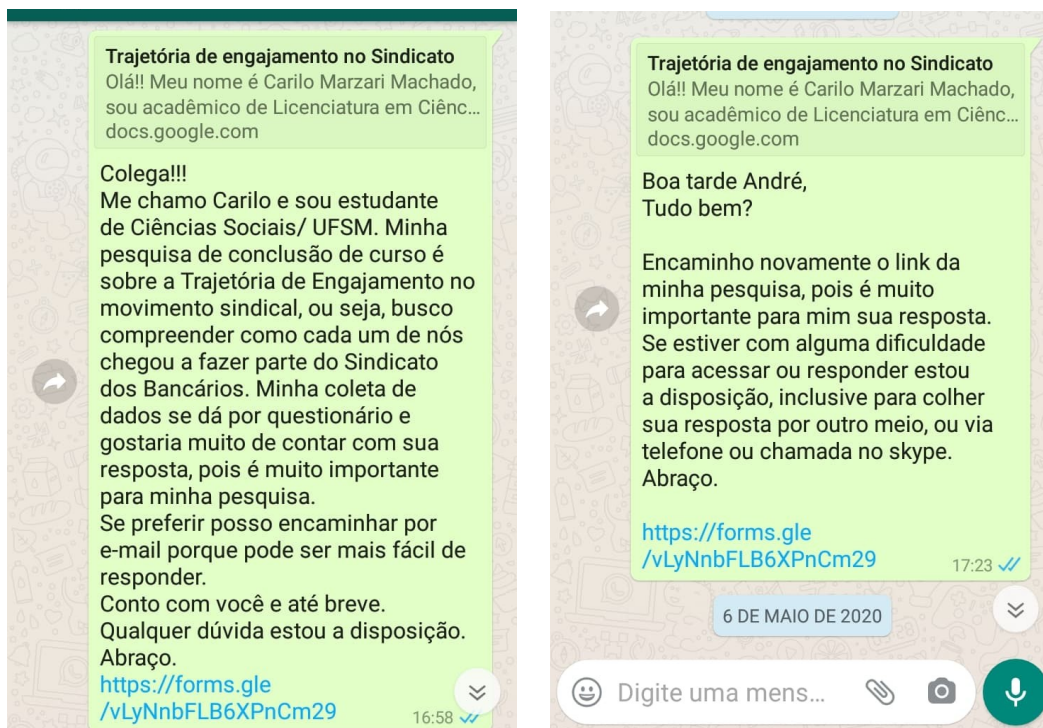
Fonte: WhatsApp

Estas estratégias se assemelham em muito as que empreendi para fazer circular meu questionário entre os dirigentes e ex-dirigentes bancários. A primeira tentativa foi enviar uma mensagem padrão nos grupos de dirigentes sindicais, igual ao modelo abaixo (à esquerda). Como os resultados não foram muito positivos, passei a enviar individualmente (modelo da esquerda). Ainda numa terceira tentativa, comecei a fazer o “corpo a corpo” virtual, onde chamava os colegas pelo nome, salientava que me dispunha a ajudar caso tivessem dificuldades em acessar ou em responder, e me colocava à disposição para coletar as respostas

<sup>36</sup> Extraído do grupo de *WhatsApp* criado para discussão da eleição.

de outra forma, por telefone ou chamada no Skype (modelo da direita). Foram estratégias que me possibilitaram conseguir um maior número de adesões ao meu questionário e também me aproximar dos meus interlocutores.

Figura 5 – Modelos de publicação para circulação do questionário virtual



Fonte: *WhatsApp*

Como pode-se notar, todo o esforço adotado por muitos que faziam parte da chapa e dos que se dispuseram a votar faz parte de um grande trabalho pedagógico destinado a ensinar os filiados a votar. Da mesma forma que a comissão eleitoral e os concorrentes à diretoria do sindicato tiveram que aprender uma nova forma de fazer a eleição, com outros procedimentos e materiais. Os bancários do interior do RS também passaram por um aprendizado ao efetuarem seu direito de votar por meio de uma “urna virtual”. Para alguns pode ter sido de forma fácil, mas para muitos, lidar com novas ferramentas digitais tende sempre ser desafiador. Os aposentados foram considerados um grupo que merecia atenção especial. Assim foi salientado por um dirigente: “num grupo de aposentados fiz até um tutorial”.

Novos desafios se apresentavam perante a eleição virtual. Existiam inseguranças em função das alterações de como exercer o voto. Como a eleição era feita de forma virtual pela primeira vez e eram necessários dois passos para votar, muitas pessoas tiveram dificuldade. O *site* do sindicato foi adaptado de forma emergencial, para que pudessem ser coletados os votos e por diversos momentos apresentou instabilidade, ocasionando dificuldade adicional à votação, conforme relatado por vários “colegas” meus que tentavam votar, como também pelos relatos feitos por outros colegas no grupo de *WhatsApp*.

Isso nos mostra que o voto é resultado de uma longa aprendizagem. Para Canêdo (2003, p. 517), por motivo do voto ser tão rotineiro na nossa vida política, esquecemos que a prática desse gesto e o uso dos objetos para exercê-lo nos foram impostos e codificados ao longo de dois séculos. Para a autora, nesse “ritual eleitoral”, “impressionados pela maneira como os eleitores ‘fazem’ a eleição, esquecemo-nos de que é a eleição que primeiramente ‘fez’ o eleitor (CANEDO, 2003, p. 542). Ou seja, o eleitor cria a cada nova eleição, um papel definido por um conjunto de normas e atribuições, que se alteram constantemente. É o que pode ser evidenciado na Eleição para o Sindicato do interior do RS, em que a necessidade de se fazer uma eleição virtual, fez os bancários eleitores recriarem os atributos necessários para votar.

A aprendizagem do voto é ao mesmo tempo a aprendizagem das formas legítimas de fazer política. Para Offerlé (2011), essa aprendizagem supõe considerar a prática do voto como uma obrigação moral. O Sindicato dos Bancários do Interior do RS teve que desenvolver a tarefa de criar um eleitor virtual que estivesse disponível para validar a legitimidade e a continuidade dos sindicalistas incluídos na chapa e do sindicato como um todo.

Mesmo com a preocupação de alguns colegas da diretoria e de muitos que se dedicaram ajudando outros a votarem, após dois dias de votação apenas 81 votos tinham sido registrados e 137 cadastros desbloqueados. Faltando apenas um dia para acabar a eleição tinham-se 150 votos. Segundo o Estatuto Social o quórum necessário para eleger uma chapa seria:

**“Do Quórum:** Para a apuração dos votos é necessário que tenham votado, no mínimo, 2/3 (dois terços) de associados aptos a votar. Não sendo alcançado este quórum ou havendo empate entre duas chapas mais votadas, será realizada nova votação nos dias 07 e 08 de maio de 2020, cujo quórum mínimo de votantes será de 50% (cinquenta por cento) dos associados aptos a votar e as mesas coletoras observarão os mesmo roteiros e horários que serão descritos no Anexo II. Não sendo alcançado este quórum, a Comissão Eleitoral procederá segundo o previsto no artigo 125 do Estatuto.” (SEEB, 2020f).

Conforme informações do colega *Marcello*, dois terços dos bancários sindicalizados e ativos seria 575 votos, não se atingindo o quórum se faria nova votação, onde seria necessário um quórum de 50%, e ainda assim se não fosse atingido novamente, uma terceira rodada seria necessária, com a manifestação de 40% dos aptos a votarem, algo em torno de 345 votos.

Além do empenho e dedicação de muitos dos integrantes da chapa, não faltaram momentos de tensão por falta de participação por parte de alguns em colaborar com a divulgação. Assim eram colocadas críticas aos colegas do sindicato: “temos vários/várias aqui da chapa que ainda não votaram”; “gente a votação está muito devagar. Nos grupos quase ninguém aqui da chapa se manifestando”.

A eleição virtual apresentava outra característica que parecia dificultar a participação dos bancários. Ela não separava os indivíduos de suas tarefas cotidianas, já que o voto devia se desenvolver no próprio espaço doméstico, ou na própria estação de trabalho, e não na sede do sindicato ou através do uso das urnas itinerantes. Desta forma, a eleição virtual acarretou para os dirigentes sindicais a exigência de criar um tempo e um espaço para a eleição, enquanto os bancários precisaram diferenciar o tempo e espaço do cotidiano do momento de votar. Na eleição normal, a distinção entre o cotidiano e o ato de votar já está garantida pelos próprios procedimentos, pois se materializava quando a urna presencial chegava até o bancário.

O voto não é espontâneo. Para Garrigou (*apud* CANEDO, 2005) a adoção de uma cabine eleitoral presencial – e ainda mais um voto virtual –, “representa um artifício pelo qual o ato de votar é separado das outras atividades sociais”, colocando o voto como diferenciado de todos os outros atos sociais, ou seja, com importância própria. Enquanto para Canedo (2003, p.518) a cabine – para nós a adoção do voto virtual – “isola do mundo social e o faz crer livre para expressar sua opinião”, criando uma ilusão de que o eleitor é livre para efetivar seu voto, porém o mesmo é produzido a partir de um conjunto de coerções e aprendizados, sendo cheio de conteúdo social. Desta forma, mesmo que a eleição virtual tenha intensificado a “separação do eleitor dos múltiplos laços que o definem socialmente” (GARRIGOU, *apud* CANEDO, 2005), ela jamais implicaria na supressão desses laços.

As falas anteriores sobre a falta de manifestação e votação, inclusive de membros da chapa, denotam que a “participação eleitoral é uma coação moral”, em que as “campanhas eleitorais são épocas privilegiadas para a reativação do sentimento de obrigação e estigmatizar o abstencionista”. Para Offerlé (2011, p. 156), os envolvidos no processo eleitoral criam o costume do voto (o *habitus*) ao tempo que disputam eleitores, sendo que esses processos e mecanismos são fundamentais para “o esforço periódico de mobilização, integração e

transmissão de poder por meio de um mecanismo considerado legítimo, o sufrágio”, ou seja, a mobilização política, “permitem a criação e a manutenção de um mercado político”.

Para o autor, as “organizações políticas e agentes eleitorais exercem pressão difusa ou expressa na contagem e localização de eleitores registrados” (*idem*, 2011). Papel que muito bem faz *Marcello* ao identificar quem ainda não votou, e ao indicar que era necessário entrar em contato com os aposentados que não faziam parte dos grupos de mensagem do *WhatsApp*. Além disso, a literatura expressa que as baixas taxas de mobilização eleitoral são também fruto da falta de condições que a fazem possível, sendo a pandemia e a eleição virtual, condições excepcionais, experimentadas pelos sindicalistas para a mobilização dos bancários:

“Las bajas tasas de movilización electoral ponen de manifiesto que los emprendedores políticos no tienen el don de movilizar a la gente si no están reunidas las condiciones que lo hacen posible. Pero sí tienen la posibilidad de imponer progresivamente el reconocimiento o la aceptación progresiva de la legitimidad de la competencia electoral” (OFFERLÉ, 2011, p.164).

Segundo o colega *Marcello* se esperava que a Comissão Eleitoral aceitasse um número menor de votantes do que está no Estatuto, dada a situação inesperada da pandemia. Findada a eleição, chegou-se a um total de 221 votos, e a Comissão Eleitoral acabou por decretar eleita a única chapa inscrita.

No dia 06 de junho foi publicado no *site* do sindicato o resultado final da Eleição:

“O Sindicato dos Bancários (...) concluiu no fim da tarde desta sexta-feira (5) sua primeira eleição realizada de forma on-line, em função da pandemia de covid-19. No total, 221 sindicalizados registraram seu voto.  
A Chapa 1 “Venha!!! Lutar faz a diferença”, única inscrita para o pleito, recebeu 216 votos (97,74%). Foram cinco votos em branco.  
No pleito do Conselho Fiscal foram 216 votos para a Chapa 1 (97,74%), quatro em branco e um nulo” (SEEB, 2020f).

Mesmo com a declaração de vitória da chapa pela comissão eleitoral, ficam incertezas sobre a possibilidade de desdobramentos e problemas referentes ao não cumprimento do quórum mínimo exigido pelo estatuto e pelo formato adotado (virtual) para a conclusão do processo eleitoral, o qual não é previsto no Estatuto Social.

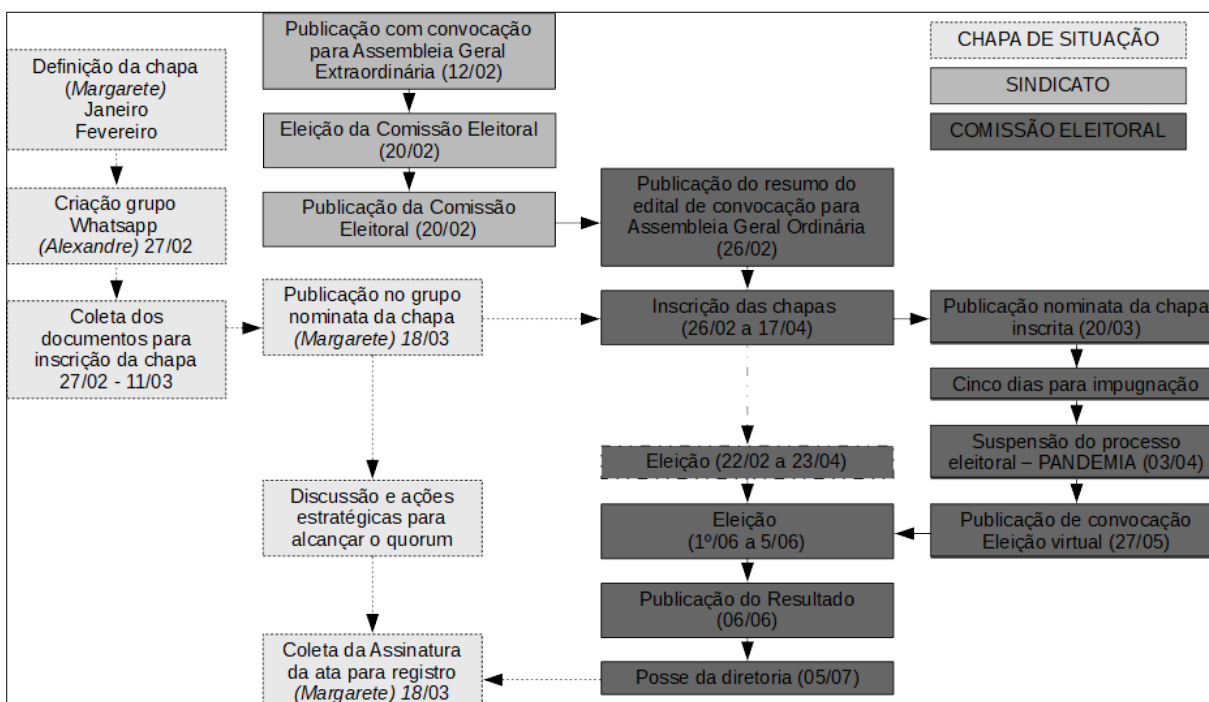
A publicação do resultado das eleições constitui uma parte fundamental do ritual eleitoral. É quando as decisões individuais são transmutadas no veredito final e definitivo de um ser vivo nomeado “corpo eleitoral”. Segundo Canedo (2005) o resultado exprime a vontade de todos, pois a contagem dos votos computados, desvinculado de todo o individualismo, é exibido publicamente como efeito de uma opinião comum, não dependente

dos juízos de cada um. No contexto da eleição virtual se torna mais difícil de fazer aparecer o veredito final como resultado da existência de um “corpo eleitoral”, já que ele não se fez fisicamente visível em momento algum.

Mesmo com a declaração de vitória da chapa pela comissão eleitoral, ficaram incertezas sobre a possibilidade de desdobramentos e problemas, uma vez que o formato adotado (virtual) para a conclusão do processo eleitoral não estava previsto no Estatuto Social e o número de votos alcançados também não cumpria o quórum mínimo exigido. O número de votos emitidos esteve muito abaixo do habitual para uma eleição, tendo em vista que na anterior, em uma situação normal com urnas itinerantes, “no total, 905 associados compareceram às urnas no pleito”<sup>37</sup>. Desta forma, existia o risco de impugnação da vitória.

Abaixo é apresentado um organograma que sintetiza boa parte dos procedimentos que circundam a eleição para a nova diretoria do Sindicato dos Bancários da cidade. Além de apresentar os processos formais executados pela diretoria do sindicato e posteriormente pela Comissão Eleitoral, que são a regra em qualquer eleição, o organograma apresenta as movimentações informais que foram feitas pela atual diretoria visando a reeleição (fluxo mais claro e pontilhado).

Figura 6 – Organograma da Eleição da nova diretoria do SEEB



Fonte: Elaborado pelo autor

37 Trecho da notícia publicada no dia 26 de abril de 2017 no site do SEEB sobre a retomada do processo eleitoral (<http://bancariosm.org.br/>).

Esse organograma permite enxergar que o voto é um processo social mais amplo que excede a eleição, o tempo fixado pela comissão eleitoral, o “tempo da política”. Para Beatriz Heredia (2006, p.165) o “tempo da política” é o que exprime o caráter temporário da mesma, pois é “durante este período específico em que os políticos e a política se fazem presente, e ao fazê-lo, interferem no cotidiano”. A eleição do Sindicato dos Bancários extrapola este período delimitado e estipulado pela comissão eleitoral (trajeto mais escuro do organograma), que representa o “tempo da política” e é visível aos olhos dos bancários em geral. Isso indica que a eleição não começa com a formação da comissão eleitoral e com a publicação do edital, e também não termina quando é publicizado o resultado final da eleição, existindo diversos outros procedimentos colocados em prática pelas chapas que pretendem disputar o pleito (fluxo mais claro e pontilhado), e que não é visível a todos bancários.

### **3.2.3 Encerramento do ritual: a posse da nova diretoria**

A posse da diretoria ocorreu de modo virtual, por meio do *Zoom*, no dia 05 de julho, domingo, no início da noite, e contou com a presença de 23 dos 35 integrantes da nova diretoria, além de vários convidados especiais como a representante da CUT da cidade, da diretora da FETRAF-RS, e de dois membros da Comissão Eleitoral.

A preocupação com a adequação do processo que foi executado, com o que é previsto no Estatuto Social da instituição, e com a capacidade futura do sindicato de dar conta de situações imprevistas são evidenciados na fala do integrante da Comissão Eleitoral na seção solene de posse da diretoria:

“A gente procurou fazer esse processo da melhor forma possível. Eu creio que até fica a sugestão para a nova diretoria de fazer alterações no Estatuto, de repente, prevendo esse tipo de circunstância para o futuro. Para que a gente possa, de repente, estar mais bem respaldado agora para o futuro quando houver algo assim. Até prever, de repente, uma eleição virtual, mesmo, que é uma coisa que não tinha sido cogitada nesse momento” [*Régio*].

A fala acima explicita bem o que a literatura sobre eleições coloca no sentido do grau de naturalização que temos sobre o voto e das rotinas que ele envolve (CANEDO, 2003). A pandemia criou possibilidades de problematização ou reflexão sobre a própria materialidade do processo eleitoral que se dá por meio do voto virtual. Como ela também criou



possibilidades de problematização ou reflexão sobre a própria materialidade da pesquisa etnográfica que precisou ser aprendida e reaprendida na própria prática, sendo que foi desenvolvida por meios virtuais como plataformas digitais, aplicativos de celular etc.

O ritual de posse da diretoria do Sindicato sofreu drástica transformação por causa da pandemia e da suspensão do processo eleitoral. Se em 2017 a cerimônia de posse foi feita em um restaurante da cidade, em uma celebração fechada onde toda a “base” foi convidada (fotos abaixo), a posse de 2020 ocorreu de forma virtual e funcionou apenas como um rito necessário para legitimar o processo eleitoral.

Figura 7 – Festa de posse da diretoria 2017/2020



Fonte: Site do sindicato (<http://www.bancariosm.org.br/galeria.aspx>)

Uma similaridade entre o ritual de 2017 e de 2020 foi a presença de outras lideranças prestigiando a posse do sindicato. Essas presenças funcionaram tanto como forma de validação do resultado do processo como ocasiões que explicitam as alianças e apoios mais amplos à chapa, que são inscritas como fazendo parte do triunfo ao participar da cerimônia. Para convidados e anfitriões, a posse funciona como uma oportunidade de retribuir e consolidar as redes de ativismo, e mostrar as lealdades que as lideranças sindicais têm além de seu próprio grupo local de pertença.

