

**VEM PARA O MOVIMENTO DA CAIXA VOCÊ TAMBÉM, VEM!**  
*COME TO THE MOVEMENT OF THE BOX YOU TOO, COME!*

Ana Luiza Fernandes Mendes

**RESUMO**

Os fatores que configuram o Pessoal da Caixa Econômica Federal como uma classe, com uma identidade coletiva que geram condições para uma Ação Conflitual Coletiva (ACC), são explicitados no trabalho em tela. À luz da sistematização de Bajoit e Vanhuslt (2016), os estágios para se chegar à ACC estão contextualizados na greve geral de 1985 que foi um marco para o Movimento Bancário. Para tanto alguns pressupostos teóricos são revelados a fim de que, a partir da dimensão sociocultural do pessoal da Caixa, se tenha a figuração do Movimento, de suas causas e efeitos para a classe em si e para a sociedade.

**Palavras-chave:** Classe; Ação Coletiva Conflitual; Movimento do Pessoal da Caixa Econômica Federal; Movimentos Sociais

**ABSTRACT**

*The factors that configure the Caixa Econômica Federal Staff as a class with a collective identity that generate conditions for a Collective Conflict Action (CCA) are explained in this work. By the systematization of Bajoit and Vanhuslt (2016), the stages to reach the CCA are contextualized in the general strike of 1985 that was a milestone for the Banking Movement. To this end, some theoretical presuppositions are revealed so that, from the sociocultural dimension of Caixa's staff, the Movement's figuration, its causes and effects for the class itself and for society, can be seen.*

**Keywords:** Class; Conflict Coletive Accion; "Pessoal da Caixa Econômica Federal" Movement's.

**Introdução**

Na tradição marxista de análise de classes, ser uma classe pressupõe a relação de exploração entre o capitalista e o trabalhador, expressão das relações de produção. Essa classe, enquanto formação consciente, está estruturada em função da sua consciência de classe, na qual se figuram os interesses comuns.

Para Wright (2015) o conceito de exploração é central "para entender a natureza dos interesses gerados pelas relações de classe. (p. 134). Dessa maneira, ainda segundo o autor, a exploração de classe se dá mediante uma relação de interdependência, quando o bem estar material de um grupo se depende das carências materiais de outros grupos, quando existe relação entre a exclusão dos explorados em relação ao seu acesso a determinados recursos produtivos, determinada pela sua condição na organização social e quando essa exclusão é traduzida em bem-estar daqueles que controlam os recursos produtivos pela apropriação do fruto do trabalho dos explorados.

Dada a relação de exploração entre trabalhadores (explorados) e capitalistas (exploradores) tem-se a base para o conflito que se configura na luta de classe pela concretização dos interesses dessa classe, por meio da organização coletiva dos seus atores. Essa organização sedimenta-se na consciência de classe desses atores; isto é, que existe uma cultura da classe à qual fazem parte, que o dotam de disposições culturais próprias e que o levam a capacidade de ação social. Por meio da cultura, como mediadora dos indivíduos e dos grupos sociais, em função do que é interiorizado pelos indivíduos em seus círculos sociais de interação, os valores individuais tornam-se coletivos.

Em função da posição <sup>1</sup> que essa classe ocupa no espaço social (multidimensional de posições e de relações), entendo-o como um campo de disputas, se define a luta pela distribuição dos poderes sejam dados pelo capital econômico, cultural, social e também simbólico (BOURDIER, 1989).

Sendo assim, tem-se esse preâmbulo sobre o conceito de classe adotado e as bases do conflito como indispensável para traduzir como se desenvolvem as ações coletivas conflituais, objeto desse estudo, que buscará uma correlação teórico-empírica com o movimento dos Bancários da Caixa Econômica Federal (CEF), que se configura como uma classe, como explicitado.

À luz dos trabalhos desenvolvidos por Bajoit (2006) e por Bajoit e Vanhulst (2016), este estudo trará um constructo histórico analítico da dimensão sociocultural dos bancários da CEF, o respaldo teórico sob o qual está embasada a Ação Coletiva Conflitual (ACC), contextualizada na materialização do Movimento do Pessoal da Caixa (MPC).

À guisa de conclusões, entende-se que o movimento em si, dada a própria acepção da palavra está em constante mutação, mas sempre pautada na defesa dos interesses da classe, ainda mais diante do atual contexto do país, que vem gerando perdas de direitos, há muito tempo conquistados.