Na ocasião da posse da diretoria 2020/2023, o trabalho das lideranças sindicais foi destacado positivamente como pioneiro. A diretora da FETRAFI-RS, *Cristina Garbinatto*, salientou o fato da eleição da nova diretoria do SEEB, de forma virtual, ter sido precursora nesse momento de pandemia, colocando em destaque o trabalho dos dirigentes sindicais do interior do Rio Grande do Sul:



“A primeira posse do Sindicato (...) feito de forma virtual, já que vocês também foram os precursores da eleição virtual no meio dessa pandemia que nós estamos vivendo hoje. E o momento, é um momento de muito trabalho, um momento de muita preocupação com a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras” [*Cristina*].

Em 2017 a cerimônia de posse funcionou como um legítimo ritual, com a presença de uma mesa em destaque (composta por Deputado Estadual da cidade, pela diretora da FETRAF-RS e pelo representante da CUT).

Além de situar-se como um rito de passagem para os membros da nova diretoria, onde foram empossados como diretores, foi um momento de confraternização e celebração das lutas trabalhistas. Este momento assemelha-se aos episódios de “brincadeira” descrito por Comerford (1999, p.83) entre os trabalhadores camponeses que integram o movimento dos sem-terra, contrastando “paradigmaticamente com todas as formas ‘sérias’ de sociabilidade”, guardando assim uma “relação especial com a amizade entre iguais”.

Costa (2013) ao analisar a perspectiva de Victor Turner, sintetiza que:

“o ritual é realizado de modo que nem o tempo, o espaço e nem os indivíduos nele envolvidos são os mesmos da vida cotidiana. Pessoas, tempo e espaço estão sob influência de uma atmosfera simbólica que os ressignifica e transforma seus atributos e status” (COSTA, 2013, p.52).

Mesmo que a posse seja considerada como um momento de confraternização entre todos os envolvidos na vitória da chapa, ela não é um espaço homogêneo: os participantes do evento se dividem entre aqueles que permanecem em silêncio como “público” e os que ocupam um lugar de destaque na hora de pronunciar um discurso (fotos na Figura 8). Palmeira e Heredia (2009) ao descreverem comícios eleitorais fazem importantes contribuições sobre a função, composição e conformação dos “palanques”. O comício, ou a posse da diretoria sindical, pressupõe um espaço hierarquizado, onde o palanque (ou a mesa de convidados que discursaram) representa uma espécie de centro, um lugar exclusivo de autoridades, convidados ou artistas. Para os autores, os políticos e candidatos são não apenas indispensáveis, mas centrais na formação de qualquer palanque, sendo necessária a presença de figuras de destaque, pessoas conhecidas cujo prestígio ultrapassa os limites das facções políticas. Na posse de 2017 isso se materializou na presença do Deputado Estadual e ex-prefeito da cidade, com longa carreira política e com afinidades políticas com os integrantes da diretoria sindical.

Figura 8 – Fotos dos discursos e da posse da diretoria 2017/2020

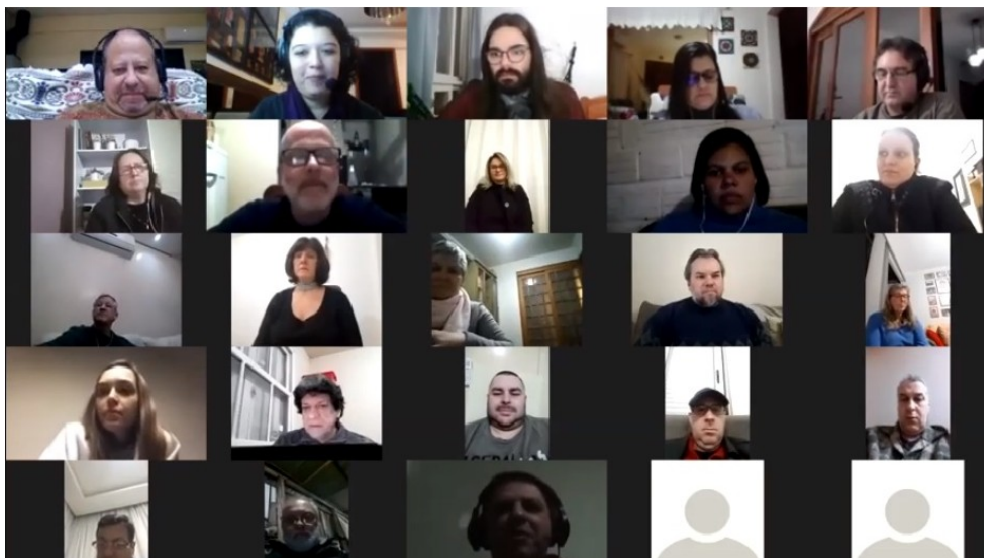


Fonte: Site do sindicato (<http://www.bancariosm.org.br/galeria.aspx>)

Este aspecto é muito importante, pois segundo Palmeira e Heredia (2009) o palanque não só simboliza o comício (no caso que se analisa aqui, a posse da diretoria) mas a própria facção que a promove. Isso é notável na presença do deputado, mas também na representante da FETRAFI-RS que é do mesmo grupo político dos dirigentes sindicais da cidade, e do representante da Central Sindical ao qual o sindicato é filiado. Se por um lado o palanque inclui, se faz-se evidente que ele também exclui pessoas, ou seja, o grande público que é apenas expectador dos discursos.

Se em 2017 essas lideranças são convidadas a se pronunciar de um lugar de destaque (num palanque), em 2020 elas podem ser confundidas com qualquer integrante da diretoria, como se observa na fotografia da posse onde os participantes da cerimônia ocupam todos o mesmo lugar (Figura 9). Embora se diferenciaram pelo direito ao uso da palavra que ficou restringido a alguns poucos que já estavam combinados de antemão: representante da FETRAFI-RS, membro da Comissão Eleitoral, e por fim, representante da CUT da cidade, que exerceu o ato de posse da diretoria, lendo a ata de posse e nominando os membros.

Figura 9 – Foto da posse da diretoria 2020/2023



Fonte: Site do sindicato em 06 junho 2020 (<http://www.bancariossm.org.br/todasnoticias.aspx>)

Se a eleição não inicia quando começa, ela também não conclui quando termina a votação e a posse da nova diretoria. Em tempos de pandemia, após a posse virtual, ainda era necessário a coleta de assinatura de cada um dos 35 membros para que fossem inscritas na ata de posse e, dessa forma, ela pudesse ser encaminhada ao cartório de registro para formalização de todo o processo eleitoral.

A tarefa ficou a cargo da colega *Margarete*, que em sua fala na posse da diretoria, manifestou preocupação quanto as inconformidades (inadequação às formas) ocorridas no processo eleitoral que continuavam sendo fonte de angústia, ainda que a chapa tenha vencido com 97.74% dos votos. Segundo *Margarete*, essas preocupações terminariam definitivamente com o registro da ata de posse: “nós precisamos pegar essas assinaturas da ata o mais breve possível”, pois “tem urgência para registrar essa ata”.

A assinatura da ata de posse é mais uma evidência das rupturas que a pandemia significou no “saber fazer” sindical. Se em 2017 a ata foi assinada na cerimônia de posse, como ferramenta importante nesse “rito de passagem”, em “tempos imprevisíveis” a assinatura da ata exigiu grande esforço. Por motivo do distanciamento social e de muitos “colegas” estarem em trabalho remoto em outras cidades, a ata física teve que fazer uma grande circulação até ser totalmente preenchida com todas as assinaturas necessárias.

A partir de tudo o que foi observado em relação às modificações dos procedimentos formais (executados pela comissão eleitoral), como dos ritos informais (empreendidos pela

única chapa inscrita) percebe-se que a eleição virtual para a escolha da nova diretoria do Sindicato funcionou mais como um “ato de nomeação”, ou como sugere a literatura, uma “eleição sem política” (GUERRA, 1999) pelo fato de que, através do voto, não se resolveu uma disputa eleitoral entre grupos contrários ou diferentes, pois a eleição funcionou como uma forma de legitimar acordos prévios entre os integrantes da chapa.

Os procedimentos que foram colocados em prática visaram dar legitimidade ao processo eleitoral de condução dos bancários aos cargos da diretoria, mais do que propriamente apresentar elementos característicos de uma disputa eleitoral, como confronto de adversários, campanha eleitoral, apresentação de candidatos, e arbitrar as diferenças de interesses.

### 3.3 – RITUAL ELEITORAL E CONFLITO: AS ELEIÇÕES VIRTUAIS COMO ARENA DE DISPUTA

Se por um lado as eleições sindicais colocadas em prática por todo o Brasil durante o tempo extraordinário da pandemia, tiveram uma dimensão de agregação e coesão, pois permitiram a perenidade no tempo das próprias instituições sindicais, elas também apresentaram, aspectos conflituos. Os mesmos procedimentos foram questionados em outras regiões. Vários sindicatos que promoveram eleições virtuais receberam críticas. Entre eles está o sindicato dos bancários de São Paulo (o maior da categoria) como pode ser visto em publicação em um grupo nacional de bancários no Facebook em que um colega declarou seu voto “nulo”: “Sindicato dos Bancários de São Paulo, uma das maiores burocracias sindicais, teve a cara de pau de bancar uma eleição virtual em plena pandemia, com chapa única, para perpetuar a atual diretoria”<sup>38</sup>.

Na Bahia as críticas à utilização do modo virtual para fazer a eleição do sindicato vão no mesmo sentido, denunciando-se o caráter pouco democrático da eleição, que se considera destinado a satisfazer os desejos de perpetuação do mandato da atual diretoria. Além do mais, se denuncia a pouca representatividade do pleito em função do baixo número de bancários que participaram da eleição. Abaixo é apresentado parte das críticas feitas em publicação no Diário Causa Operária.

---

38 Publicação original em *Facebook*, em “Bancários em ação”. Disponível em: <<https://www.facebook.com/bancarioslutam/photos/a.279234990115704/279226960116507/>>. 05 jun 2020.

“A decisão da atual diretoria é *antidemocrática*, pois toda campanha eleitoral deve permitir todo um *debate* dos trabalhadores com os candidatos, ainda que haja somente uma chapa, pois os trabalhadores precisam conhecer as propostas e efetivamente ter *subsídio para decidir* se querem votar ou não naqueles candidatos. A realização do processo também é *oportunista*, pois ao invés de entender que não é momento adequado que permita uma *ampla campanha* e, principalmente, um amplo debate com a categoria, visa *atropelar o processo eleitoral e garantir rapidamente mais uma gestão para o grupo que aí está*. As eleições em meio virtual, ao contrário do que a direção propagandeia, *aumenta o caráter antidemocrático*, intransigente e, principalmente, suprime o processo eleitoral, que exige *um trabalho real* nas agências, postos de trabalho, de apresentar candidatos e suas propostas e debatê-las, o que de fato não ocorreu, nem em meio virtual. Outro aspecto importante que demonstra o atropelo do processo é o número de participantes. Segundo o próprio sindicato, *votaram cerca de 3.516 trabalhadores*. Considerando tratar-se do Sindicato que representa boa parte da categoria do Estado, que tem *na sua base cerca de 10 mil bancários*, realizar uma atividade com este número demonstra exatamente o distanciamento da direção da base da categoria. (...) *os espaços virtuais* têm o seu papel de levar parte das informações, mas ele não pode ser utilizado de maneira indiscriminada e acabar com a *atividade real de estar “ombro a ombro” com a categoria*”<sup>39</sup>.

Porém, as eleições virtuais foram defendidas e elogiadas pelas representantes das entidades centrais do meio. Assim percebe-se um grande contraste na fala da Presidenta da maior instituição de representação bancária do Brasil, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (CONTRAF-CUT), em relação as declarações anteriores. Na sua fala, o que aparece colocado em destaque é a importância de ter conseguido realizar eleições perante o questionamento das empresas financeiras que tinham interesse em desconhecer as representações da categoria que tivessem o prazo vencido:

A gente teve até problema recentemente com o Banco do Brasil que está querendo questionar aqueles sindicatos, tá querendo dizer que tem que ter eleição, e que não vai aceitar a prorrogação nem prazos diferentes. Ou seja, a gente foi buscar né, no próprio Ministério Público acompanhou várias eleições, recomendou mesmo fazer as eleições virtuais [*Juvandia*<sup>40</sup>].

Nesse contexto atravessado por diversas coerções, a presidenta da entidade, *Juvanda Moreira* salientou o bom resultado das eleições virtuais que, segundo ela, atingiram o quórum, porque houve um trabalho militante sustentado de consultar, ligar, falar, conversar sem o qual

---

39 *Bancários: sindicato faz “eleição virtual” em plena pandemia* em: Diário Causa Operária. Disponível em <<https://www.causaoperaria.org.br/bancarios-sindicato-da-bahia-faz-eleicao-virtual-em-plena-pandemia/>>. 19 05 2020.

40 Fala de Juvandia Moreira, Presidenta da CONTRAF-CUT na 22ª Conferência Nacional dos Bancários ocorrida virtualmente dias 17 e 18 de julho de 2020.

não haveria como ter conseguido “atingir o quórum”. Ou seja, na fala da representante da CONTRAF-CUT há um deslocamento do que se entende por uma “boa” eleição.

“Vocês fizeram uma eleição virtual, que tinham um quórum para atingir, outros vários sindicatos também fizeram (...). E todos esses sindicatos que fizeram eleição atingiram o quórum. Então *teve uma participação massiva da categoria* né, dos sócios, dos sócios do sindicato, dos associados. Isso é bastante importante. Teve todo um esforço de pessoas, de gente trabalhando para que tudo isso desse certo, o Alex que é de São Paulo, São Paulo também teve processo eleitoral grande e importante, e também *atingiu o quórum, todo um trabalho da direção, de consultar, de conversar com os trabalhadores* e trabalhadoras, na residência deles inclusive, conversando, ligando, falando, gente que já é contato da diretoria, para votar” [Juvandia<sup>41</sup>].

As eleições são fonte central de legitimidade dos dirigentes políticos e sindicais. Isso explica a batalha simbólica travada entre os distintos setores que participam do ativismo sindical. Os dirigentes sindicais que estão nas diretorias são os principais interessados em fazer aparecer que seus triunfos obedecem a uma evolução racional dos méritos dos distintos candidatos que disputam a representação, enquanto as derrotas das chapas de oposição são vistas muitas vezes como resultado de manobras para impedir que os eleitores procedam racionalmente na eleição do melhor candidato, no caso analisado, a eleição virtual (OFERLÉ, 2011).

Como se pode verificar, as críticas ao formato virtual das eleições foram na direção de deslegitimar o trabalho feito pelas atuais direções sindicais, assim como a sua defesa foi no sentido de defender o trabalho feito pelas chapas de situacionistas ou vencedoras. Não é interesse desta pesquisa entrar a dirimir se as eleições virtuais são boas ou más. O que interessa é refletir como as eleições virtuais foram transformadas em arena de disputa entre setores que pleiteiam espaços de poder dentro dos sindicatos.

Uma segunda questão que se coloca com força nesta disputa é a distinção apresentada entre os “de dentro” e os “de fora” que são características das relações de poder e origem dos tensionamentos entre os *outsiders*, bancários que não fazem parte de instituições pertencentes ao movimento sindical, e os estabelecidos que ocupam cargos dentro das instâncias burocráticas sindicais. Enquanto os *outsiders* questionaram as eleições virtuais como uma forma de deslegitimar o poder dos estabelecidos, esses, por outro lado, as defendem como bem-sucedidas e legítimas.

---

41 Fala de Juvandia Moreira, Presidenta da CONTRAF-CUT na 22ª Conferência Nacional dos Bancários ocorrida virtualmente dias 17 e 18 de julho de 2020.

Para Elias e Scotson (2000, p.26) entre os estabelecidos “cerrar fileiras certamente tem a função social de preservar a superioridade de poder do grupo”, ação que aparece claramente expressada nas palavras da representante da CONTRAF-CUT. Na mesma direção Comerford (1999, p.17) afirma que nas ações “rituais” e “cotidianas” os dirigentes, pela sua condição ambivalente de mediação entre a “base” e as instituições do estado e da sociedade, criam “condições para delimitar e legitimar seu próprio espaço social”. O que fica claro no caso analisado em termos de como se definiram as dimensões centrais do pleito e das condições da vitória, com relação a situações inéditas como a “urna virtual” e o quórum menor do requerido.

Por outro lado, os “de fora” que estão em busca de um “equilíbrio de poder” questionaram as eleições virtuais, tentando dessa forma minar o poder dos estabelecidos (“antidemocráticas”, “oportunistas”). Contudo, a impossibilidade de os grupos *outsiders* retaliarem com termos verdadeiramente estigmatizantes, para se referirem ao grupo estabelecido, é prova do quão desigual é este “equilíbrio de poder” (ELIAS e SCOTSON, 2000, p. 27). Ou seja, os adjetivos colocados em torno das eleições virtuais são parte das tentativas, falhas, de estigmatização produzidas pelos *outsiders*, que acabam não atingindo aqueles que recebem, em razão dos estabelecidos terem a possibilidade de delimitar as condições da sua própria reprodução.

### 3.4. CONCLUSÃO

Como foi salientado no capítulo anterior, quase metade dos dirigentes sindicais bancários se caracterizam por acumular mais de 30 anos de tempo na função, assim como pelo alto nível de escolarização e pela participação em outros espaços associativos. No contexto da pandemia souberam tirar proveito desse capital acumulado assim como pôr em prática a sua capacidade de mobilizar o capital prévio de relações interpessoais no contexto da pandemia. Este capital militante acumulado foi uma das condições do sucesso dos dirigentes no comando do processo eleitoral e do triunfo nas eleições, nas quais foram realizadas a partir de uma única chapa, confirmando a legitimidade na hora de representar a categoria e o capital político por eles acumulado.

O sufrágio é o resultado de um longo trabalho político e simbólico, onde o eleitor não é o início do processo, mas sim o resultado (OFFERLÉ, 2011, p.155). Muitas das formas de fazer a luta sindical tiveram que ser modificadas, mas não apenas o eleitor bancário se viu desafiado a incorporar novos materiais e tecnologias para exercer seu voto. A diretoria e os

integrantes da chapa concorrente também tiveram que aprender e reaprender a fazer uma eleição. A pandemia exigiu dos sindicalistas, lançar mão de recursos virtuais que pudessem produzir uma “nova” eleição e um “novo” eleitor capaz de manusear as tecnologias, mas sobretudo uma eleição que fosse vista por todos como legítima, ou seja, passar uma certa “normalidade” para fora. As reuniões do sindicato passaram a ser virtuais por meio de plataformas de videoconferência, assim como também aconteceu em ocasião dos encontros estaduais e a conferência nacional dos bancários.

Como fica claro, a partir das descrições realizadas aqui, o movimento sindical teve que se reinventar, e as mudanças adotadas geraram, igualmente, tensionamentos. Sejam esses tensionamentos produto da possibilidade de não aceitação pelo cartório de registro da “ata de posse” da nova diretoria pelo motivo do Estatuto da instituição não prever eleição de modo virtual; seja os tensionamentos evidenciados por *Juvandia*, quanto a não aceitação das prorrogações de mandatos pelo Banco do Brasil; as relacionadas ao caráter mais ou menos participativo da eleição, expressadas na disputa em torno do quórum; ou em relação às denúncias a respeito do caráter não democrático das eleições virtuais, que teriam sido utilizadas como meios de perpetuarem diretorias nas gestões sindicais.

De forma geral, a pandemia do coronavírus exigiu mudanças no “saber fazer” do movimento sindical. Seja a nível nacional ou regional, a opção por eleições virtuais para as sucessões de diretorias em vários sindicatos apresentaram problemáticas e desafios. A nível nacional percebe-se um descontentamento das oposições a esses sindicatos, que lançaram no espaço público ameaças e denunciaram a falta democrática e a perpetuação de grandes burocracias institucionais. Na cidade onde foi realizada a pesquisa de terreno, os problemas evidenciados são mais de ordem regimental e procedimental, tendo em vista que alguns preceitos do regimento interno não puderam ser cumpridos, gerando incertezas.

O sucesso dos reaprendizados dos sindicalistas da localidade do interior de RS fica confirmado quando eles passaram a ser solicitados por outras diretorias como referência. O caráter pioneiro da eleição e as incertezas que envolveram as eleições em contexto de pandemia, ainda para sindicalistas experientes, fica ainda mais claro quando – após o processo eleitoral acompanhava a colega *Margarete* nas atividades do sindicato –, em um determinado momento ela recebeu, por telefone, um pedido de auxílio de outro sindicato do Rio Grande do Sul para realização de eleições virtuais na região de Lajeado. Nesse ineditismo os “velhos” também colocam a prova todo o seu “saber fazer” acumulado em anos de engajamento, havendo uma mistura de aprendizados, entre novos e velhos saberes. A ligação era um



reconhecimento claro de que o capital político e militante acumulado ao longo dos anos é renovado, por ventura, no contexto da realização de eleições virtuais durante a pandemia.

As eleições virtuais foram um desafio para as representações sindicais oficiais e também para as linhas opositoras. Mesmo com todos os reconhecimentos e elogios recebidos no caso descrito acima, as eleições virtuais receberam críticas por parte de outras bases sindicais pelo Brasil e foram desqualificadas como forma política legítima. As eleições virtuais foram qualificadas como antidemocráticas, oportunistas, como um atropelo a atividade militante “real” de estar “ombro a ombro”, suprimindo o trabalho dos militantes e, pelo baixo número de votantes, foram consideradas como não representativas.

Esses questionamentos evidenciam – enquanto antítese de uma eleição regular – as características do que se entende por uma “boa” eleição: amplo debate, ampla campanha, participação efetiva de grande parte dos filiados, número expressivo de votos e possibilidades de interagir “ombro a ombro” e disputar o voto “corpo a corpo”, condições todas que ficaram inabilitadas durante o período de distanciamento social. O tempo imprevisto da pandemia expôs o ordinário (as eleições presenciais que possibilitavam grande participação) como forma importante e “ideal” de se fazer política sindical, em oposição ao extraordinário, as eleições virtuais, que suprimiram grande parte das características de aquilo que é qualificado como uma “boa” eleição.

Em relação ao meu fazer etnográfico, as eleições virtuais significaram uma possibilidade de ampliar meu olhar de pesquisador sobre esse ritual importante no cotidiano sindical, permitindo identificar quem são os dirigentes com maior capital militante, a divisão de tarefas entre os dirigentes liberados e os procedimentos necessários para legitimar uma eleição. Os processos eleitorais, sejam presenciais ou virtuais são espaços que possibilitam renovação institucional, onde novos e velhos saberes se conjugam. Tornaram-se desta forma significativos momentos de observação etnográfica, permitindo repensar meu TCC, abrindo-me para novos problemas e técnicas de pesquisa.

A adoção de uma perspectiva reflexiva, o fato de ter estado em contato com meus interlocutores de forma atenta e com olhar distanciado, permitiu-me enxergar as transformações ocorridas no dia a dia dos dirigentes sindicais, a possibilidade de rearticular meu trabalho de campo e me aproximar das análises de eventos que transitavam no cotidiano sindical daquele momento, como a eleição. Como resultado, tem-se que a partir de uma perspectiva de trabalho de campo reflexivo, o pesquisador saberá mais de si próprio depois de ter estado em contato com os nativos (Guber, 2001, p. 41/54), ainda mais, sendo o pesquisador pertencente ao mesmo grupo ou setor de seus interlocutores, o que era o caso

analisado. Esta pesquisa me permitiu compreender, não apenas o universo dos dirigentes sindicais e suas trajetórias, mas também, entender de outra forma, o espaço que ocupo como dirigente sindical.

#### 4 “UM EXÉRCITO DE MASCARADOS”: (RE)APRENDENDO A LEVAR À FRENTE A LUTA SINDICAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

*“Somos um exército  
O exército de um homem só  
No difícil exercício de viver em paz  
Somos um exército  
O exército de um homem só  
Sem bandeira, sem fronteiras pra defender  
Pra defender”*

Exército de um homem só – Engenheiros do Hawaii

Este capítulo tem como objetivo dar conta de alguns repertórios de mobilização acionados pelos dirigentes bancários perante as políticas de governo e dos bancos que impactaram as vidas dos trabalhadores durante a pandemia. Através desses repertórios, o sindicato conseguiu questionar no espaço público as medidas e decisões das empresas fazendo apelo a uma retórica inovadora que colocou seu foco, não tanto nas pautas habituais como salário e condições de trabalho, como na experiência de dor e sofrimento dos bancários que continuaram com as suas funções nas modalidades de *teletrabalho* e “trabalho essencial”.

Busca-se compreender as lógicas e os processos sociais que se desenvolvem dentro e por estas mobilizações e eventos. A descrição deste capítulo mostra como se insere a pandemia no repertório de mobilizações do sindicato e como o sindicato se movimenta no contexto da pandemia, porque como diz a música do Engenheiros do Hawaii, o sindicato é como “um exército de um homem só”, e que a pandemia não limita à atuação do movimento, pois somos “sem fronteiras pra defender”<sup>42</sup>.

Como salienta Tatagiba *et al* (2012, p.402), os repertórios, ao mesmo tempo que são aprendidos no passado, são transformados pelos atores no presente. Estas transformações se dão influenciadas pelo contexto, onde “os movimentos produzirão respostas que, em parte expressam sua capacidade de agência e, em outra parte, os constrangimentos do cenário no qual atuam”, no caso analisado os protocolos e as pautas de trabalho no contexto da pandemia do coronavírus. No contexto específico da pandemia o confronto do sindicato não se restringiu às pautas habituais em torno do salário ou das condições de trabalho. Ao longo do 2020, esse confronto teve como território de disputas o próprio corpo e a própria vida dos trabalhadores.

---

42 Disponível no YouTube link: <<https://www.youtube.com/watch?v=3t13RhSYpHs>>.

Este capítulo destina-se a refletir sobre as possibilidades da “ação sindical” em tempos de pandemia, e sobre os diversos “saber fazer” militantes que se articularam para levar à frente as inúmeras reivindicações surgidas a partir do COVID-19 como campanhas de denúncia, acionadas através do *twitter*, e a “ocupação” de uma agência bancária, mesmo em tempos de distanciamento social. Esta análise vai permitir mostrar o embricamento entre “velhos” e “novos” “saber fazer” que são acionados para levar à frente as reivindicações com duplo sentido. Uma solicitação que parte da “base” dos trabalhadores bancários afetados pela pandemia, mas que também é um anseio dos “novos” dirigentes, eleitos para integrar a nova a diretoria, como foi descrito no capítulo anterior.

A descrição deste processo nos permite mostrar que as condições que fazem possível essas mobilizações não se compreendem levando em conta apenas as condições meramente objetivas e materiais relacionadas à pandemia. Assim, as ações sindicais de contestação vão envolver diversas mediações que serão explicitadas ao longo deste capítulo. O repertório de mobilização é um conjunto de formas de ação, que dado um ponto do tempo, é surpreendentemente limitado, dadas as inúmeras maneiras pelas quais as pessoas podem empregar seus recursos ao perseguir fins comuns, ou as muitas maneiras pelos quais os grupos existentes perseguem seus próprios fins comuns num tempo ou noutro (TILLY, 1978 *apud* ALONSO, 2012, p.23).

A literatura que serve de inspiração a esta análise provém da antropologia da política, do engajamento coletivo (McAdam *et al*, 2009; Comerford, 1999; Arroba *et al*, 2018; Bourdieu, 1986, 2011; Tilly, 1978, 1995), assim como da literatura sobre as tecnologias de governo e a biopolítica (Foucault, 2007; Fassin 2018).

Este capítulo está dividido em quatro seções além das considerações finais. Na primeira seção são apresentadas as tecnologias de governo que impuseram aos bancários o *teletrabalho* e o “serviço essencial”, colocando milhares de trabalhadores em situação de risco de vida, e no extremo deste risco, a perda da vida. Coloca-se em evidência o confronto político existente entre governos, bancos e o movimento sindical e seus interesses discordantes em relação ao sistema financeiro com a chegada da pandemia no Brasil. Em seguida é descrito repertórios de mobilização que se desenvolveram a partir da pandemia, e tiveram no distanciamento social sua necessidade, como a produção de dados para embasar as discussões em defesa de um *teletrabalho* justo para os bancários, bem como a utilização do *twitter* como ferramenta de mobilização para denunciar as demissões em massa durante a pandemia.

Por fim, as seções 3 e 4, dedicam-se a observar o desenvolvimento de uma “ação sindical” a partir de um caso positivo de COVID-19, os saberes postos em prática, os atores envolvidos e as alterações sofridas no “saber fazer” sindical com o tempo imprevisto da pandemia, além da importância de uma “ação sindical” mesmo em tempos de pandemia e seus desdobramentos para o sindicalismo. Como ficará claro adiante, a pandemia impôs a novidade de “ocupar” uma agência estando fora dela. Apesar disso, a “ocupação” se assemelha a práticas já adotadas em greves da categoria anteriormente.

#### 4.1 A PANDEMIA E O GOVERNO DOS CORPOS DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS

Na metade de março relato no *Ato 5* do meu diário de campo a chegada do COVID-19 no Brasil e as primeiras providências adotadas no sistema financeiro por governos, bancos e pelo movimento sindical em relação ao coronavírus. O Governo Federal, por meio de decreto<sup>43</sup>, tornou o trabalho bancário um serviço “essencial” no dia 20 de março. O inciso XX do artigo 3º do decreto define como essencial os “serviços de pagamento, de crédito e de saque e aporte prestados pelas instituições supervisionadas pelo Banco Central do Brasil” o que obrigou os trabalhadores bancários a continuar prestando serviços nos locais de trabalho.

Em razão dessa disposição, durante as semanas seguintes, os bancos criaram protocolos de “prevenção” à saúde dos bancários, em meio a disputas entre esferas governamentais que tomavam medidas mais ou menos restritivas. Assim, como relato no diário de campo, muitas foram as formas adotadas pelos bancos para continuarem funcionando presencialmente durante a pandemia:

*“Alguns bancos determinaram o rodízio de funcionários, colocaram grupos de risco em teletrabalho, restringiram acesso de clientes nas agências, impuseram atendimento por agendamento, mas continuam negligenciando a necessidade de proteção de seu quadro de empregados, além de descumprir os decretos de vários níveis que determinava o funcionamento apenas de serviços essenciais”<sup>44</sup>.*

---

43 Decreto nº 10.282. Este decreto regulamenta a LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Lei disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)> Decreto disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10282.htm)>.

44 Escrito do *Ato 5* do diário de campo em que relato as primeiras implicações da chegada da pandemia no Brasil em março.

As denominações “serviço essencial” e “*teletrabalho*” denotam aspectos de deterioração das condições laborais, em que a precarização do trabalho, uma dimensão permanente do sistema capitalista (LOPES, 2011), aparece agora vestida com as novas roupas dos riscos à saúde e à vida. O trabalho essencial representou a exposição de centenas de milhares de trabalhadores bancários que permaneceram em atendimento presencial e que enfrentaram uma alta demanda, seja devido a implementação de políticas públicas como o Auxílio Emergencial, seja pela não revogação, no contexto extraordinário, das metas por venda de produtos e serviços que atravessam o dia a dia do bancário, como foi descrito no capítulo 2 deste trabalho.

O *teletrabalho*, pela sua vez, foi regulamentado pela lei federal nº 13.467/2017 durante o governo Temer. Define, no seu artigo 75, o *teletrabalho* como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.”<sup>45</sup> Essa forma de trabalho, criada por lei em 2017, foi implementada, pela primeira vez, intensamente, no contexto atual da pandemia, atuando como um fator crítico de aceleração da utilização do *teletrabalho* nas instituições financeiras.

Assim, com o prolongamento da pandemia e das medidas de distanciamento social, cada vez menos os bancos cumpriram seus próprios protocolos, que sofreram constantes flexibilizações: os bancos descumpriram decretos que restringiam o funcionamento das agências apenas aos serviços essenciais; além de manterem as exigências e metas para os funcionários do tempo prévio a pandemia; constrangeram seus funcionários a adquirir ferramentas tecnológicas para se adaptar ao *teletrabalho*; e continuarem aprofundando as formas preexistentes de trabalho precarizado, assim como produziram inúmeras demissões sem justa causa em todo o território brasileiro.

Por conseguinte, não demoraram a surgir os primeiros casos de COVID-19 em agências de todo o Brasil. Ainda em maio, um caso positivo ocorreu na minha agência, e as únicas medidas tomadas foram o afastamento da colega infectada e a sanitização do ambiente de trabalho, ao mesmo tempo que o restante dos funcionários continuaram trabalhando. Na Caixa Econômica Federal (CEF) sucedeu uma situação limite. No início de agosto, uma jovem funcionária<sup>46</sup> da CEF foi diagnosticada com COVID-19. Embora ela tenha se recuperado satisfatoriamente e que a gerência cumpriu com os protocolos de segurança para com o resto dos funcionários, o contágio virou uma tragédia pessoal e laboral. Suas duas

---

45 Lei federal nº 13.467/2017 Acesso em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acessado em: 10/10/2020.

46 Optou-se por manter o anonimato do caso, tendo em vista o desejo da família de não exposição.

irmãs, também eram funcionárias bancárias da CEF, assim como o pai, conformando todos uma família de trabalhadores bancários que tinha no banco, não apenas o local de trabalho, mas uma sorte de segunda família de pertença, considerando a quantidade e intensidade dos vínculos no banco, a continuidade no tempo desses vínculos e as expectativas de sucesso que os pais passaram para as filhas. Quando a bancária pegou o vírus, involuntariamente passou para o pai que continuava trabalhando de forma remota por pertencer a um grupo de risco e para o resto da família. A situação virou uma tragédia: a mãe e o pai faleceram logo depois. A esposa, faleceu 14 horas após do marido.

O caso teve repercussão nacional e foi publicizado em vários *sites* de notícias, jornais e revistas de ampla circulação, além de portais digitais de associações e sindicatos de bancários de todo o Brasil, como pode ser observado nas manchetes da Figura 10, abaixo.

Figura 10 – Manchetes de sites sobre a tragédia na CEF



Fonte: Revista Veja<sup>47</sup>; Portal de notícias Metrôpoles<sup>48</sup>; e Jornal Extra<sup>49</sup>

Esse caso – que envolve funcionários bancários, mortes, decisões de gestão e regulamentações federais de trabalho no contexto da pandemia – tem um caráter emblemático,

47 Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/radar/caixa-tem-crise-apos-morte-dos-pais-de-bancaria-por-covid-19/>>. 06 Ago 2020.

48 Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/covid-19-servidora-que-perdeu-pais-tinha-voltado-ao-trabalho-presencial>>. 07 Ago 2020.

49 Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/brasil/servidora-da-caixa-perde-pai-mae-para-covid-19-apos-ter-home-office-negado-no-df-24573511.html>>. 07 Ago 2020.

pois permite refletir sobre as condições de saúde e trabalho dos funcionários à luz do *teletrabalho* e do “serviço essencial”, entendidos nessa análise como “tecnologias de governo” que visam o controle dos corpos dos funcionários bancários.

Se evidencia aqui uma dimensão política vinculada ao estabelecimento de um regime específico de governo conformado por um leque de regras práticas que viabilizaram o cumprimento da função, ainda no contexto extremo da pandemia, e que atuaram como um exercício de poder sobre os trabalhadores bancários. A dimensão política se evidencia quando consideramos essas regras como “artes de governo” dos corpos dos bancários que visam à “normalização” do trabalho em um contexto inédito e de alto risco para os trabalhadores. Neste contexto, os protocolos de saúde – como uma conjunção de saberes e técnicas – se instituíram como uma forma de biopolítica (FOUCAULT, 2007) levada à frente pelas entidades bancárias. O caso, que acarretou duas mortes na mesma família, evidencia como essa biopolítica pode envolver também uma necropolítica que arroja à morte as pessoas, seja como consequência da indiferença ou como resultado de não medir e avaliar os efeitos destas políticas.

São as decisões das entidades financeiras que explicam que, perante a existência de um caso positivo e a conseguinte obrigação de aplicar o protocolo, o banco privilegiara o atendimento e a fidelização aos clientes, o cumprimento das metas dos funcionários à própria vida deles. Explicitando a dimensão moral dessas políticas enquanto incluem uma avaliação a respeito de quais corpos precisam ser preservados e quais, no limite, podem ser submetidos ao risco de vida.

A Associação de Pessoal da Caixa Econômica Federal de São Paulo (APCEF/SP) emitiu um comunicado salientando que o caso não era uma fatalidade, mas sim tragédia, pois poderia ter sido evitado se os dirigentes mantivessem os protocolos que estavam vigentes desde o início da pandemia: “Uma [das filhas] (...) teria solicitado permanecer em home office quando convocada para retornar ao trabalho, já que os pais eram do grupo de risco, mas o pedido teria sido negado”<sup>50</sup>

O comunicado, disponível no Anexo D, coloca em destaque que a Caixa é “uma família” que está em luto perante a perda do 13º colega da ativa para a COVID-19. A tristeza só é superada pela indignação com o sentimento de que se tratava de uma morte que poderia ser evitada.

---

50 Caixa tem crise após pais de bancária morrerem com Covid-19. Acesso em: <<https://veja.abril.com.br/blog/radar/caixa-tem-crise-apos-morte-dos-pais-de-bancaria-por-covid-19/>>. Acessado em: 10/10/2020.



O que houve não pode ser chamado de fatalidade e, sim, de tragédia. Fatalidades não têm como serem evitadas. Esta tragédia seria evitável se estes administradores da empresa, em conjunto com os demais que ocupam os postos de vice-presidentes, tivessem o bom senso de manter as medidas de prevenção aos empregados, que estavam vigentes desde o início da pandemia. A revolta aumenta quando lembramos que não há nenhuma justificativa para as decisões dos dirigentes da Caixa de, no momento em que o número de mortes e de contágios pela COVID-19 atingiu seu patamar mais elevado desde o início da pandemia, determinar o retorno ao trabalho presencial de um número cada vez maior de empregados, inclusive daqueles que podem desempenhar suas tarefas remotamente sem que a empresa sofra qualquer prejuízo. O comunicado fecha com a seguinte colocação: “O atual grupo que dirige a Caixa, capitaneado por Pedro Guimarães, certamente passará para a história da empresa. Os motivos, porém, não serão dignos de honra”.

Abaixo é apresentada a imagem que estampa o comunicado da APCEF/SP, evidenciando a dimensão de tamanho sofrimento por qual passava a família de bancários e o movimento sindical, impactados pela biopolítica dos corpos imposta pelas tecnologias de governo dos bancos, que em sua ação extrema de risco à vida dos trabalhadores se apresenta como uma necropolítica.

Figura 11 – Imagem que acompanha o comunicado da APCEF/SP<sup>51</sup>



Fonte: APCEF/SP

#### 4.2 LEVANDO À FRENTE A LUTA EM DISTANCIAMENTO SOCIAL

---

51 A nota de pesar da APCEF/SP, Não é fatalidade, publicada inicialmente em <<https://www.apcefsp.org.br/covid-19/nao-e-fatalidade>>, foi removida do site. No Anexo D é apresentada a íntegra da nota. A associação continuou comunicando os casos de integrantes da Caixa falecidos por COVID-19.

O movimento sindical teve que se reinventar e re(aprender) a fazer a luta sindical durante a pandemia. Muitas foram as estratégias adotadas para manter a atuação, mesmo em tempos de distanciamento social. Dentre elas, podem ser elencadas a produção de dados para embasar as reivindicações sobre o *teletrabalho* e o “serviço essencial”; o *twitter* como meio de manifestação contra as demissões, por meio de campanhas; encontros regionais e a Conferência Nacional dos Bancários feitas de forma virtual, pela primeira vez, como preparação para a campanha nacional de renovação da Convenção Coletivo de Trabalho (CCT), com muitas rodadas de negociações virtuais com a FENABAN, e de mobilizações via *twitter* e redes sociais.

Logo no início da pandemia, o movimento sindical exigiu o fechamento dos bancos para atendimento presencial. No dia 23 de março o Comando Nacional dos Bancários em videoconferência com a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) solicitou que fossem tomadas 17 providências pelos bancos no sentido de preservar a vida e o emprego dos bancários enquanto durasse a crise de saúde pública, conforme figura abaixo.