## **1. Dimensão Sociocultural da Classe**

### **1.1. Por que uma classe bancária?**

Insta inicialmente trazer um questionamento feito por Haddad (1977), que deve ser feito por muitos, ao se pensar a classe de bancário como uma classe favorecida, na medida em que ser bancário requer o crivo de um concurso público e conseqüentemente uma qualificação especializada. Sendo assim: Até que ponto um nível superior de salário ou algum tipo de poder numa organização capitalista são atributos incompatíveis com a condição de membro da classe dos trabalhadores assalariados?

Respondendo ao seu próprio questionamento, o autor faz uso também da análise marxista de classes:

---

<sup>1</sup> O sentido de posição, segundo Bourdier (2006a), está “no sentido prático do domínio da estrutura social no seu conjunto e do sentido da posição ocupada nessa estrutura”(p. 141) e “dá a melhor previsão das práticas e representações (p. 157). Todavia, cabe entender que o *habitus* (conceito que será explicitado posteriormente) nela gerado não é imutável, sendo produto de uma história e suscetível de ser transformado.

Marx estabelece que o trabalho qualificado não é senão uma potência do trabalho simples, acrescentando que, na grande indústria capitalista mecanizada, ao contrário da manufatura, há uma tendência a reduzir e igualar todos os tipos de trabalho a um mesmo nível [...]o problema da redução do trabalho qualificado ao trabalho simples não passa pela questão objetiva da tendência à desqualificação ou não da força de trabalho (que não deixa de ser interessante), mas diz respeito, mais propriamente, à questão do caráter da reprodutibilidade da força de trabalho, seja qual for a sua utilização. (p.99).

Wright (2015) traz em sua tipologia de classe uma figuração mais complexa que insere os empregados com maior grau de especialização e como se estabelece as relações de autoridade os proprietários dos meios de produção e com os outros empregados com qualificações mais escassas.

Quadro 01: tipologia de Classe mais complexa:

		relação com meios de produção			
		proprietários	empregados		
número de empregados	muitos	capitalistas	gerentes especializados	gerentes qualificados	gerentes não qualificados
	poucos	pequenos empregadores	supervisores especializados	supervisores qualificados	supervisores não qualificados
	nenhum	pequena burguesia	especialistas	trabalhadores qualificados	trabalhadores não qualificados
			especialistas	qualificados	não qualificados
			relação com qualificações escassas		
					relação com exercício da autoridade

Fonte: Wright (2015).

Inserida assim, enquanto uma classe, os bancários detêm uma posição social comum, interiorizam as mesmas noções, valores, objetivos e esquemas racionais; incorporam uma mesma sabedoria implícita. Sendo assim, uma classe possui um *ethos*<sup>2</sup> com vínculos que fazem com que os mecanismos psíquicos individuais sejam transpostos pelos sociais (GAIGER, 1999).

Na visão deste autor, as escolhas e iniciativas dos indivíduos de mesma categoria social, seja nas rotinas da vida cotidiana ou perante situações excepcionais, equacionam-se de acordo com o seu *ethos* de posição, pelo qual os fatos ganham valor e sentido e caucionam-se determinadas formas de agir, em detrimento de outras.

A partir da significação do *ethos* de posição pelo indivíduo, se assume a construção de uma identidade coletiva; todavia, isso não implica que esses indivíduos tenham a mesma lógica de ação social. “Para gerir as tensões existenciais que atravessam as suas identidades coletivas, os indivíduos não adotarão todas a mesma

<sup>2</sup> O conceito de *ethos* de posição enquanto “disposições duráveis, por meio do qual o indivíduo percebe e interpreta o que lhe chega ao conhecimento, formula seus julgamentos e define sua ação” (GAIGER, 1997, p. 74), diz respeito a essa sabedoria implícita e remete a uma realidade interior comum aos indivíduos que a partilham.

lógica do sujeito; eles não construirão as mesmas identidades comprometidas” (BAJOIT, 2006, p. 234).

A gestão relacional de si, admite essa escolha, como também admite que as identidades coletivas se transformem em lógicas de ação social. Sendo assim, atores sociais não são o mero reflexo do seu *habitus*<sup>3</sup>, mesmo com uma mesma identidade coletiva, os indivíduos podem se comprometer com lógicas de ação diferentes. Esse livre arbítrio faz com que os indivíduos assumam compromisso identitários “daquilo que é e do que queria vir a ser e daquilo que acredita deva fazer para isso” (idem, p. 235) e para realiza-los o indivíduo precisa dos outros.

Por meio de relações sociais, balizadas em permutas e laços sociais comprometidos, são desencadeadas lógicas de ação para que a realidade do indivíduo se realize. “Compromete-se, portanto, em ações através das quais ele conta propor/impor as suas expectativas aos outros; cada “eu” procura agir sobre os outros para realizar seus compromissos par consigo mesmo” (ibidem, 236). Para tal, o indivíduo estabelece relações de permuta, participa de formas de solidariedade coletiva ou pode comprometer-se em ações coletivas, objeto deste trabalho.