Figura 12 – Quadro com as propostas do Comando Nacional dos Bancários à FENABAN

1. Fechamento das agências bancárias e demais unidades;
2. fechar agências em hospitais e aeroportos, devido ao risco;
3. suspensão das metas;
4. manter atendimento não presencial das atividades consideradas essenciais pelo decreto 10.282/2020; que estabelece em seu artigo 3º § 1º inciso XX que são atividades essenciais no setor financeiro: "compensação bancária, redes de cartões de crédito e débito, caixas bancários eletrônicos e outros serviços não presenciais de instituições financeiras";
5. agendamento para casos de atendimento presencial em caso de extrema necessidade;
6. redução da jornada para os que tiverem que ir ao local de trabalho;
7. garantia de deslocamento seguro para os que tiverem que fazer o atendimento não presencial de alimentação e processamento do auto-atendimento;
8. suspensão das demissões;
9. home office para todos os bancários e bancárias, com exceção de quem terá que ir às agências para dar suporte ao funcionamento dos caixas eletrônicos. Devendo haver escala de revezamento. Não podendo ser incluído no mesmo os funcionários que estão nos grupos de risco; que não tem com quem deixar os filhos menores e àqueles que co-habitem com pessoas enquadradas no grupo de risco, exemplo: pais idosos;
10. garantia da ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas até 31/01/2021;
11. a MP 927 não será adotada sem negociação coletiva com o Comando;
12. Suspensão dos descomissionamentos;
13. antecipação do Vale Alimentação;
14. que os bancos façam campanha na mídia orientando os clientes sobre o uso dos meios digitais; caixas eletrônicos e os riscos da contaminação do CORONAVÍRUS;
15. disponibilização de máscara, luvas e álcool gel para os que irão realizar essas atividades essenciais;
16. suspensão dos vencimentos dos boletos por sessenta dias;
17. isenção de tarifas (clientes com renda até dois salários mínimos) de três transferências eletrônicas mês (TED E DOC) para diminuir a contaminação pelo uso de cédulas.

Contudo, essa proposta nunca foi tomada em sua totalidade. Em relação ao fechamento das agências para atendimento presencial ocorreram algumas exceções, e por curtos períodos, como no estado de Santa Catarina e no Distrito Federal por determinação do governo local, ou na região de Curitiba por determinação judicial atendendo pedido do movimento sindical. Isso demonstra o conflito que estava posto, em que esferas de governo, bancos e movimento sindical disputavam interesses antagônicos. Enquanto o governo e os bancos negligenciavam os riscos de exporem milhares de bancários ao “serviço essencial” e presencial, o movimento sindical lutava em direção oposta, negociando com cada banco protocolos que preservassem a saúde dos bancários.

Para McAdam (*et al*, 2009) o confronto político tem início quando, “de forma coletiva, as pessoas fazem reivindicações a outras cujos interesses seriam afetados se elas fossem atendidas”. O movimento sindical, ao reivindicar a proteção dos bancários e o fechamento das agências afeta em cheio os interesses dos banqueiros. Os autores afirmam que o confronto “depende da mobilização, da criação de meios e de capacidades para a interação coletiva” (*idem*, p.12). Assim o sindicalismo teve que procurar outras formas para negociar com os bancos, por meio de “mesas virtuais” que debateram os protocolos de segurança sanitária.

Nos tópicos que se seguem, foram analisadas duas estratégias de ação sindical reivindicatória produzidas pelo movimento sindical bancário, que tiveram como destaque o corpo e a prevenção à vida dos trabalhadores: a produção de dados para embasar as demandas sindicais em relação ao *teletrabalho*, e as campanhas contra as demissões em massa durante a pandemia, colocando milhares de bancários na incerteza e suas famílias no sofrimento.

#### **4.2.1 A produção de dados na reivindicação das pautas do movimento sindical**

Uma das estratégias empreendidas pelo movimento sindical bancário a nível nacional, capitaneada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) foi a produção de dados sobre os milhares de bancários que se encontravam em *teletrabalho*, para que pudesse subsidiar a definição das ações reivindicatórias dos bancários. A 22ª Conferência Nacional dos Bancários, instância responsável por definir a pauta de negociação para a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, que ocorreu durante o mês de agosto, e teve como foco as discussões sobre a proteção à vida dos bancários e a regulamentação do *teletrabalho*.

A tragédia com a família de bancários da CEF, descrito na seção anterior, estremeceu todo o segmento bancário, levando o movimento sindical a denunciar os protocolos

insuficientes, a levar à frente novas negociações sobre os protocolos, e ao banco a rever as medidas para com os coabitantes de grupo de risco. Isso coloca em destaque que o sindicato também teve que desenvolver repertórios de mobilização em um contexto de distanciamento social e elaborar tecnologias de governo para seus filiados que permitissem garantir a vida dos trabalhadores.

Diversos foram os casos em que os sindicatos locais tiveram que intervir para garantir a segurança sanitária dos bancários, fossem por casos positivos de COVID-19, pelo não cumprimento dos protocolos determinados pelos bancos como garantia para continuarem atuando, ou para garantir condições mínimas de segurança e higiene. Em Porto Alegre, por exemplo, uma agência foi fechada, a partir da intervenção do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, por falta de condições de higiene e segurança aos bancários, como relata seu diretor, Edson da Rocha: “O banco tem que fornecer os equipamentos de proteção adequados, como o álcool em gel, e garantir a limpeza adequada do autoatendimento” (SINDBANCÁRIOS POA, 2020b).

Uma das primeiras ações do movimento sindical, que merece ser destacada, foi a de coletar dados sobre a situação dos funcionários em trabalho remoto. A pedido da CONTRAF-CUT, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE<sup>52</sup>) realizou um levantamento da situação de mais de 11 mil bancários em *teletrabalho* durante a pandemia, entre os dias 1º e 12 de julho.

A pesquisa versou sobre tópicos como: avaliação dos equipamentos e mobiliário (mesa, cadeira, computador, internet); disponibilidade de lugar adequado ao trabalho; fornecimento de melhorias de estrutura por parte do banco; aumento ou redução de horas trabalhadas e recebimento ou não de horas extras ou participação de banco de horas; impactos ocasionados à saúde (cansaço, medo de ser esquecido, dores musculares e nas articulações, dificuldade de concentração, ansiedade, desmotivação); retirada de direitos quando passou ao regime de *teletrabalho* e alteração dos gastos com contas de consumo; e prioridades para a negociação sobre *teletrabalho*<sup>53</sup>.

Para a socióloga Barbara Vallejos (DIEESE) responsável pela análise da pesquisa, o *teletrabalho* afetou a rotina familiar e o serviço doméstico, com a transformação do quarto ou da sala em estação de trabalho, pois 81% dos respondentes não tinham um lugar adequado para trabalhar. Segundo Barbara, “essas mudanças afetaram ainda mais as mulheres”, quando tem que conciliar as relações familiares, domésticas, e cuidado com filhos em idade escolar. A

52 Entidade criada e mantida pelo movimento sindical, com o objetivo de desenvolver pesquisas que subsidiassem as demandas dos trabalhadores.

53 Formulário da pesquisa. Acessado em: <<https://lime.dieese.org.br/index.php/245671>>. Acesso em 19/10/20.

socióloga salienta que é “importante verificar que 26% deles não estão recebendo hora extra e nem participam de banco de horas”, confirmando a afirmação de um terço dos respondentes sobre a dificuldade de controle de jornada e desconexão do trabalho (CONTRAF-CUT, 2020 b).

Esses dados foram utilizados como um elemento importante na hora de dar sustento objetivo às reivindicações do movimento sindical, e foram apresentados ao público, pela primeira vez, na 22ª Conferência Nacional dos Bancários, ocorrida no mês de julho, virtualmente e de forma inédita, com a presença de mais de 600 representantes sindicais de todo o Brasil. Se essa conferência anual é responsável pela definição das pautas a serem negociadas na renovação do acordo coletivo dos bancários, neste ano transformou-se no palco onde discutiu-se e debateu-se sobre a situação do trabalhador bancário no decorrer da pandemia. Sua pauta central esteve definida em torno da necessidade de regulamentação do *teletrabalho* via acordo coletivo. Para um dos assessores jurídicos da CONTRAF – CUT era preciso “fazer a adequação setorial para o setor bancário do que é estabelecido na CLT”, pois o “regramento que existe hoje é muito insuficiente” (CONTRAF-CUT, 2020 b).

Abaixo é apresentado a reprodução do cabeçalho da pesquisa sobre o *teletrabalho*, onde fica evidente que o mesmo foi tema central da definição das pautas de reivindicação, como das negociações da Campanha Nacional dos Bancários de 2020.

Figura 13 – Reprodução do cabeçalho do formulário de pesquisa sobre *teletrabalho*

**Os Bancários e o Home Office (Teletrabalho)**  
**O home office ou teletrabalho será um tema central para a Campanha Nacional dos Bancários em 2020.**  
 Por essa razão, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT), Federações e Sindicatos Filiados, querem **dialogar com a categoria** a fim de garantir as melhores condições de trabalho possíveis para todos os bancários e bancárias.

Fonte: Disponível em: <<https://lime.dieese.org.br/index.php/245671>>

O desafio das lideranças sindicais em “garantir as melhores condições de trabalho possíveis para todos os bancários e bancárias” se traduziu no atual contexto em conseguir adequar à lei de *teletrabalho* as especificidades do trabalho bancário. Se a lei prevê que “à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto”, bem como o reembolso de despesas, “serão previstas em contrato escrito” (BRASIL, 2017), isto não estava acontecendo de fato.

A filial local do sindicato, do interior de RS, recebia reclamações contínuas dos bancários por eles terem que comprar seu próprio mobiliário de trabalho e sofrer a pressão dos gestores para adquirirem tecnologia de informação e comunicação (computador e telefone) assim como a pressão pelo cumprimento das metas anuais definidas anteriormente à pandemia. O cumprimento das metas fez com que bancários do grupo de risco ao COVID-19, acabassem fazendo atendimentos presenciais a clientes com objetivo de atingir suas metas, mesmo se expondo a riscos sanitários.

Nas falas públicas dos sindicalistas, a regulamentação do *teletrabalho* era uma pauta decisiva na definição da luta “É hora de estabelecermos parâmetros que garantam a jornada, a saúde, e a privacidade de todos – e que ajustem os custos do *teletrabalho* que ainda recaem sobre os empregados” (SINDBANCÁRIOS POA, 2020c).

O sindicato cunhou o lema “O *home office* ou *teletrabalho* será um tema central para a Campanha Nacional dos Bancários em 2020” e a 22ª Conferência Nacional dos Bancários aprovou a inclusão da cláusula de regulamentação do *teletrabalho*<sup>54</sup> no acordo coletivo da categoria que foi negociado ao longo do mês de agosto, no entanto “cabe a nós lutarmos por uma regulamentação justa”<sup>55</sup>.

Para Caroline Heidner, “A imposição do *teletrabalho* na pandemia não pode servir de desculpa para a deterioração das condições de trabalho” (SINDBANCÁRIOS POA, 2020c). E segundo Juvandia Moreira, presidenta da CONTRAF-CUT, o objetivo da ação sindical é “Impedir que os bancos decidam, unilateralmente, colocar os trabalhadores em trabalho remoto” e não se responsabilizem pelos “custos e o fornecimento de todos os equipamentos necessários, inclusive mesas e cadeiras ergonômicas, para evitar o adoecimento dos trabalhadores”. Além disso foi pleiteado que não houvessem corte de benefícios ou redução de rendimentos, defendendo a pauta que os bancários têm direito à desconexão evitando o excesso da jornada de trabalho (CONTRAF-CUT, 2020c).

Mesmo diante da pressão do movimento sindical pela regulamentação do *teletrabalho* via acordo coletivo, os bancos não aceitaram as cláusulas unificadas apresentadas pelo Comando Nacional e a possibilidade de regulamentar coletivamente esta pauta. Apenas foi considerada a promessa de negociação individual com cada instituição financeira, e acordos coletivos a nível institucional, corroborando com o enunciado por Comerford (1999) em que “O resultado mais evidente do processo de negociação são compromissos verbais e/ou escrito

---

54 Minuta de reivindicações 2020, artigo 56. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/2020/07/anexo-i-minuta-da-pauta-de-reivindicacoes-2020.pdf?x14089>>. Acesso em: 12 out 2020.

55 Fala de um dirigente sindical durante a 22ª Conferência Estadual dos Bancários do Rio Grande do Sul, realizada em 04 de julho via *Zoom*.

por pessoas autorizadas em torno de uma série de reivindicações e exigências”. Como resultado, a situação atual da categoria é diversa, porém algumas entidades como o Bradesco firmaram acordo sobre *teletrabalho*, enquanto os Bancários da Caixa ainda aguardam negociações<sup>56</sup>, e o Banrisul que esteve negociando durante mais de um mês sem ter avanços concretos.<sup>57</sup>

O acordo com o Bradesco é avaliado pelo sindicalismo como uma conquista. Para o representante do banco na Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras (Fetraf-RS), Sandro Cheiran, ainda que sejam necessários ajustes, esse acordo “tem pontos positivos que se sobrepõem à legislação vigente”, além de ser “um avanço que pode balizar acordos de outros bancos” (SINDBANCÁRIOS POA, 2020c). Segundo o representante, foram seguidas as diretrizes da Nota Técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho (MPT) que prevê a necessidade de regulamentação através de contrato aditivo por escrito, “tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista” (MPT, 2020).

A realização da pesquisa sobre as condições do trabalho bancário no contexto da pandemia mostra que o movimento sindical também produz estudos e informações estatísticas, e que o DIEESE tem papel fundamental nestas conduções. É o reconhecimento do movimento sindical da importância dos dados na hora de pleitear e negociar com os bancos e governos. O uso de dados e números é utilizado como parte do repertório de luta sindical, numa verdadeira disputa pelos números com os bancos, como será visto a seguir em relação às demissões.

Para a literatura, as formas de levar à frente uma reivindicação, uma denúncia ou uma contestação são denominadas repertórios de mobilização ou repertórios de ação coletiva. Esses repertórios estão contingenciados pelo tempo e espaço que os atores sociais desenvolvem a ação política:

“A palavra repertório identifica um conjunto limitado de rotinas que são aprendidas, compartilhadas e postas em ação por meio de um processo relativamente deliberado de escolha. Repertórios são criações culturais aprendidas, mas eles não descendem de filosofia abstrata ou tomam forma como resultado da propaganda política; eles emergem da luta. [...] Em qualquer ponto particular da história, contudo, elas [as pessoas] aprendem apenas um pequeno número de maneiras alternativas de agir coletivamente” (TILLY, 1995, p. 26, *apud* ALONSO, 2012, p.26).

---

56 Disponível em: <<https://santosebancarios.com.br/artigo/sem-acordo-durante-a-campanha-teletrabalho-na-caixa-aguarda-negociacoes>>. Acesso em: 14 out 2020.

57 Disponível em: <<https://www.sindbancarios.org.br/index.php/mesa-tematica-abre-debates-sobre-teletrabalho-com-banrisul/>>. Acesso em: 14 out 2020.

O questionário aplicado a 11.000 bancários em *teletrabalho*, tem papel fundamental nas discussões das prioridades em relação a essa modalidade de trabalho à qual os bancários estiveram submetidos durante a pandemia, mas também como repertório de denúncia da atuação dos bancos e de negociação com os mesmos.

#### **4.2.2 O *tuitaço* como repertório de mobilização: campanhas contra as demissões**

Em 2020, a pandemia do COVID-19 trouxe novos desafios para ação sindical, onde os bancos, sob o argumento da crise econômica, promoveram grandes demissões de bancários, como apresentado no Capítulo 2. Enquanto os bancos justificavam a necessidade das demissões por causa da redução dos lucros, o movimento sindical denunciava a maquiagem dos lucros a partir do aumento significativo das despesas com Provisões para Devedores Duvidosos (PDD). A luta simbólica a partir das narrativas que são tecidas pelos bancos, em torno dos números (lucro), faz parte do repertório da ação sindical. Ou seja, a disputa entre os bancos e os sindicatos, pelos números, foi parte importante da ação sindical durante a pandemia.

Como exposto no Capítulo 2, até setembro de 2020, os cinco maiores bancos do Brasil haviam demitido 9500 bancários. Segundo o movimento sindical, apenas o Bradesco, até início de dezembro havia demitido mais de 3 mil bancários (SEEB SANTOS, 2020). Tudo isso enquanto o país passa por uma severa crise sanitária (mais de 190 mil mortos pelo COVID-19 em 2020) e econômica, com desemprego batendo recorde de 14 milhões, com aumento de quase 40% em 2020 (IBGE, 2020), agravando a situação desses trabalhadores demitidos.

Diante disso, o movimento sindical promoveu negociações e campanhas, durante o segundo semestre, para denunciar as demissões. Essa movimentação teve como singularidade a retórica do humanitarismo. Os sindicatos denunciaram a desumanidade dos grandes bancos que demitiram durante a pandemia. Discutindo as demissões, a presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Juvandia Moreira salientou que “não existe qualquer justificativa econômica para as demissões nesses bancos. São instituições com comprovada saúde financeira”. E mais, “fazem isso depois de firmarem um acordo de não promoverem demissões durante a pandemia. Só que a pandemia ainda não acabou” (SEEB, 2020g).



Mesmo diante do compromisso firmado junto ao movimento sindical, em março de 2020, como noticiado pela imprensa nacional<sup>58</sup>, de não demitirem enquanto durasse pandemia, os bancos demitiram milhares de bancários. Perante o não cumprimento do acordo, por parte dos bancos, foram desenvolvidas diversas campanhas utilizando *hashtags* como “ItauNãoDemitaMeusPais”, “ItauNãoAmeaceMeusPais”, “BradescoPenseNoFuturo”, “QueVergonhaBradesco” e peças publicitárias, que salientam a desestruturação familiar em decorrência da demissão de um de seus membros. As campanhas (ANEXO E) expõem uma retórica que coloca seu eixo na família e faz apelo à compaixão para com a situação das crianças que ficariam em emergência se os pais fossem demitidos numa situação de crise sanitária e econômica. As imagens de crianças, em especial, negras ou cadeirantes, ou associadas ao universo infantil como são os brinquedos, destacam-se pela possibilidade de colocar seu foco em uma vítima incontroversa: as crianças não têm responsabilidade nenhuma nas decisões de política econômica. Portanto, não podem ser punidas. Salientam também que os bancos demitem mesmo apresentando lucros bilionários, e que isto é uma vergonha para com o povo brasileiro.

Como pode ser verificado na Figura 14, abaixo, muitas das publicações que fizeram parte das campanhas contra as demissões dos bancários tem como retórica fazer apelo a situação das famílias que ficam desestruturadas pela perda do trabalho de um de seus membros. O uso de *hashtags* como “ItauNãoDemitaMeusPais”, “ItauNãoAmeaceMeusPais”, sintetizam esta dimensão, bem como a imagem de crianças tristes pela demissão de seus pais, que muitas vezes dedicaram toda vida laboral a uma instituição financeira, e que em uma situação de crise sanitária mundial os demite.

---

58 Grandes bancos suspendem demissões durante pandemia de coronavírus. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/grandes-bancos-suspendem-demissoes-durante-pandemia-de-coronavirus.shtml>>. Acesso em: 01 jan 2020.

Figura 14 – Campanhas contra a demissão dos bancários



Fonte: CONTRAF/CUT

Alguns dos *tuitaços* estiveram entre os assuntos mais comentados no Brasil no *Twitter* daquele dia. No dia 2 de outubro foi publicizado no site da Confederação que o *tuitaço* contra as demissões no banco Itaú alcançaram posição de destaque: “protesto começou às 11h e a *hashtag* #ItaúNãoDemitaMeusPais esteve entre os assuntos mais comentados do Brasil” (CONTRAF-CUT, 2020e).

Isso demonstra a capacidade de mobilização dos bancários, mesmo de forma virtual. Em tempos de pandemia, as estratégias de enfrentamento aos bancos foram majoritariamente executadas de forma virtual e distanciada. Esse repertório de mobilização é uma inovação para o movimento sindical bancário, que pela primeira vez fez campanhas por meio de *tuitaços*, e foi apresentada como novidade na 22ª Conferência Nacional dos Bancários, ocorrida no mês de julho, virtualmente pela primeira vez.

Em matéria publicada no site do sindicato em 28 de outubro, intitulada “Tudo que o banco me deu eu retribuí”, Paulo descreve o que é ser demitido do Itaú depois de 31 anos de dedicação ao banco, trajetória que incluiu várias mudanças. Mesmo assim salientava que “Fazia parte mudar de lugar. Pior seria ser desligado”. Contudo, enquanto começava a chegar no último período de sua carreira, já pensando na aposentadoria, chegou o “dia fatídico”. Assim ele chama o dia em que foi demitido. O dia em que sua chefe chegou e disse: ‘Olha, Paulo, tenho uma notícia triste para te dar. Tu sabe como é o banco e a cobrança de performance’. Paulo falou que sabia como o banco funcionava, “é a política do banco”, pois o problema é que “a gente sabe que até quem tinha performance no Itaú estava sem performance” (SINDBANCÁRIO POA, 2020d). Além de terem apresentado um forte apelo emocional, algumas publicações têm por objetivo denunciar a “desumanidade” e o

“desrespeito” dos bancos, que mesmo apresentando lucros bilionários promovem demissões durante a pandemia, como o caso de Paulo.

Algumas campanhas unificadas traziam a *hashtag* “QuemLucraNãoDemite”, como pode ser verificado abaixo (FIGURA 15). Essas publicações colocaram em destaque as cifras dos lucros e benefícios que fazem parte da disputa e que se integraram ao repertório de mobilização. Enquanto os bancos salientaram que demitiram porque estavam tendo lucros menores em comparação ao ano anterior, o movimento sindical enfatizou os bilhões em lucro, como desrespeito aos bancários que foram demitidos.

Figura 15 – Campanhas unificadas contra a demissão dos bancários



Fonte: CONTRAF/CUT

Além do exposto, as campanhas tinham um forte apelo para que os bancários de todo o Brasil participassem ativamente dos *Tuitaços* e para que utilizassem as *hashtags* nas redes sociais. Publicação no site da CONTRAF-CUT (2020d) do dia 23 de outubro solicitou que os bancários ajudassem “a denunciar os bancos que tiveram grandes lucros este ano e não cumprem o acordo com os bancários de não demitir durante a pandemia”.

Contudo, coexistiam velhas formas de fazer mobilização, como as manifestações presenciais em frente a agências bancárias. Em outubro, sindicalistas de todo o Brasil fizeram manifestações em frente a agências de bancos privados para denunciar as demissões durante a pandemia. Como pode-se ver nas fotos abaixo, a estratégia era salientar que mesmo com lucros bilionários e com o compromisso de não demitirem enquanto durasse a pandemia, os bancos seguiam demitindo. A manifestação compõe um tipo de repertório habitual para os sindicatos:

Figura 16 – Manifestações presenciais contra as demissões



Fonte: Facebook (<https://www.facebook.com/groups/1661248564120111>)

#### 4.3 – LEVANDO À FRENTE UMA DEMANDA DA “BASE” EM TEMPO DE PANDEMIA

Nesta seção são apresentados os desdobramentos de uma ação sindical presencial, em decorrência de um caso positivo de COVID-19 em uma agência do interior do RS, que em caso extremo fez os dirigentes sindicais se fazerem presentes mesmo em tempos de distanciamento social.

No mês de julho, o *Banco X*<sup>59</sup> havia publicado medidas a serem aplicadas aos colaboradores em caso suspeito ou confirmado de COVID-19, entre as quais estavam a testagem de todos os colegas que tiveram contato com o caso positivo nas 48 horas anteriores à confirmação, em até 3 dias. Outros protocolos já determinavam que tendo casos positivos a agência seria sanitizada e, enquanto não fosse, ficaria fechada.

No dia 18 de julho, sábado, num grupo de *WhatsApp*<sup>60</sup> criado para mobilização dos bancários do *Banco X*, que conta com mais de 60 empregados da região surge a informação de que um bancário, de uma agência do interior do Rio Grande do Sul, testou positivo para o novo coronavírus. Uma colega desta agência postou o áudio encaminhado pelo gestor em outro grupo informando o acontecido e comunicando que – conforme a administração da agência – “já foram adotadas as medidas iniciais”.

Porém, esse áudio foi a única comunicação feita pela administração da agência sobre o caso positivo, durante o fim de semana. O comunicado não informava quais medidas iniciais tinham sido colocadas em prática e se havia sido comunicada a situação às instâncias

59 Será utilizado o nome fictício *Banco X* em substituição ao nome verdadeiro do banco que sofreu a “ação sindical” descrita neste capítulo.

60 A partir de agora me referirei a este grupo como *grupo dos bancários*.

superiores e de saúde do banco. Outros casos positivos já haviam ocorrido na região de atuação do sindicato, como em minha agência no mês de abril, e o tratamento dado pelo banco e suas administrações foi muito semelhante ao que ocorreu na minha agência: afastamento do colega infectado, e de pessoas que tiveram “contato” direto com o caso, além de sanitização do espaço físico. Com o prosseguimento do fim de semana começou-se a questionar ao sindicato sobre o que poderia ser feito para garantir a segurança de todos. Os bancários dessa agência começaram a enviar mensagens como: “Sindicato neste momento precisamos de seu apoio. Segunda feira sem falta”, “no grupo da agência você viu que estão todos muito preocupados e perdidos, sem saber o que fazer. Sindicato... nos orientem!”.

Diante dos pedidos de apoio e orientação, no *grupo dos bancários*, no sábado à tarde um dirigente “novo” escreveu sobre o caso positivo de coronavírus, “Como podemos saber se cumprirão o protocolo?” no grupo de *WhatsApp*<sup>61</sup> da diretoria. “Acredito que devemos ter uma proatividade neste caso já que divulgaram uma IC<sup>62</sup> com o protocolo”. O dirigente se refere ao protocolo que determinava que em caso positivo nas agências, todos os colegas que tiveram “contato” deveriam ser testados.

A mensagem não teve resposta. Ninguém se pronunciou. No domingo pela manhã, outra colega “nova” da diretoria faz outra publicação no grupo, no mesmo sentido, citando o nome de dois dirigentes liberados: “alguém acompanhando o caso da [nº da agência] Os colegas no grupo do *Banco X* estão ‘cobrando’ apoio. Desculpem sei que é domingo, mas não podemos deixá-los sem resposta.”.

Enquanto isso, diante do desespero dos colegas da agência afetada, “Estamos todos perdidos, sem saber o que fazer”, já que não recebiam nenhuma orientação por parte da administração sobre o que estava sendo decidido, alguns colegas da diretoria do Sindicato tentavam remediar a situação, sugerindo como proceder, mas também sem muita certeza: “a gerência sinalizou sobre a possibilidade de afastar quem teve contato com a Colega?”, “Vejam quem teve contato com ela, e conversem no grupo da agência lembrando o protocolo do banco e que vocês vão cobrar”.

Em tempos normais, certamente o pedido de intervenção do sindicato na negociação com o gestor teria sido feito de outra forma. Alguns dos colegas da agência afetada entrariam em contato com o sindicato, por meio de telefone, solicitando falar com algum dos dirigentes liberados, ou até mesmo iriam presencialmente até a sede do sindicato. Contudo, a pandemia impôs novas formas de se comunicar. A sede do sindicato estava fechada para atendimento

61 A partir de agora me referirei a este grupo como *grupo da diretoria*.

62 IC: instrução do referido Banco X com o protocolo a ser seguido em caso de suspeita ou confirmação de casos de COVID-19.

presencial, além da demanda ter surgido no fim de semana. Dessa forma, a virtualidade da comunicação e a utilização dos grupos de *WhatsApp* teve maior importância no caso descrito.

“O sindicato, com certeza, vai acompanhar”. Essa publicação da colega dirigente sintetiza bem a apreensão, que nós, os dirigentes mais novos que acompanhávamos a situação, estávamos querendo ajudar, mesmo sem saber como. A tensão fazia parte não apenas dos funcionários da agência que teve o caso de coronavírus, mas também no interior da nova diretoria, pois esse caso surgiu apenas 15 dias após a sua posse, tornando-se a primeira “ação sindical” empreendida pela mesma. Nós sabíamos que era necessário dar uma resposta ativa, mas também não tínhamos certeza de como: “Acho que tá na hora de o [banco] ver que o sindicato não está brincando com a pandemia”, como relata outra “nova” dirigente.

Diante da falta de resposta de algum dos dirigentes sindicais liberados, que são considerados uma referência para todos, mas principalmente para os que recém ingressaram, a cobrança por uma resposta efetiva, crescia. Um outro dirigente se pronunciou: “Sei que final de semana é complicado. Mas acredito que teríamos que ser mais ágeis com as informações. Pelo menos uma satisfação, já que não há solução”.

Ao longo do final de semana surgiram ideias de ir na agência segunda pela manhã. Mas nada se concretizava. Por volta das onze horas do dia de domingo *Marcello* se pronuncia no grupo da diretoria fazendo uma importante proposta da “ação sindical”.

“Não acho que devemos esperar até amanhã. Temos que entrar em contato com o GG<sup>63</sup> hoje pra confirmar o que farão. Tentar fazer sanitização não resolve. Sindicato, mesmo que não tenha amparo legal, deve fazer pressão pro GG se empenhar em, não tendo sanitização, não abrir a agência” [*Marcello*].

Diante do posicionamento, o restante dos colegas concordaram, como também apoiaram que fosse *Marcello* quem falaria com o gestor da agência, mesmo não sendo funcionário do *Banco X*. Como sugestão da mesma dirigente, *Marcello* faz uma postagem do grupo dos bancários tentando acalmar os colegas envolvidos: “Olá pessoal, boa tarde! Estamos tentando contato com o GG da [agência]. Quando tivermos alguma informação passaremos aqui”.

Esses fatos sinalizam o peso do dirigente sindical liberado dentro do conjunto de dirigentes que formam a nova diretoria, seja pela sua experiência de tempo dedicado à ação e ao movimento sindical, seja na facilidade de fazer negociação com gestores e representantes dos bancos. Os acordos mostram o capital político acumulado por este dirigente, que possui

---

63 GG significa Gerente Geral no *Banco X*.

anos de dedicação ao movimento sindical. Foi apenas quando ele se pronunciou, colocando em jogo seu prestígio e seu nome, que a questão começou a ser resolvida, também pelo fato dos demais integrantes da diretoria se sentirem representados por ele.

As possibilidades de atuar no campo político – no caso dentro do microcosmo do sindicato – dependem de propriedades, relações, ações, processos e fenômenos próprios (BOURDIEU, 2011, p.195). Segundo o autor, o que é “importante é o aprendizado de todos esses saberes e de todas essas habilidades que lhe possibilitam comportar-se normalmente, isto é, politicamente”, que lhe abrem a possibilidade de participar da política (*ibidem*, p.200). Como fica evidente, os recém-empossados dirigentes sindicais não possuíam os “aprendizados” necessários para comportar-se politicamente e participarem adequadamente da política, sendo dependentes dos anos de experiência dos dirigentes sindicais liberados dedicados ao sindicalismo e do capital acumulado de relações, prestígio, etc.

Mais uma vez voltam as cobranças por uma comunicação e tomada de decisão rápida, para mostrar que o sindicato tem solução para as angústias da categoria, bem como em relação à ausência dos colegas liberados do mesmo banco, que não estavam presentes nas discussões:

“E sei que é final de semana... o descanso é necessário. Mas acredito que um deles por terem maior influência deveria ligar. Digo que eles *têm maior contato direto com os gestores*”.

“Eu ‘aposto’ no Marcello. Às vezes *santo de casa não faz milagres*. Acho bom falar que o sindicato está sabendo do caso e observando que o protocolo seja cumprido”.

“Isso aí. Com [nome dos colegas do mesmo banco] estão acostumados... temos que dar um ‘choque’”.

“Sim, isso que eu falo *sobre a agilidade na comunicação*. Temos que ter uma resposta rápida *mesmo que seja uma resposta apenas de que estamos ligados na situação*. Participo de vários grupos de colegas... cobram muito nem que seja uma posição. E acredito que devemos essa posição. Mas é assunto para nossa próxima reunião”.

Estas falas, colocadas acima, são de “novos” dirigentes da Diretoria Executiva e salientam de forma bastante concisa a dependência que os “novos” tem dos “velhos” diretores para levar à frente uma reivindicação da categoria. Por outro lado, percebe-se por parte desses “novos” o desejo de dar uma resposta e uma solução eficiente para a situação. Esse desejo dos “novos”, além de estar vinculado ao recém ingresso na diretoria, também advém do fato de a

maioria estar atuando na “base” de seus respectivos bancos, ou seja, saberem da importância de uma resposta efetiva quando do surgimento de uma demanda.

Segundo Bourdieu (1989) o “*habitus* político” supõe uma preparação especial, “capital militante” que os dirigentes sindicais mais “velhos” trazem na bagagem de suas trajetórias de ativismo, atributos reconhecidos no interior do grupo para levar à frente uma reivindicação, uma negociação, tais como capacidade de influenciar, negociar e agregar contatos:

“É em primeiro lugar, toda a aprendizagem necessária para adquirir o corpus de saberes específicos (teorias, problemáticas, conceitos, tradições históricas, dados econômicos, etc.) produzidos e acumulados pelo trabalho político dos profissionais do presente e do passado ou das capacidades mais gerais tais como o domínio de uma certa linguagem e de uma certa retórica política, a do *tribuno*, indispensável nas relações com os profanos, ou a do *debater*, necessária nas relações entre os profissionais” (BOURDIEU, 1989, p.169).

Enquanto isso, os dirigentes sindicais recém-eleitos estavam no outro extremo do *habitus político* onde não foi suficiente querer levar à frente uma reivindicação que vem da “base”, pois precisava-se ter o capital necessário para conseguir fazê-lo. E neste ponto Bourdieu (1989) também nos orienta, pois é preciso que estes dirigentes sejam iniciados no “campo político”, a fim de introjetar os saberes e as lógicas próprias deste domínio que ainda não apresentam:

“Mas é também, sobretudo, uma espécie de iniciação, com as suas provas e os seus ritos de passagem, que tendem a inculcar o domínio prático da lógica imanente do campo político e a impor uma submissão de fato aos valores, às hierarquias e às censuras inerentes a esse campo ou à forma específica de que se revestem os seus constrangimentos e os seus controles” (BOURDIEU, 1989, p.170).

Se os “novos” dependem dos “velhos” para levar à frente uma “ação sindical”, pela falta de iniciação no “*habitus político*” e pela falta de “capital militante” suficiente, os “velhos” dependem dos iniciantes, em um certo sentido, para não perderem seu nome e prestígio. Em tempos distintos, onde tudo acontece de forma virtual, a presença dos “novos” nos grupos de *WhatsApp* dos bancários funcionou como se fossem “olhos” do sindicato, sempre atentos a todas as demandas. Além disso, foram eles que cobraram que a comunicação tinha que se dar de maneira mais rápida, principalmente neste tempo imprevisto em que as coisas acontecem de forma virtual.

No início da tarde do domingo *Marcello* retorna com as informações da conversa que teve com o gestor da agência. O colega relata uma longa conversa com o gestor, que foi no sentido de encontrar uma solução que preserve minimamente a integridade dos funcionários,



tendo em vista que os protocolos do Banco eram insuficientes e imprecisos. *Marcello* falou da importância de sanitizar a agência e encaminhar os colegas para testagem, e que o sindicato cobraria de forma incisiva. O gestor ficou de reportar aos seus superiores as “exigências” do sindicato.

Embora *Marcello* tenha chegado a esse acordo com o gestor, surgiram incertezas sobre se o gestor acataria as ordens superiores de abrir a agência na segunda-feira sem ser feita a sanitização, no grupo dos bancários:

“A questão é que quando a ordem vem de cima ele se sente na obrigação de cumprir os desmandos. Daí é que começa o dilema. Por isso precisamos da representação do sindicato pra pôr ordem na bagunça. Ele fica entre a cruz e a espada”

Perante essas incertezas, de novo é *Marcello* quem propõe os passos a seguir: caso não seja feito a sanitização da agência, deveríamos agilizar denúncia junto à vigilância sanitária e comparecer na agência para uma ação mais direta. Prontamente quatro colegas “novos” de diretoria, dois que estavam de férias e outros dois de revezamento em seus bancos, se prontificam a comparecer na agência para fazer pressão. Além disso a colega *Margarete* se posicionou durante a tarde, concordando com a possibilidade: “Ótima ideia. Vamos”.

Ao analisarmos mais uma vez esse microcosmo à luz dos preceitos de Bourdieu (2011) percebemos o quanto o capital político de *Marcello* e *Margarete* trata-se de um capital de reputação, vinculado à notoriedade. Assim, “o capital político é, portanto, uma espécie de capital da reputação, um capital simbólico ligado à maneira de ser reconhecido” (*ibidem*, p. 204). Explica-se assim a fundamental importância que tem para essas lideranças honrarem seu lugar de dirigente liberado, e levar adiante uma ação sindical é indispensável para sua reputação, onde “uma parte muito importante das condutas políticas é inspirada por uma preocupação com a reprodução do aparelho que garante a existência política de seus membros”, pois o que “está em disputa no jogo político é o monopólio da capacidade de fazer ver e de fazer crer de uma maneira ou de outra” (BOURDIEU, 2011, p. 206).

Para os dirigentes sindicais liberados o componente “carreira” tem um peso muito forte. Foram anos de dedicação exclusiva ao movimento, é imprescindível dissipar todas as suspeitas de uma atuação questionável já que eles acumularam os capitais indispensáveis para a atuação política ao longo das suas trajetórias:

“Las carreras son también la ocasión de adquisición de las destrezas, saberes y recursos del tipo señalado, que invierten en su trabajo y que forman parte de lo que, en política y en cualquier actividad, puede llamarse experiencia” (ARROBA *et al*, 2018, p. 24).

Deste modo, observa-se que a análise do contexto político em que se desenvolve determinada mobilização coletiva – contexto de pandemia e uma nova diretoria – é um importante ponto de partida para compreender as lógicas do engajamento individual. Esta perspectiva diacrônica está relacionada aos “processos de socialização e de geração das disposições propícias à participação nas organizações e movimentos sociais” a partir das carreiras (OLIVEIRA, 2010, p.54).

Acredita-se que a distinção weberiana entre quem vive “da política” e quem vive “para” é relevante para pensar a posição diferenciada ocupada pelos dirigentes sindicais liberados e os outros dirigentes sindicais que dedicam apenas parte de seu tempo às questões políticas (ARROBA *et al*, 2018, p. 25). Dentro do microcosmo sindical, enquanto *Marcello* e *Margarete* podem se dedicar exclusivamente ao sindicato, os demais dirigentes têm que dividir suas atenções entre o trabalho formal e as demandas sindicais.

A partir das incertezas sobre as providências que seriam tomadas pelo gestor, a Diretoria passou a organizar a proposta de chegar na agência antes que os funcionários, na segunda-feira. No domingo à tardinha, também se tentou contato com a vigilância sanitária municipal e estadual, sem sucesso. Mesmo assim, o advogado do sindicato tentou encaminhar uma denúncia formal por e-mail.

Além disso, ainda no sábado surge um desconforto no *grupo dos bancários*, porque a colega que havia publicado o áudio do gestor, comunicando o corrido na agência, começava a sofrer perseguição por parte da administração da agência que não concordava com sua atitude:

“*Não imaginei* que a postagem do áudio aqui nesse grupo daria tanto pano pra manga. Minha *intenção foi única e exclusivamente fazer com que todos soubessem a informação original*, sem distorções. Coloquei o áudio e ainda ressaltei que todas as medidas iniciais já haviam sido tomadas, e que ficaríamos no aguardo”.

A fala da colega no *grupo dos bancários*, “não imaginei” sintetiza de forma bastante concisa a falta de experiência de quem está de fora do campo político. Para Bourdieu (1985, p. 165) “o campo político é um dos menos livres que existem e exerce de fato um efeito de censura ao limitar o universo do discurso político” Desta forma:

“a fronteira entre o que é *politicamente dizível ou indizível*, pensável ou impensável para uma classe de profanos determina-se na relação entre os interesses que exprimem esta classe e a *capacidade de expressão* desses interesses que a sua posição nas relações de produção cultural e, por esse modo, política, lhe assegura” (BOURDIEU, 1989, p.170).

Diante do tensionamento gerado, muitos bancários saíram em defesa da colega, defendendo que para que o sindicato possa atuar, é sempre necessário ter transparência do que ocorre dentro das agências, e para tal, a comunicação por parte dos “profanos” é indispensável: “Precisamos de clareza sempre, infelizmente as administrações não agem desta forma. Esperam orientações do banco. Deveriam se reportar ao sindicato, que a princípio é de todos”. O dirigente liberado pelo *Banco X*, *Tadeu*, também sai em defesa da colega e salienta a importância de que as informações cheguem ao sindicato: “perfeito, louvável sua intenção, os fatos precisam de transparência para que todos nós juntos possamos ajudar senão a solucionarmos pelo menos minimizar o seu impacto”.

#### 4.4 – A “AÇÃO SINDICAL” EM “TEMPO DE PANDEMIA”

Diante das incertezas sobre o cumprimento dos protocolos sanitários pela administração da agência, por volta das 7h30min da manhã de segunda-feira a diretora *Margarete* confirmou a “ação” para às 8hs30min daquele mesmo dia: “sim, vamos fazer nossa ação, pois todos só enrolam. Nos encontramos na frente da [agência]”.

Logo foi posto no grupo a importância de mantermos as orientações de distanciamento e evitarmos entrar na agência para fortalecer nosso argumento de que a mesma permaneça fechada até o cumprimento das medidas de segurança sanitária: “Cuidado para mantermos distância e também não entrarmos todos pra dentro da agência, se esse vai ser o argumento, negociação na rua”. Como a pauta era reivindicar o cumprimento dos protocolos, a atuação dos dirigentes deveria ser exemplar.