Dentro do contexto dos bancários, observa-se a existência de uma identidade de classe, mesmo considerando-se uma heterogeneidade interna, pois, valores intrínsecos a caracterizam enquanto classe, especialmente quanto ao inconformismo para lutar pelos direitos trabalhistas e ampliar as suas pautas para a mitigação de problemas sociais. Ademais, os bancários têm taxas de associativismo que chegam a quase 50% da categoria, frequentam clubes de bancários, eventos sociais, esportivos e culturais de bancários, nos quais teatros, restaurantes, cafés e cinemas de bancários, com atendimento diferenciado para esse público.

Ter identidade de classe é condição *sine qua non* para que uma ação coletiva seja forte. Nesse sentido, os indivíduos que aderem à ação coletiva devem adotar traços socioculturais comum ao grupo, valorizá-los e ter orgulho deles.

## 1.2. Um pouco da história dos bancários

A gênese das condições que configuram a identidade dos bancários está vinculada aos movimentos surgidos desde a primeira greve nacional da categoria, em 1934, até a emergência de um novo padrão de acumulação capitalista baseado na financeirização do capital a partir dos anos 1970. Esse cenário trouxe consequências aos trabalhadores e à ação coletiva, por meio da configuração em sindicatos<sup>4</sup> que, engajados, lutaram por melhores condições de trabalho e buscaram inclusive a transformação política e econômica do país, a exemplo da luta pela redemocratização. A valorização do lucro máximo ao acionista sob a lógica predominante de priorização dos resultados de curto prazo, levou à racionalização do uso do trabalho, com redução de custos e maior acumulação para os banqueiros inclusive o Estado. “Esse conjunto de alterações teve como consequência uma mudança no perfil da categoria, nas

---

<sup>3</sup> De acordo com Bourdier (2006b), *habitus* consiste naquilo que se vive como mais natural, e sobre o que a ação consciente não tem controle. As normas culturais, as condições socioeconômicas interferem nesse *habitus* que geram comportamentos, sentimentos e atitudes. Tomando a palavras de Gaiger (1999) “essa abordagem interpreta as condutas com base nas motivações subjacentes aos gestos intencionais, relacionando-as como dimensões praxeológicas do agir humano (p. 76).

<sup>4</sup> Desde 1923, com a Associação dos funcionários de Banco de São Paulo, os bancários têm constituídos sindicatos, associações de classe, e hoje totalizam mais de 360 entidades representativas.

condições de trabalho e no exercício da atividade da profissão, com desdobramentos nas formas de construção das mobilizações coletivas” (COLOMBI; KREIN, 2016, p. 474).

A alteração na natureza do trabalho no setor, inclusive reduzindo a função do bancário a vendedor de serviços e produtos financeiros, sujeitando-o a cumprir metas estabelecidas; o aumento do comissionamento permite que os bancos lidem melhor com a questão da greve, e o uso da automação que possibilita manter o banco em funcionamento mesmo com as agências fechadas, a ampliação da heterogeneidade entre os bancários, trazem também novos desafios ao movimento sindical. De acordo com Bajoit (2006) é necessário entender as relações existentes entre a identidade coletiva, a lógica do sujeito individual e a lógica da ação social.

Por isso, essas diferentes lógicas desafiam a ação sindical a combinar a representação de interesses paradoxais, que tem de um lado as necessidades coletivas dos trabalhadores, em sua maioria de cunho econômico, e de outro a ascensão de interesses de grupos segmentados no interior da categoria, no qual “cada fração da categoria se percebe como possuidora de motivos legítimos para a ação sindical e desafia a capacidade das organizações sindicais de unificar as demandas e buscar apoio e legitimação (idem, p. 476).

A partir dos governos de esquerda, como forma de manter essa legitimação, o sindicalismo bancário buscou uma maior organização e burocratização e por vezes concentrando o poder de decisão, com um sindicalismo pragmático, o que levou a um distanciamento das organizações nos locais de trabalho e das bases. “Não que os mecanismos de democracia formal tenham deixado de existir; ao contrário, os ritos formais são cumpridos, salvo problemas isolados. Quando muito, cruzam os braços durante as greves, mas sem construí-la ativamente” (SOARES, 2016, p. 512). Para este autor, “a eleição de Lula representou um ponto de inflexão para os bancários. Sem dúvida, as ações sindicais e políticas bancárias foram revigoradas nos doze anos de governos petistas, ainda que a amplitude do revigoramento seja discutível (idem, p. 500).