Enquanto nos deslocávamos para a agência, o diretor *Tadeu* tentava contato com a vigilância sanitária para efetuar a denúncia, e outros colegas que não puderam participar da “ação” postaram mensagens de apoio: “Força guerreiros! Vamos mostrar para o *Banco X* que não estamos para brincadeira!!!”, “é super importante a ida de vocês lá.”

No *grupo dos bancários*, um funcionário da agência questiona quais as orientações sobre o caso: “Qual a orientação sobre o nosso caso da [nome da agência], que ainda não foi feito [a sanitização]”. O Diretor *Tadeu* que não participou da ação por ser do grupo de risco, responde que os “Diretores do Sindicato já estão lá na Agência para falar com a

Administração”. Nota-se claramente uma divisão de tarefas, onde quem não pode participar da “ação” indo até a frente da agência, participou fazendo trabalho burocrático e remoto, ou seja, contatando a vigilância sanitária, respondendo as dúvidas dos “colegas” no *WhatsApp*, bem como incentivando os que estavam em deslocamento para a negociação.

Como combinado, às 8h30min do dia 20 de julho, estávamos os seis dirigentes sindicais em frente à agência. Foi a primeira vez que pude participar de uma ação sindical, enquanto dirigente sindical e fora de uma campanha salarial, mesmo eu sendo dirigente sindical desde 2017.

*Margarete* nos relatou que havia falado há poucos minutos com o Superintendente do banco, não tendo nenhum comprometimento por parte do mesmo do cumprimento das medidas de segurança. A companheira o informou que estava sendo protocolado uma denúncia formal frente à vigilância sanitária do município. No dia anterior, via *WhatsApp*, *Marcello* também relatou as dificuldades que encontra em negociar com o superintendente do *Banco X*, que seus diálogos sempre acabam em discussões acirradas. Por este motivo *Marcello* preferiu entrar em contato com o gestor da agência, colega há muito tempo conhecido dos dirigentes sindicais, e que se mostrou bastante receptivo às demandas do sindicato.

Figura 17: Foto dos dirigentes sindicais em frente à agência, no dia da “ação”



Logo que chegamos fomos informados por outro funcionário comissionado da agência que o gestor estava em uma ligação telefônica com o superintendente. Ele permaneceu por um momento conversando conosco sobre a situação, e foi solicitado ao mesmo que informasse o gerente que gostaríamos de conversar com ele. O funcionário entrou na agência e logo retornou dizendo que o gerente nos atenderia depois de finalizada a ligação com o superintendente.

Foi optado pela negociação em frente ao banco para materializar nossa preocupação com as condições de higiene do interior da agência, que não havia sido sanitizada ainda. O modo de se apresentar e se portar durante uma “ação sindical” foram drasticamente alterados por causa da pandemia. Se no passado “ocupar” uma agência era estar dentro das dependências do banco, de preferência o mais perto e aglutinado em torno da porta de entrada da agência, num autêntico “cordão humano” que impediria o acesso dos bancários, durante a pandemia a negociação se deu na rua e sempre lembrando o distanciamento necessário. Como pode ser observado na foto acima, estávamos todos de máscara e procurávamos sempre que possível manter o distanciamento.

A agência já se encontrava aberta para trabalho interno, estando no local apenas os funcionários comissionados. Isto explicita o horário para se fazerem presentes na agência, pois é horário em que os outros funcionários ainda não se deslocaram para seu local de trabalho. Esta prática é muito semelhante ao que ocorria durante as greves da campanha salarial (utilizado pela última vez em 2016), em que os sindicalistas chegavam nas agências de bancos privados sempre antes que os funcionários chegassem, para evitarem que os mesmos ingressassem na agência. Prática comumente utilizada pelo movimento sindical para “fazer” greve nos bancos privados, conhecido como “greve de fora pra dentro”, onde os bancários são “impedidos” de trabalharem, tendo em vista que pela sua condição contratual dificilmente teriam possibilidades de aderirem ao movimento grevista de forma espontânea.

Ainda, abaixo, são apresentadas duas fotos que fizeram parte de ações sindicais durante a greve dos Bancários de 2016 cuja tática é conhecida como “greve de fora pra dentro”. Pode-se observar que procurava-se dispor sempre na frente da porta de acesso à agência e dentro das dependências do banco. Além disso, nas fotos da greve de 2016 pode-se ver um momento de “brincadeira” em que bancários “imitam” mascarados, numa alusão a não serem reconhecidos, em muito diferente das necessidades impostas pela pandemia, em que todos devem utilizar máscara de proteção.

Figura 18: Fotos da “Ocupação” de uma agência bancária na greve de 2016



Fonte: arquivo do autor

Os instrumentos materiais de luta também diferem em grande medida. Os bancários levavam cadeiras para passarem todo o dia “ocupando” a agência, além de chimarrão e comidas. Eram identificados através de camisetas, cartazes e faixas indicando que os bancários estavam em greve. Desta vez, a ação teve que ser organizada de improviso, em vez de camisetas as lideranças sindicais utilizavam máscara e estavam todos em pé, sem intenção de permanecer no local ao longo do dia. Isso demonstra que os materiais, apetrechos, objetos, procedimentos e métodos, que estavam dispostos em ambas reivindicações diferem por completo.

Depois de meia hora, o gestor compareceu no lado externo da agência onde estávamos “agrupados”. Nos informou que a agência permaneceria fechada pelo menos durante aquele dia para a sanitização, que deveria ocorrer no meio da tarde. Esta informação difere das passadas, até aquele momento, ao movimento sindical segundo o qual a agência só seria sanitizada, talvez, no dia seguinte, e que não poderia permanecer fechada.

O gestor recebeu nossas demandas, como o fechamento a agência até a sanitização e a testagem dos colegas que tiveram contato com a bancária contaminada. Permaneceu conversando, principalmente com *Marcello* e *Margarete*. *Marga* apresentou os outros dirigentes ao gestor, que logo foi chamado por outra bancária comissionada da agência que estava fazendo a comunicação aos funcionários, por telefone, sobre as determinações de não se dirigirem para o local de trabalho.

O diálogo traçado entre o gestor e os colegas dirigentes *Marcello* e *Margarete*, conhecidos de longa data, sintetizaram o esforço entre ambas as partes em fazerem apelo a saberes, adquiridos em anos de experiências e negociações, na tentativa de conjugarem os interesses do banco e da categoria bancária, incluindo o gestor. Esses posicionamentos e embricamentos de interesses levaram a ação ser bem-sucedida para ambas as partes.

Além disto, é por meio da participação dos “novos” na ação sindical, vivenciando a atuação dos “velhos” que é forjado o que de fato é ser um sindicalista. Desta forma, percebe-se que é a partir da participação nas mobilizações sindicais que se dá o aprendizado de como deve o dirigente sindical se portar e se expressar, tal qual apresentado por Brum (2009), em outro contexto, onde analisa a formação do tradicionalista gaúcho.

A partir dos desdobramentos desta “ação sindical” pode-se constatar que a mesma não apresentou evidências de um confronto entre as partes envolvidas, o movimento sindical e a administração da agência. Antes disso, teve um desenrolar tranquilo e sem grandes atritos. As falas eram calmas e cuidadosas. Isso se deve em grande medida também ao tempo de pandemia em que todos desejam se proteger, inclusive o gestor, que vê no sindicato a possibilidade de garantir sua própria proteção, tendo em vista que não poderia decidir por conta própria abrir ou não a agência para atendimento ao público. Mais uma vez percebe-se características próprias de uma ação de “fora pra dentro” em que o sindicato é um meio para os funcionários comissionados também se protegerem.

Assim, a “ação sindical” foi um “confronto” sem “confronto”, pois em tempos de pandemia todos querem se proteger, tendo em vista que o trabalho bancário foi considerado um “serviço essencial”. Mas também foi assim, em grande medida, pela maleabilidade do gestor em compreender as demandas sindicais. Isso fica claro quando comparamos o que ocorreu em outras agências, onde houve enfrentamento entre gestores e funcionários, não havendo atendimento às medidas de segurança sanitária, e sendo colocado em risco a vida dos próprios administradores. Tais situações ocorreram sejam porque o sindicato não foi acionado, ou mesmo no início da pandemia, quando os protocolos eram pouco precisos e as medidas de denúncia formal aos órgãos de vigilância sanitária não surtiam efeito.

A literatura sobre confronto político afirma que nem sempre há a necessidade de a ação ser violenta para que seja bem-sucedida. Segundo McAdam (*et al*, 2009, p.22) a “confiança nas estratégias de um movimento social implica confiar que a ação basicamente não-violenta e cumulativa fará afinal diferença política”. A situação da pandemia, a experiência dos dirigentes sindicais e a relação prévia com o gestor da agência garantiram que a “ação sindical” fosse bem-sucedida e sem um confronto que pudesse ter algum aspecto de violência, e mais, pudesse ser considerado um “confronto” sem “confronto”. Antes de terem desejos antagônicos, no tempo imprevisto da pandemia, as aspirações de ambos os lados foi se proteger. Mesmo que o gestor tenha que reportar aos seus superiores as solicitações dos sindicalistas, parece acreditar que na ação do sindicato possa conseguir um pouco de proteção.



Mesmo reservada as diferenças entre uma ocupação do MST a órgãos públicos – descrita por Comerford (1999, p.134) –, a “ação sindical” promovida pelos diretores bancários do interior do Rio Grande do Sul, apresentaram em grande medida as mesmas características em relação à negociação:

“Os organizadores da ocupação têm um papel central no andamento das negociações, bem como os políticos que sempre estão presentes (...) Assim, paralelamente à ocupação massiva, parece haver todo um processo de negociações – feitas sob o impacto da ocupação – e que (...) implicam o acionamento de redes mais ou menos amplas de burocratas, dirigentes de organizações de trabalhadores e políticos”.

Como ainda nos orienta Comerford (1999, p. 135) “o resultado mais evidente do processo de negociação são compromissos verbais e/ou escritos por pessoas autorizadas em torno de uma série de reivindicações e exigências”. E esses foram os compromissos que o movimento sindical recebeu: fechamento da agência até sanitização e encaminhamento dos colegas para testagem.

Diante das dúvidas se esses compromissos seriam concretizados, ainda ficamos por mais uma hora em frente à agência conversando sobre os desdobramentos e como monitorar se as promessas verbais seriam cumpridas. Enquanto estávamos ali dois colegas da agência chegaram para trabalhar e foram comunicados que a agência ficaria fechada. Um foi prontamente embora e outro entrou na agência e logo saiu. O comparecimento de alguns bancários para trabalhar coloca em dúvida se realmente os funcionários estavam sendo avisados para não comparecerem à agência.

Nos grupos de *WhatsApp* logo chegou o resultado da ação e os bancários agradeciam a atuação do sindicato: “Valeu sindicato. A agência [nome] está fechada, a sanitização ocorrerá hoje à tarde. Grupo unido, o resultado é pra todos”, “a atuação do sindicato foi crucial neste momento”. Se antes da “ação sindical” as mensagens vindas da base eram de questionamento e cobrança da atuação do sindicato, após a “ação” bem-sucedida eram de agradecimento e exaltação da sua importância. São retribuições imateriais por meio do reconhecimento da atuação do sindicato, do “saber fazer” posto em prática, que em outros momentos podem ser traduzidos, por exemplo, em apoio eleitoral e em mobilização nas lutas travadas pelo movimento sindical.

Esta dualidade questionar/cobrar e agradecer/exaltar é muito recorrente na relação entre os bancários e o sindicato e toma forma a todo momento. No dia seguinte ela já aparecia novamente quando a colega solicita, no *grupo dos bancários*, atuação do sindicato para que os colegas não voltassem a trabalhar sem antes ocorrer a testagem dos que tiveram contato com o



caso positivo. No fim da tarde do dia 21 é postado que “[nome da agência] fechada até a testagem dos colegas. Obrigada ao sindicato impecável”. A dirigente *Margarete* informa no *grupo da diretoria* como está o desdobramento da situação: “Continua fechada, estão agendando os testes e os funcionários serão avisados para realização”.

No mesmo dia da “ação sindical” foi publicizado no site do sindicato sobre a negociação com os gestores do banco para que a agência permanecesse fechada até a devida sanitização e testagem dos bancários:

“De acordo com a diretora do Sindicato dos Bancários, Margarete Thomasi, a entidade foi informada da situação ainda no final de semana, momento em que tiveram início as *negociações com a direção do banco*.

"Entramos em contato com o gerente geral e com o superintendente para que os protocolos sejam seguidos. O banco nos informou que a agência não abrirá nesta segunda e que a sanitização será feita à tarde. No máximo até amanhã (terça), os outros colegas da unidade serão testados", afirma Margarete.

A sindicalista aponta que as medidas precisam ser tomadas para a proteção tanto dos colegas como dos clientes.

"Exigimos que seja seguido o protocolo de prevenção à covid-19 de forma rigorosa. Não há o que esperar", sentencia Margarete” (SEEB, 2020g).

Durante os dias seguintes outros casos ocorreram na base do sindicato do interior do RS, e tiveram desdobramentos positivos. Em outra agência do *Banco X* uma gestora testou positivo, a agência permaneceu fechada até sanitizarem e todos os colegas foram testados. Em outro banco, um caso positivo de COVID-19 exigiu longa negociação com o sindicato, via telefone, para que a agência fosse sanitizada de forma adequada para prevenção da integridade dos outros colegas: “Fui na agência [nome da agência] à tarde conferir. Estavam fazendo a sanitização”.

Aqui pode-se observar mais uma vez a distinção entre as ações sindicais em tempos normais e as que ocorreram durante a pandemia. Se antes o mais comum eram os dirigentes sindicais comparecerem às agências para negociação com os administradores e para fiscalização, em tempos imprevistos de distanciamento social o “contato” e negociação na maioria das vezes se dá por telefone. Mesmo assim, após negociação, o sindicalista *Marcello* dá uma passada na agência afetada para fiscalizar se a sanitização acordada com o gestor está sendo cumprida. Para tal, o colega questiona um dos vigilantes que confirmam a sanitização da agência.

*Marcello* comenta sobre a importância da “ação sindical” mesmo em tempos de pandemia:

“Para gente *saber a importância, ter um cuidado de como é importante a ação sindical (...)* porque tem normativa do banco, tem protocolos e os bancos descumprem e não estão nem aí. Então *requer que o Sindicato tome atitudes eventualmente*. Seja por telefone, seja indo lá no *Banco X*, como a gente foi, ***um exército de mascarados***. Então é importante a ‘ação sindical’.<sup>64</sup>

Essa fala do companheiro *Marcello* exprime o conflito existente entre o movimento sindical, ao reivindicar proteção à saúde dos bancários, e os bancos. A “ação sindical” que foi descrita neste capítulo é uma inovação, até então, durante a pandemia, trazendo um aspecto de novidade e surpresa para os oponentes, o que faz a mesma ser bem-sucedida, como apresenta a literatura:

“A eficácia instrumental de um repertório deriva basicamente de sua novidade, de sua habilidade de, temporariamente, pegar desprevenidos oponentes ou autoridades e de criar exemplos de desordem pública que são custosos aos interesses estabelecidos. O uso repetido do mesmo repertório diminui sua eficácia instrumental e, desta forma, encoraja a inovação tática”. (MCADAM et al, 2009, p.25).

Por um outro lado verifica-se o caráter duplo da ação, orientada a dar resposta às demandas das “bases” como também mostrando a exemplaridade do posicionamento da diretoria do sindicato para dentro do próprio grupo. Como salientou *Marcello*, ela tem um caráter moral:

“A gente tem que ter clareza que nós ***temos obrigação disso***, nós ***não estamos fazendo favor*** pra categoria quando tomamos atitudes. Nós nos candidatamos pra isso, fomos eleitos e eleitas para isso, então a gente tem obrigação de ter essas atitudes e ‘ações sindicais’” [*Marcello*].

Tratou-se de uma reivindicação que vinha da “base” de trabalhadores bancários, mas que também era um anseio dos “novos” dirigentes por uma resposta efetiva, rápida e pró ativa do sindicato, embora, sem o compromisso dos “velhos”, nada aconteceria já que os “novos” dependem do “saber fazer” dos dirigentes mais antigos para a condução da “ação”. A fala de *Marcello* explicita as coerções existentes dentro da própria diretoria que é de estar atentos às demandas que vem da “base”, pois essa é a obrigação de todo sindicalista eleito. Porém, contém um outro sentido: trata-se de uma fala direcionada a todos os dirigentes, sejam aos “novos” que estão chegando, como aos seus pares de longa data. Para Bourdieu (2011, p. 204)

---

64 Destaque meu. Fonte: fala do sindicalista em uma reunião seguinte da diretoria.

há, no campo político, “lutas simbólicas nas quais os adversários dispõem de armas desiguais, de capitais desiguais, de poderes simbólicos desiguais”.

Para os novos dirigentes, a ocupação atuou, por sorte, como um “ritual de iniciação:”

“é (...) uma espécie de iniciação, com as suas provas e os seus ritos de passagem, que tendem a inculcar o domínio prático da lógica imanente do campo político e a impor uma submissão de fato aos valores, às hierarquias e às censuras inerentes a esse campo ou à forma específica de que se revestem os seus constrangimentos e os seus controles” (BOURDIEU, 1989, p.170).

Tanto a ocupação quanto a fala de *Marcello* tiveram um caráter pedagógico que expressa a desigualdade no interior deste campo político entre os integrantes da nova diretoria em termos das “lutas simbólicas” nas quais os dirigentes sindicais “novos” e “velhos” “dispõem de armas desiguais, de capitais desiguais, de poderes simbólicos desiguais” (BOURDIEU 2011, p. 204).

#### 4.5 CONCLUSÃO

Com base no que foi exposto neste capítulo em torno dos protocolos de proteção ao COVID-19 e o governo dos corpos; as estratégias de luta em distanciamento social, como a produção de dados para fazer defesa de um *teletrabalho* adequado à categoria bancária e a utilização de *tuitaços* como repertórios de mobilização contra as demissões; como a “ação sindical” desenvolvida a partir de um caso positivo de COVID-19, que levou os sindicalistas “ocuparem” uma agência mesmo em tempos de distanciamento social; a descrição desenvolvida ao longo do capítulo evidencia as complexidades as quais foi submetida a ação coletiva e as lideranças sindicais em tempos de pandemia.

A defesa dos direitos dos trabalhadores envolveu em simultâneo uma “biologização” da ação sindical, ao tempo que a defesa dos funcionários atingiu as vidas dos trabalhadores no seu sentido biológico e não apenas econômico ou social. Como destaca Fassin (2018), a política aparece quando se coloca como eixo de disputa a vida como ela é vivida através do próprio corpo. Após o ocorrido com a família de bancários da CEF, alguns departamentos do banco chegaram a ampliar o trabalho remoto para bancários que moram com pessoas do grupo de risco. Além disso, a Caixa começou a discutir com o movimento sindical um protocolo de *teletrabalho* para funcionários que coabitam com grupo de risco.

A conjugação de uma recém-eleita diretoria sindical é um potencializador de readequação de velhos “saber fazer” do movimento sindical às demandas dos recém-chegados. Segundo McAdam (*et al*, 2009, p.21), as ações públicas de um movimento combinam “as demandas coletivas dirigidas às autoridades” assim como assegurar que “seus representantes mobilizados são merecedores, unificados, numerosos e comprometidos” (*idem*, p. 35). Essa coerção se impôs aos sindicalistas em forma dobrada durante a pandemia. Eles tiveram que mostrar-se preparados e capacitados para bem representá-los e merecer o apoio das bases e dos novos dirigentes da diretoria. As performances públicas como a ocupação descrita aqui são ocasiões decisivas em que “os movimentos apresentam, tanto para marcar suas demandas às autoridades como para criar e manter seus adeptos” em um momento muito especial em que a diretoria nova acabava de tomar posse.

Desta forma, tal qual a eleição virtual, analisada no capítulo anterior, os repertórios de mobilização e a ação coletiva foram drasticamente alterados pelo “tempo imprevisito” da pandemia, exigindo do movimento sindical que reinventasse seu “saber fazer”. Os repertórios de mobilização foram atualizados, e a utilização das redes sociais, em especial o *Twitter*, foi meio indispensável para as ações que envolveram a denúncia contra as demissões dos bancários durante a pandemia. A produção de dados por parte do movimento sindical, como forma de pleitear uma regulamentação justa de *teletrabalho* é o reconhecimento da importância desta estratégia de disputa com os bancos números e dados, como parte fundamental dos repertórios de luta sindical também verificada em relação ao questionamento das demissões.

Além disso, os diversos “saber fazer” estão inscritos no limiar de uma nova diretoria, que faz surgir entre “novos” e “velhos” dirigentes, tencionamentos, mas também conjugação de “velhos” saberes tão necessários para levar à frente uma “ação sindical”, e de “novos” dirigentes que chegam motivados com a “luta”. Se a mobilização pelo atendimento das demandas dos bancários parte dos “novos” dirigentes sindicais, a concretização da “ação sindical” só foi possível a partir do engajamento de “velhos” dirigentes ao mobilizarem toda sua experiência e conhecimento de como levar à frente uma reivindicação.

Para os dirigentes sindicais liberados levar à frente essa “ação sindical” é colocar em jogo o “capital militante” acumulado em anos de dedicação ao movimento. É honrar o lugar ocupado e delegado pelos bancários, mas mais que isso, fazer jus ao seu nome, prestígio e lealdade dentro do campo político. Ou seja, o “saber fazer” é uma construção de anos de atuação, e não o simples aprendizado de um procedimento técnico.

O desenrolar da “ação sindical” em uma agência do interior do Rio Grande do Sul, que tem características próprias de um confronto político, onde interesses discordantes estão em jogo, se deu de forma não-violenta. Os elementos que estavam postos, a pandemia, o desejo de proteção por parte de todos, os vínculos existentes entre o gestor e os sindicalistas, fizeram com que o transcorrer da negociação fosse favorável para todos e que a “ação sindical” fosse bem-sucedida. O gestor identifica no sindicato a possibilidade de se proteger e se mostra aberto a atender as demandas do movimento, levando-as aos seus superiores.

A pandemia e o limiar de atuação de uma nova diretoria sindical, composta por “velhos” e “novos” dirigentes são fatores que fazem gerar tensões no sindicalismo quando da necessidade de empreender uma “ação sindical”. A literatura sobre “confronto político” confirma a tensão entre inovação e persistência ao se falar em repertórios existentes para a ação política. Para McAdam (*et al*, 2009, p.33) a atividade dos movimentos sociais é “uma escolha estratégica entre outras feitas pelos atores quando é a resposta mais apropriada aos seus recursos, oportunidades e restrições”, assim a atividade do movimento social é determinada pela situação em que se desenvolve. A “ação sindical” do Sindicato bancário insere-se nessa perspectiva, onde a atuação sindical atravessada pela pandemia, exige dos dirigentes sindicais inovarem o repertório e os meios de levarem à frente uma “ação sindical”.

Debates como a necessidade de uma comunicação mais ágil, como colocar em prática uma “ação sindical” e a atualização dos repertórios de mobilização, conjugam saberes há muito estabelecidos pelo movimento sindical, mas que são reinventados em tempos de pandemia, e mais ainda, em uma situação de transição para uma nova diretoria. Observa-se uma disposição nos “velhos” dirigentes sindicais em incluir e explicar como funciona a organização sindical aos “novos”. Por outro lado, os novos apresentam uma disposição em participar ativamente da organização, inclusive propondo “ação sindical”.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“Escrever tem sentido? A pergunta me pesa a mão. Se organizam alfândegas de palavras (...) talvez escrever não seja mais que uma tentativa de pôr a salvo, em tempos de infâmia, as vozes que darão testemunho de que aqui estivemos e assim fomos. Um modo de guardar para os que ainda não conhecemos.”*

Eduardo Galeano (Dias e noite de amor e guerra, p. 194)

Este estudo dedicou-se a compreender como a prática política – a eleição sindical e a ação reivindicatória sindical – foi transformada durante o tempo imprevisto da pandemia de COVID-19, levando em conta os repertórios de mobilização, os capitais militantes acionados e os aprendizados desenvolvidos pelos dirigentes sindicais bancários com base em uma pesquisa empírica num sindicato do interior do Rio Grande do Sul

De tal forma, partiu-se de uma importante caracterização do trabalho bancário e das lideranças sindicais bancárias para compreender o universo que se pesquisa. Os bancários apresentam alta escolaridade (80% curso superior ou mais) e a maioria deles são casados, ainda que a média de idade continue sendo relativamente baixa. As desigualdades de gênero ainda são muito expressivas. Mesmo as mulheres tendo maior escolaridade, continuam recebendo cerca de 1/3 a menos que os homens, ocupam menos cargos de direção e ainda tem menores possibilidades de ascensão profissional (menos promoções na carreira).

De outra forma, os dirigentes sindicais bancários do interior do Rio Grande do Sul têm em sua maioria mais de 50 anos de idade e mais de 30 anos de trabalho indicando uma tendência de permanência dentro do sindicato. Em relação ao gênero, as mulheres são apenas 1/3 das lideranças sindicais, enquanto os que se autodeclararam negros(as) não passam de 5%. A partir do perfil predominante das lideranças sindicais, fica evidente que no interior do sindicato bancário, como na sociedade toda, ainda perduram fortes desigualdade de gênero, etária e de geração, e de cor e raça.

Ainda no Capítulo 2, constatou-se que a política adotada pelos bancos é de redução da força de trabalho bancária, por meio de demissões, mesmo em anos de recorde dos lucros (2019). Em um contexto de crise econômica provocada pela pandemia do coronavírus, as demissões e o fechamento de agências são evocados pelos bancos como condição necessária para a sustentabilidade do seguimento bancário, que continua auferindo lucros bilionários.

Para contrapor as narrativas que são tecidas pelos bancos em torno dos números (redução dos lucros), o movimento sindical acionou novos repertórios de mobilização durante a pandemia, apresentadas no Capítulo 4. Foram diversas campanhas contra as demissões a partir de *tuitaços*, utilizados pela primeira vez como meio de denúncia e mobilização. Essas campanhas tiveram como retórica fazer apelo à situação das famílias que ficaram desestruturadas pela perda do trabalho de um de seus membros. O uso de *hashtags* como “ItauNãoDemitaMeusPais”, “ItauNãoAmeaceMeusPais”, sintetizam essa dimensão, bem como a imagem de crianças tristes pela demissão de seus pais. Além disso, muitas das publicações colocaram em destaque as cifras dos lucros e benefícios que fazem parte da disputa com os bancos e que se integraram ao repertório de mobilização.

As transformações das exigências do trabalho bancário fizeram surgir a distinção entre “novos” e “velhos” bancários. Essas diferenciações, criadas pelas instituições por meio de planos de demissão voluntária e concursos com novas exigências, além de nomes de cargos diferentes, são distinções concretas expressivas do sentimento de ameaça que perpassa os estabelecidos já que os bancos preferem recrutar pessoas com atributos diferenciados daqueles que já têm muitos anos de trabalho no banco. De tal forma, as transformações nas exigências do trabalho bancário, a partir das reestruturações dos anos 90, faz surgir hierarquias entre os trabalhadores bancários, pois o “novo” trabalhador bancário, que tem na informação sua principal ferramenta de trabalho, tem que dar respostas cada vez mais rápidas às exigências e pressões dos mercados. Essas distinções são não apenas categorias morais que descrevem os bancários, mas que atribuem valores no interior deste universo de trabalho. Valores desiguais, pois no plano concreto o “novo” é mais valorado em detrimento dos “velhos”.

A eleição sindical, analisada no Capítulo 3, é a porta de entrada para essa distinção que também existe dentro do sindicalismo. Ela distingue os “velhos” que estão no movimento há muitos anos, em detrimento aos que não participam ou que recentemente ingressaram no sindicato. Os rituais eleitorais foram drasticamente alterados pelo tempo da pandemia, além da forma de coletar os votos que passou a ser de forma virtual, a preparação para a eleição, a formação da chapa, a campanha de apresentação dos concorrentes tiveram o *WhatsApp* como repertório indispensável. O encerramento do processo eleitoral com a posse e a assinatura da ata também salientam as diferenças com as eleições anteriores.

Muitas das formas de fazer a luta sindical tiveram que ser modificadas, mas não apenas o eleitor bancário se viu desafiado a incorporar novos materiais e tecnologias para exercer seu voto. A diretoria e os integrantes da chapa concorrente também tiveram que aprender e reaprender a fazer uma eleição. O tempo imprevisto da pandemia expôs o ordinário

(as eleições presenciais que possibilitavam grande participação) como forma importante e “ideal” de se fazer política sindical, em oposição ao extraordinário, as eleições virtuais, que suprimiram grande parte das características de aquilo que é qualificado como uma “boa” eleição: amplo debate, ampla campanha, participação efetiva de grande parte dos afiliados, número expressivo de votos e possibilidades de interagir “ombro a ombro” e disputar o voto “corpo a corpo”.

A pandemia exigiu dos sindicalistas, lançar mão de recursos virtuais que pudessem produzir uma “nova” eleição e um “novo” eleitor capaz de manusear as tecnologias, mas sobretudo uma eleição que fosse vista por todos como legítima, ou seja, passar uma certa “normalidade” para fora. Nesse ineditismo, os “velhos” também colocam à prova todo o seu “saber fazer” acumulado em anos de engajamento havendo uma mistura de aprendizados, entre novos e velhos saberes. A Eleição virtual era um reconhecimento claro do capital político e militante acumulado ao longo dos anos, e renovado, por ventura, no contexto da realização de eleições virtuais durante a pandemia. Este capital militante acumulado foi uma das condições do sucesso dos dirigentes no comando do processo eleitoral e do triunfo nas eleições, nas quais foram realizadas a partir de uma única chapa, confirmando a legitimidade na hora de representar a categoria e o capital político por eles acumulado.

Seja a nível nacional ou regional, a opção das eleições virtuais para as sucessões de diretorias em vários sindicatos apresentou problemáticas e desafios. A nível nacional percebe-se um descontentamento das oposições a esses sindicatos, que lançaram no espaço público ameaças e denunciaram a falta democrática e a perpetuação de grandes burocracias institucionais. Na cidade onde foi realizada a pesquisa de terreno, os problemas evidenciados são mais de ordem regimental e procedimental, tendo em vista que alguns preceitos do regimento interno não puderam ser cumpridos, gerando incertezas.

Além das campanhas de denúncia contra as demissões durante a pandemia, no Capítulo 4 foram analisados outros repertórios de mobilização dos dirigentes sindicais durante a pandemia, que tiveram no corpo e na proteção à vida seu foco, como “ocupar” uma agência bancária a partir de um caso de coronavírus para cobrar o cumprimento dos protocolos sanitários, e a produção de dados para uma adequada negociação e regulamentação do *teletrabalho*.

A produção de dados por parte do movimento sindical, a partir de uma pesquisa sobre a situação de mais de 11 mil bancários em *teletrabalho*, como forma de pleitear uma regulamentação justa de trabalho remoto é o reconhecimento da importância desta estratégia



de disputar com os bancos números e dados, como parte fundamental dos repertórios de luta sindical também verificada em relação ao questionamento das demissões.

Em relação à “ação sindical” em uma agência do interior do Rio Grande do Sul, os diversos “saber fazer” estão inscritos no limiar de uma nova diretoria, que fazem surgir entre “novos” e “velhos” dirigentes, tencionamentos, mas também conjugação de “velhos” saberes tão necessários para levar à frente uma “ação sindical”, e de “novos” dirigentes que chegam motivados com a “luta”. Se a mobilização pelo atendimento das demandas dos bancários parte dos “novos” dirigentes sindicais, a concretização da “ação sindical” só foi possível a partir do engajamento de “velhos” dirigentes ao mobilizarem toda sua experiência e conhecimento de como levar à frente uma reivindicação.

Para os dirigentes sindicais liberados levar adiante esta “ação sindical” é colocar em jogo o “capital militante” acumulado em anos de dedicação ao movimento. É honrar o lugar ocupado e delegado pelos bancários, mas mais que isso, fazer jus ao seu nome, prestígio e lealdade dentro do campo político. Ou seja, o “saber fazer” é uma construção de anos de atuação, e não o simples aprendizado de um procedimento técnico.

O desenrolar da “ação sindical”, que tem características próprias de um confronto político, onde interesses discordantes estão em jogo, se deu de forma não-violenta. Os elementos que estavam postos, a pandemia, o desejo de proteção por parte de todos, os vínculos existentes entre o gestor e os sindicalistas, fizeram com que o transcorrer da negociação fosse favorável para todos e que a “ação sindical” fosse bem-sucedida. O gestor identifica no sindicato a possibilidade de se proteger e se mostra aberto a atender as demandas do movimento, levando-as aos seus superiores.

Para Silva e Ruskowski (2016, p. 190) a forma como esses mecanismos de engajamento militante operam e os resultados que produzem – no caso da “ação sindical” – dependem de aspectos contextuais e contingenciais definidos pelas condições iniciais – a pandemia –, pelas diferentes formas como os mecanismos se articulam – ação sindical e eleição sindical – e pela operação de outros mecanismos – conhecimento prévio entre dirigentes e o gestor, e interação entre “novos” e “velhos” sindicalistas.

A descrição desenvolvida ao longo do Capítulo 4 evidencia as complexidades às quais foram submetidas a ação coletiva e as lideranças sindicais em tempos de pandemia, para fazer frente às “artes de governo” dos corpos dos bancários, que se instituíram como uma forma de biopolítica, e no limiar do risco de vida, como uma forma necropolítica. A defesa dos direitos dos trabalhadores envolveu em simultâneo uma “biologização” da ação sindical, ao tempo que a defesa dos funcionários atingiu as vidas dos trabalhadores no seu sentido biológico e não

apenas econômico ou social. Como destaca Fassin (2018), a política aparece quando se coloca como eixo de disputa a vida como ela é vivida através do próprio corpo.

Em relação ao meu fazer etnográfico, as eleições virtuais e os repertórios de mobilização – participação da ação sindical, do encontro estadual e da conferência nacional dos bancários onde foi apresentado o levantamento sobre o *teletrabalho*, e das campanhas contra as demissões –, significaram uma possibilidade de ampliar meu olhar de pesquisador sobre estes rituais importantes no cotidiano sindical, permitindo identificar quem são os dirigentes com maior capital militante, a divisão de tarefas entre os dirigentes liberados e os procedimentos necessários para legitimar uma eleição e os repertórios de mobilização. Esses eventos sindicais tornaram-se, desta forma, significativos momentos de observação etnográfica, permitindo repensar meu TCC, abrindo-me para novos problemas e técnicas de pesquisa.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. H. T. Sindicatos no Brasil: novos problemas, velhas estruturas. **Debate Crítica**, n. 6, São Paulo, 1975, pp. 49-74.
- ALONSO, A. Repertorio, segundo Charles Tilly: história de um conceito. **Sociologia&antropologia**, v.02.03, p. 21–41. 2012.
- ARAÚJO, A. M. C.; VERAS OLIVEIRA, R. **O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e perspectivas**. In: VERAS OLIVEIRA, R.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Trato, 2014, pp. 29-59.
- ARROBA, E.; PALADINO, M.; VOMMARO, G. Presentación del dossier. Las dimensiones del trabajo político: destrezas, escalas, recursos y trayectorias. Íconos. **Revista de Ciencias Sociales**, n. 60, p. 11-29, Quito, janeiro 2018.
- BOURDIEU, P. A representação política: elementos para uma teoria do campo político. In: **O poder simbólico**. Editora Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 1986.
- BOURDIEU, P. O campo político. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº 5. Brasília jan-jun de 2011, pp. 196-216.
- BOURDIEU, P.; CHAMBOREDON, J.; PASSERON, J. **A profissão do sociólogo: preliminares epistemológicas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 02 jan 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)>. Acesso em: 30 dez 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10282.htm)>. Acesso em: 30 dez 2020.
- BRUM, C. K. “Vestida de prenda”: sobre as significações da pedagogia tradicionalista das pilchas. **Educação**. Revista do Centro de Educação, v. 34, n.º 1, jan-abr, pp. 147-163, 2009.
- CANEDO, L. B. Aprendendo a votar. In: PINSKY, J. et al (org). **História da Cidadania**. São Paulo: Editora Contexto. 2003.

CANEDO, L, B. **Sufrágio universal: invenção democrática**. São Paulo: Estação Liberdade, 2005.

CARDOSO, A, M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003

CAVADA, E, R. **Cara ou coroa: saúde ou doença**. Poder e enfermidades psíquicas no trabalho bancário na cidade de Pelotas. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas. 139f. 2010.

COMERFORD, J. C. **Fazendo a luta: sociabilidade, falar e rituais na construção de organizações camponesas**. Rio de Janeiro: Relume Dumará. 1999.

CONTRAF-CUT. Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT. **Cinco maiores bancos do país lucram mais de R\$ 53 bi em nove meses**. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/cinco-maiores-bancos-do-pais-lucraram-mais-de-r-53-bi-em-nove-meses>>. Acessado em: 10 dez 2020. 2020a.

\_\_\_\_\_. **Conferência reflete sobre home office e tendências do sistema financeiro**. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/conferencia-reflete-sobre-home-office-e-tendencias-do-sistema-financeiro/>>. Acesso em: 10/10/2020. 2020b.

\_\_\_\_\_. **Bancários aprovam minuta de reivindicações**. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/bancarios-aprovam-minuta-de-reivindicacoes/>>. Acesso em: 25 out 2020. 2020c.

\_\_\_\_\_. **É hoje o tuitaço contra as demissões**. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/e-hoje-o-tuitaco-contra-as-demissoes/>>. Acesso em: 30 dez 2020. 2020d.

\_\_\_\_\_. **Tuitaço contra demissões no Itaú alcança posição de destaque**. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/tuitaco-contra-demissoes-no-itaui-alcanca-posicao-de-destaque/>>. Acesso em: 01 jan 2021. 2020e.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Anuário dos trabalhadores**. 13º ed. São Paulo. 2018.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos socioeconômicos. **Pesquisa do Emprego Bancário: saldo de empregos no setor bancário**. 2019. Disponível em <[https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/2020/01/peb-janeiro-a-dezembro-de-2019\\_revisada.pdf](https://contrafcut.com.br/wp-content/uploads/2020/01/peb-janeiro-a-dezembro-de-2019_revisada.pdf)>. Acesso em: 13 jun 2020.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos socioeconômicos. **Desempenho dos bancos em 2019**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2020/desempenhoDosBancos2020.html>>. Acessado em: 10 dez 2020.  
<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2020/desempenhoDosBancos2020.html>

ELIAS, N.; SCOTSON, J. L. **Os Estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

FASSIN, D. “**Más allá de la biopolítica**” Em: Por una repolitización del mundo. Las vidas descartables como desafíos del siglo XXI. Buenos Aires. Ed. Siglo XXI. 2018

FOUCAULT, M. **Nacimiento de la biopolítica**. Curso en el Collège de France (1978-1979). México. FCE. 2007.

FEBRABAN. Federação Brasileira dos Bancos. **Censo da Diversidade**. 2014. Disponível em <<https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Censo%20da%20Diversidade%202014%20-%20Apresentacao%20Final%20-%202003-11-14.pdf>>. Acesso em: 03 jun 2020.

FENAE. Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal. **Suicídio na categoria bancária é uma questão urgente**. Disponível em: <<https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/suicidio-na-categoria-bancaria-e-uma-questao-urgente.htm#:~:text=Uma%20pesquisa%20realizada%20pela%20Universidade,cen%C3%A1rio%20atual%20ainda%20mais%20assustador.>>. Acessado em: 26 dez 2020.

FONTES, P.; MACEDO, F.; SANCHES, A. **90 anos fortalecendo a democracia: Bancários de São Paulo – CUT (1923-1993)**. São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região e Editora Gráfica Atitude Ltda. 2013.

GIRARDI JUNIOR, L. **Classe média, meritocracia e situação de trabalho: o sindicalismo bancário em São Paulo (1923 a 1944)**. 1995. 118 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em <<http://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281708>>. Acesso em 04 jun 2020.

GOLDMAN, M. Alteridade e experiência: antropologia e teoria etnográfica. **Etnográfica**, vol. X (1), pp. 161-173. 2006.

GRISCI, C. L.; BESSI, V. G. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, nº 12, 160-200. 2004.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, 2018.

GUBER, R. **La etnografía: método, campo y reflexividad**. Bogotá: Grupo Editorial Norma. 2001.

GUERRA, F. X. El ciudadano y su reino. Reflexiones sobre la génesis del ciudadano en América Latina. In: SABATO, H. (Coord). Ciudadanía política y formación de las naciones: perspectivas históricas. El Colegio de México – Fideicomiso Historia de las Americas – Fondo de Cultura Económica, México, pp.33-93. 1999.

HEREDIA, B. **Lutas entre iguais: as disputas no interior de uma facção política**. Em: Política no Brasil. Visões de antropólogos. Editora Relume Dumará. 2006.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de desempregados chega a 14,1 milhões no trimestre até outubro**. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29782-numero-de-desempregados-chega-a-14-1-milhoes-no-trimestre-ate-outubro>>. Acesso em: 29 dez 2020.

JORNAL DO COMÉRCIO. **Lucro dos bancos reduz 31,9% no primeiro semestre, mas lucro vai a R\$ 40,8 bilhões.** Disponível em: <[https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/economia/2020/10/761499-lucro-dos-bancos-reduz-31-9-no-primeiro-semester-mas-lucro-vai-a-r-40-8-bilhoes.html#:~:text=A%20pandemia%20provocou%20queda%20de,18%2C4%20bilh%C3%B5es%20no%20segundo](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/economia/2020/10/761499-lucro-dos-bancos-reduz-31-9-no-primeiro-semester-mas-lucro-vai-a-r-40-8-bilhoes.html#:~:text=A%20pandemia%20provocou%20queda%20de,18%2C4%20bilh%C3%B5es%20no%20segundo)> Acessado em: 06 dez 2020.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, 2018.

KUSCHNIR, K. Antropologia e política. **Revista brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 22, n. 64, p. 163-167, jun. 2007. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092007000200014&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092007000200014&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 12 nov. 2020.

LOPES, J. S. Notas sobre a precarização do trabalho no Brasil. **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**. Ano V, nº8. 2011.

MATONTI, F.; POUPEAU, F. O capital militante: uma tentativa de definição. **Plural**, v. 13, p. 127-134, 1 dez. 2006.

MÁXIMO, T. A. C. O.; ARAÚJO, A. J. S.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; & ALBERTO, M. F. P. Exigências nos percursos profissionais de gerentes de bancos. **Psicologia & Sociedade**, 23(1), 66-74, 2011.

MATOS, M. M. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009. 160 p.

MCADAM, D.; TARROW, S.; TILLY, C. Para mapear o confronto político. **Lua Nova**, São Paulo, 76: 11-48, 2009.

MPT. Ministério público do Trabalho. **Nota técnica 17/2020 do GT nacional COVID-19 e do GT Nanotecnologia**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>>. Acesso em: 11 out 2020. 2020.

OFFERLÉ, M. **Movilización electoral e invención del ciudadano: el ejemplo del medio urbano francés a fines del siglo XIX**. In: *Perímetros de lo político: contribuciones a una socio-historia de la política*. 1ª. ed. Buenos Aires: Antropofagia. 224 p. 2011.

OLIVEIRA, W. J. F. Posição de classe, redes sociais e carreiras militantes no estudo dos movimentos sociais. **Revista brasileira de Ciência Política**, nº 3. Brasília, jan-jul, pp. 49-77, 2010.

PALMEIRA, M.; HEREDIA, B. **Os comícios e a política de facções**. Em: *Política Ambígua*. Editora Relume Dumará. 2009.

PEREIRA, R. R. A condição social do trabalho: o trabalho bancário em foco. **Revista Espaço Acadêmico**, 127, 123-131, 2011.

QUEM ESTÁ DOENTE É O BANCO. Produção Marcelo Cougo. Documentário, 2014, 36'. Porto Alegre: SindBancários. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=8480JTAYsms>>. Acesso em: 17 dez 2020.

RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte, Letramento, Justificando, 2017.

SEEB. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região. **Estatuto Social**. Disponível em <<http://www.bancariosm.org.br/estatuto.aspx>>. Acessado em 03 ago 2020. [199-].

SEEB. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região. **Sindicato dos Bancários completa 83 anos nesta terça-feira (2)**. 02 out 2018. Disponível em: <<http://www.bancariosm.org.br/todasnoticias.aspx>>. Acesso em: 26 dez 2020. 2018.

SEEB. Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santa Maria e Região. **Conheça a comissão eleitoral que coordenará o próximo pleito do sindicato**. Disponível em: <<http://bancariosm.org.br/materiacompleta.aspx?id=3608&previouspage=http%3A%2F%2Fwww.bancariosm.org.br&fbclid=IwAR0-JIBo6RJ-7RdchNwbxOjWlmw1UXG7Riaa1cyp2JZaFvMUTDskbb-cSHg>>. Acesso em: 02 Ago 2020. 2020a.

\_\_\_\_\_. **Edital de convocação para assembleia geral ordinária eleitoral**. Disponível em: <<https://www.facebook.com/notes/sindicato-dos-banc%C3%A1rios/edital-de-convoca%C3%A7%C3%A3o-para-assembleia-geral-ordin%C3%A1ria-eleitoral/3333752026640492/>>. Acesso em: 02 ago 2020. 2020b.

\_\_\_\_\_. **Comunicado de suspensão do processo eleitoral**. Disponível em: <<http://www.bancariosm.org.br/materiacompleta.aspx?id=3650&previouspage=http://www.bancariosm.org.br>>. Acesso em: 02 ago 2020. 2020c.

\_\_\_\_\_. **Sindicato dos bancários realizará eleições on-line na próxima semana**. Disponível em: <<http://www.bancariosm.org.br/materiacompleta.aspx?id=3700&previouspage=http://www.bancariosm.org.br>>. Acesso em: 02 ago 2020. 2020d.

\_\_\_\_\_. **Eleições do sindicato dos bancários inicia nesta segunda-feira (1º), as 8h**. Disponível em <<http://www.bancariosm.org.br/materiacompleta.aspx?id=3705&previouspage=http://www.bancariosm.org.br>>. Acesso em: 02 ago 2020. 2020e.

\_\_\_\_\_. **Primeira eleição on-line do sindicato dos bancários é concluída**. Disponível em: <<http://www.bancariosm.org.br/materiacompleta.aspx?id=3713&previouspage=http://www.bancariosm.org.br>>. Acesso em: 03 ago 2020. 2020f.

\_\_\_\_\_. **Agência do Bannisul é fechada após mobilização do sindicato dos bancários**. Disponível em: <<http://bancariosm.org.br/materiacompleta.aspx?id=3752&previouspage=http://www.bancariosm.org.br>>. Acesso em: 06 ago 2020. 2020g.

SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação & Sociedade**, ano XX, nº 67. 1999.

SILVA, M. K.; RUSKOWSKI, B. O. Condições e mecanismos do engajamento militante: um modelo de análise. **Revista brasileira de Ciência Política**, nº 21. Brasília, set-dez, pp. 187-226, 2016.

SILVA, S. I. M. **Reconstruindo a democracia: a experiência dos bancários de Porto Alegre/RS**. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281663>>. Acesso em: 05 jan 2021. 207p. 1999.

SINDBANCÁRIOS POA. Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2016/2018**. Disponível em: <<https://www.sindbancarios.org.br/index.php/acordos-e-convencoes/>>. Acessado em: 26 dez 2020a.

\_\_\_\_\_. **Sindicato mantém agência Azenha do Bradesco fechada**. Acesso em: <<https://www.sindbancarios.org.br/index.php/sindicato-mantem-agencia-azinha-do-bradesco-fechada/>>. Acessado em: 10/10/2020. 2020b.

\_\_\_\_\_. **Teletrabalho bancário, uma realidade em debate**. Disponível em: <<https://www.sindbancarios.org.br/index.php/teletrabalho-bancario-uma-realidade-em-debate/>>. Acesso em: 12 out 2020. 2020c.

\_\_\_\_\_. **“Tudo que o banco me deu eu retribuí”**. Disponível em: <<https://www.sindbancarios.org.br/index.php/tudo-que-o-banco-me-deu-eu-retribui/>>. Acesso em: 02 jan 2021. 2020d.

TATAGIBA, L.; PATERNIANI, S.; TRINDADE, T. Ocupar, reivindicar, participar: sobre o repertório de ação do movimento de moradia de São Paulo. **Opinião Pública**: Campinas. Vol. 18, nº2, p.399-426. 2012.

TOMIZAKI, K.; ROMBALDI, M. Construindo a legitimidade: reflexões sobre as transformações das práticas de militância no movimento sindical. **Pro-Posições**: Campinas. Vol. 20, nº2, p. 93-112. 2009.

VELHO, G. **Individualismo e cultura**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor: 1981.

VELHO, G. **Subjetividade e sociedade**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor: 1986.



## ANEXO A – EDITAIS DE CONCURSO CEF E BB

- EDITAL N.º 1 – 2003/002 – BB

### **2 DO CARGO**

2.1 DENOMINAÇÃO: ESCRITURÁRIO.

2.2 REMUNERAÇÃO: R\$ 638,40 mensais e gratificação de 25%, paga mensalmente.

2.3 REQUISITOS BÁSICOS: Certificado de conclusão de curso de nível médio (antigo segundo grau), emitido por instituição de ensino reconhecida pelo MEC, e idade mínima de 18 anos completos até a data da contratação.

2.4 DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES: Atendimento ao público, contatos com clientes, prestação de informações aos clientes e usuários; redação de correspondências em geral; conferência de relatórios e documentos; controles estatísticos; divulgação/venda de produtos e serviços oferecidos pelo Banco; atualização/manutenção de dados em sistemas operacionais informatizados; execução de outras tarefas inerentes ao conteúdo ocupacional do cargo, compatíveis com as peculiaridades do BANCO DO BRASIL S.A. As atividades citadas anteriormente são executadas utilizando-se equipamentos de informática: microcomputador, terminais de teleprocessamento etc.

2.5 JORNADA DE TRABALHO: 30 horas semanais.

### **2.6 DAS DEMAIS VANTAGENS**

- 13.º salário.
- Possibilidade de ascensão e desenvolvimento profissional.
- Participação nos lucros e nos resultados, nos termos da legislação pertinente, de acordo com o desempenho do empregado.
- Possibilidade de participação em planos assistenciais e previdenciários complementares.

- EDITAL N° 01 – 2018/001 – BB

### **2 - DO CARGO**

**2.1 - Denominação:** ESCRITURÁRIO.

**2.2 - Remuneração Inicial:** R\$ 2.718,73 (Dois mil, setecentos e dezoito reais e setenta e três centavos).

**2.3 - Requisito Básico:** certificado de conclusão ou diploma de curso de nível médio expedido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação, Secretarias ou Conselhos Estaduais de Educação.

**2.4 - Descrição Sumária das Atividades:** comercialização de produtos e serviços do BANCO DO BRASIL S.A., atendimento ao público, atuação no caixa (quando necessário), contatos com clientes, prestação de informações aos clientes e usuários; redação de correspondências em geral; conferência de relatórios e documentos; controles estatísticos; atualização/manutenção de dados em sistemas operacionais informatizados; execução de outras tarefas inerentes ao conteúdo ocupacional do cargo, compatíveis com as peculiaridades do BANCO DO BRASIL S.A.

**2.5 - Jornada de Trabalho:** 30 (trinta) horas semanais.

**2.6 - Vantagens:** possibilidade de ascensão e desenvolvimento profissional; participação nos lucros ou resultados, nos termos da legislação pertinente e acordo sindical vigente; vale-transporte; auxílio-creche; ajuda alimentação/refeição; auxílio a filho com deficiência; e previdência privada.

- EDITAL N.º 1 – 2006 – CEF

**2 DAS ATRIBUIÇÕES E DOS REQUISITOS DO CARGO**

2.1 REQUISITO: certificado, devidamente autenticado, de conclusão de ensino médio (antigo 2.º grau), emitido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

2.1.1 Não será considerada como curso concluído a hipótese de o candidato estar cumprindo período de recuperação ou dependência, fato que implicará sua eliminação do concurso.

2.2 REMUNERAÇÃO: R\$ 1.133,00 (referência inicial 101).

2.3 VANTAGENS: Participação em Planos de Saúde (optativo); participação em Plano de Previdência Complementar (optativo); Auxílio Refeição/Alimentação.

2.4 MISSÃO DO CARGO: Atividade administrativa destinada a prestar atendimento aos clientes e ao público em geral, efetuando operações diversas, executando atividades bancárias e administrativas, de forma a contribuir para a realização de negócios, possibilitando o alcance de metas, o bom desempenho da Unidade e a satisfação dos clientes internos e externos.

2.5 JORNADA DE TRABALHO: 6 horas diárias, caracterizando 30 horas semanais.

- EDITAL N.º 1 – 2014 – CEF

**2.1 TÉCNICO BANCÁRIO NOVO**

2.1.1 REQUISITO: certificado, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino médio (antigo segundo grau), expedido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), Secretarias ou Conselhos Estaduais de Educação.

2.1.1.1 Não ficará configurada a conclusão do curso de ensino médio se o(a) candidato(a) estiver cumprindo período de recuperação ou dependência na data da admissão, fato que implicará sua eliminação deste concurso público.

2.1.2 MISSÃO DO CARGO: atividade administrativa destinada a prestar atendimento aos clientes e ao público em geral, efetuando operações diversas, executando atividades bancárias e administrativas, incluindo a comercialização de produtos e serviços, efetivação de cálculos e controles numéricos, inserção e consulta de dados em sistemas operacionais informatizados e auxílio em sua manutenção e em seu aperfeiçoamento, bem como realização de operações de caixa, quando habilitado, de forma a contribuir para a realização de negócios, possibilitando o alcance das metas, o bom desempenho da Unidade e a satisfação dos clientes internos e externos.

## **ANEXO B – NOMINATA DA CHAPA ÚNICA INSCRITA NO PROCESSO ELEITORAL**

### **CHAPA 1 – “VENHA!!! LUTAR FAZ A DIFERENÇA”**

#### **COLEGIADO EXECUTIVO**

##### **DIRETORIA EXECUTIVA**

DIRETOR SECRETÁRIO GERAL: Alexandre Soares dos Santos - Banco Bradesco

DIRETOR SECRETÁRIO GERAL-SUPLENTE: Silvana Marshall - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE FINANÇAS: Antônio Tadeu de Menezes - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE FINANÇAS-SUPLENTE: Anaurelino Edenir R. de Oliveira - Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE PATRIMÔNIO E ORGANIZAÇÃO: José Alcivo Della Pace Rivas - Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE PATRIMÔNIO E ORGANIZAÇÃO- SUPLENTE: Delma Loiraci Speroni - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE COMUNICAÇÃO: Marcio Kolinski Silva - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE COMUNICAÇÃO-SUPLENTE: Juliano Pacheco da Luz - Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE FORMAÇÃO: Juliana de Oliveira Ribeiro - Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE FORMAÇÃO-SUPLENTE: Carilo Marzari Machado - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL: Margarete Zamberlan Thomasi - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL-SUPLENTE: Flávia Pozzebon - Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE CULTURA ESPORTE E LAZER: Marcello Husek Carrión – Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE CULTURA ESPORTE E LAZER-SUPLENTE: Jane Andiará Soares Zófoli - Caixa Econômica Federal

DIRETOR SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURÍDICOS E TRABALHISTAS: Milânia Gaube Messias - Santander

DIRETOR SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURÍDICOS E TRABALHISTAS - SUPLENTE: Marcio de Lima Gonçalves – Banco do Brasil

DIRETOR SECRETÁRIO DE RELAÇÕES PÚBLICAS E MOVIMENTOS SOCIAIS: Julciléia Fraga Bastos Pereira - Banrisul

DIRETOR SECRETÁRIO DE RELAÇÕES PÚBLICAS E MOVIMENTOS SOCIAIS - SUPLENTE: Rodrigo Alves Garcia – Banco do Brasil

#### **DELEGADOS JUNTO À FEDERAÇÃO E ENTIDADES DE GRAU SUPERIOR EFETIVOS:**

Alexandre Soares dos Santos

Margarete Zamberlan Thomasi

Milânia Gaube Messias

Antônio Tadeu Menezes

#### **SUPLENTES:**

Juliana de Oliveira Ribeiro

Julciléia Fraga Bastos Pereira

Marcio Kolinski Silva  
Rodrigo Alves Garcia

**CONSELHO DE DIRETORES SINDICAIS DE BASE**

Alisson Giuliani – Banco do Brasil  
André Braga Ferreira - Banco do Brasil  
Ana Amélia Filinberti de Bertoli - Caixa Econômica Federal  
Claudio Jorge Homrich - Caixa Econômica Federal  
João Francisco Dias de Aguiar - Banrisul  
Lauro Antônio Ribeiro Cunha - Caixa Econômica Federal  
Luciano Martins da Rosa – Banco do Brasil  
Marcelo Marques Kucera - Caixa Econômica Federal  
Odilon José Hasselin – Banrisul  
Renato Dorneles Pereira – Banrisul

**CONSELHO FISCAL - efetivos**

Debora Pinheiro Silveira – Banco Itaú  
Marcelo Londero França – Banco Santander  
Anderson de Macedo Gomes - Caixa Econômica Federal  
Paulo Ricardo Thies Lopes - Caixa Econômica Federal  
Wilson Carlos Nicoloso - Caixa Econômica Federal  
Miriam de Fátima Jacobi Chaves - Banrisul  
Rudimar Junior Kiefer y Castro – Banco Santander



## ANEXO C – MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DA CHAPA “UMA HISTÓRIA DE LUTAS PARA NOVAS CONQUISTAS” NA ELEIÇÃO DE 2017.

- Frente e verso do material de divulgação:



- Interior do material de divulgação:



## ANEXO D – NOTA DA APCEF/SP SOBRE A TRAGÉDIA NA CEF

# Não é fatalidade

Fonte: APCEF/SP

🕒 Publicado em 6 de agosto de 2020 / Hora: 10:37

🕒 Atualizado em 6 de agosto de 2020 / Hora: 12:13



7/8/2020

APCEF/SP | Não é fatalidade | APCEF/SP

A família Caixa está em luto. Perdemos o 13º colega da ativa para a Covid-19. A tristeza só é superada pela indignação com o sentimento de que se tratava de uma morte que poderia ser evitada se houvesse, por parte da ex-corregedora Girlana Granja Peixoto, que ocupa no momento a vice-presidência de Pessoas do banco público, e do ex-executivo do banco BTG Pedro Guimarães, representante maior do governo Bolsonaro na Caixa, mais cuidado e responsabilidade com a vida das pessoas.

O que houve não pode ser chamado de fatalidade e, sim, de tragédia. Fatalidades não têm como serem evitadas. Esta tragédia seria evitável se estes administradores da empresa, em conjunto com os demais que ocupam os postos de vice-presidentes, tivessem o bom senso de manter as medidas de prevenção aos empregados que estavam vigentes desde o início da pandemia.

A revolta aumenta quando lembramos que não há qualquer justificativa para as decisões dos dirigentes da Caixa de, no momento em que o número de mortes e de contágios pela Covid-19 atingiu seu patamar mais elevado desde o início da pandemia, determinar o retorno ao trabalho presencial de um número cada vez maior de empregados, inclusive daqueles que podem desempenhar suas tarefas remotamente sem que a empresa sofra qualquer prejuízo.

De acordo com as informações disponíveis nas redes sociais, as três filhas do empregado de Brasília que faleceu nesta quarta-feira (5/8) trabalham na Caixa. Uma delas, que trabalha na matriz, teria solicitado permanecer em home office quando convocada para retornar ao trabalho, já que os pais eram do grupo de risco, mas o pedido teria sido negado. Todos foram contaminados. A esposa faleceu um dia após o empregado.

A postura dos vice-presidentes, de não formalizar a ordem para o retorno ao trabalho presencial, demonstra que eles têm ciência do quão grave é esta decisão, e optaram por tentar transferir a responsabilidade pela convocação dos empregados aos seus subordinados. Tal atitude chega a ser nauseante.

Confrontados pelas entidades que representam os empregados, que indagam oficialmente sobre tais convocações e alertam para os riscos que tal medida carrega para os empregados, os vice-presidentes e presidente esquivaram-se de fornecer respostas concretas.

O atual grupo que dirige a Caixa, capitaneado por Pedro Guimarães, certamente passará para a história da empresa. Os motivos, porém, não serão dignos de honra.



## ANEXO E – CAMPANHAS CONTRA DEMISSÕES EM 2020

- Campanha contra demissões no Itaú Unibanco (23/09/2020)



- Campanha contra demissões no Itaú Unibanco (09/10/2020)



- Campanha contra demissões no Banco Bradesco (13/10/2020)



- Campanha Dia Nacional de Luta Contra as Demissões (15/10/2020)



- Campanha contra demissão nos bancos (23/10/2020)



- Campanha contra demissão nos bancos (30/10 e 06/11/2020)





- Campanha contra demissões no Banco Bradesco (11/11/2020)



- Campanha contra demissões no Banco Bradesco (17/11 e 24/11/2020)