No último ano do governo Dilma, os bancários celebraram um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de dois anos que, além de garantir aumentos acima da inflação, garantiu a maioria dos direitos que seriam retirados com a reformulação das leis trabalhista<sup>5</sup>. Assim, naquele ano e no ano seguinte, primeiro ano após o impeachment, não ocorreu movimento de greve.

Em 2018, quando venceria aquele ACT, os bancários conseguiram renovar, por meio de inúmeras plenárias, contudo, sem greve e mais uma vez com garantia de aumento acima da inflação, por mais dois anos.

### **1.3 A classe em si: Bancários de Caixa Econômica Federal e o Movimento do Pessoal da Caixa**

Os fatores históricos que incidem coletivamente sobre a configuração do movimento dos bancários da CEF, iniciado em outubro de 1985 e marcado pela primeira greve nacional dos empregados da Caixa (que será o objeto de análise

---

<sup>5</sup> Vigorada a partir de 11/11/2017.

sociológico a ação coletiva conflitual) e pelo I Congresso Nacional dos Empregados da Caixa (Conecef), relacionam-se a efervescência dos movimentos pela redemocratização do país e pelos direitos trabalhistas.

Os governos neoliberais que sucederam o regime militar foram marcados pelas ameaças de privatização e pelas demissões em massa, culminando em 1991 com o movimento pela reintegração dos demitidos que levou a uma greve de 21 dias<sup>6</sup>. Nessa Campanha o Movimento do Pessoal da Caixa (MPC) como ficou conhecido, ganhou força e o respaldo da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (Fenae) e assim organizou uma campanha para ajudar financeiramente os demitidos com a doação de 0,03% do salário de cada empregado, valor equivalente a um ticket alimentação diário para o fundo. Nessa campanha 35 mil empregados autorizaram o desconto e se tornou o maior gesto coletivo de solidariedade da história do Pessoal Caixa. (SERRANO, 2018).

De acordo com Soares (2016), os constrangimentos para a ação sindical, em especial para os bancários da CEF, nos governos Fernando Henrique Cardoso, foram marcados especialmente pela demissão sem justa causa dos funcionários públicos da CEF com a norma RH 008, no ano de 2000, além do congelamento de salários e corte de direitos. Mesmo assim, a repressão não representou óbice ao MPC, que realizou campanhas massivas.

Para o MPC, a eleição de Lula e Dilma representou a revigoração das ações sindicais e políticas bancárias, com a manutenção de canais de negociação abertos com os sindicalistas. Mesmo assim, foi observado nesse período um aumento do número de bancários reforçou o ciclo grevista, com o aumento no número de greves, como também de sua duração.

De acordo com Soares (2016) isso deve-se ao fato da “bancarização”, causada pelo aumento da oferta de crédito, um maior desempenho financeiro dos bancos, o aumento do emprego, e principalmente a não criminalização da maioria das greves e o fortalecimento dos bancos públicos.

Destaca-se que em 2009 o MPC promoveu a greve mais longa da história da categoria, com duração de 28 dias e na pauta principal estava a correção da inflação mais ajuste real do salário.

A partir de 2015, o MPC cresceu impulsionado pelo retorno da ameaça de privatização e pela ampliação das demissões voluntárias o que levou à adesão a movimentos em favor das empresas públicas, realizando campanhas nacionais em parceria com outras entidades como petroleiros, eletricitários, urbanitários, dentre outros.

## **2. Pressupostos teóricos da Ação Coletiva Conflitual (ACC)**

Uma serie de fatores precedem a configuração de uma ação coletiva conflitual. Para Bajoit (2006), as lógicas de permuta social que estão fundadas em quatro lógicas fundamentais, seja a permuta complementar (com base na cooperação), conflitual (por meio do combate), competitiva (pautada na competição) ou contraditória (com o rompimento de relação) estabelecem a forma de agir do eu com o outro.

---

<sup>6</sup> A campanha de reintegração dos demitidos foi denominada “Não toque em meu companheiro”.

Estar em relações conflituais e contraditórias prescinde a ação coletiva e que para que seja forte “cada um dos indivíduos que a ela aderem seja fortemente incitado a adotar por si mesmo os traços socioculturais que tem em comum com os outros (BAJOIT, 2006, p. 245).

Para Gaiger (1997) uma ação coletiva precisa, para ter significação e vigência histórica, ser episódica; isto implica em não ser algo do cotidiano, deve existir por um determinado fim e de uma maneira que busque dinamizar o que está posto. Busca-se assim um rompimento com a conformidade ou a resignação fruto de uma mudança do sujeito, mediante um eficiente trabalho de esclarecimento intelectual.

Esses objetivos precisam ser legitimados pela sociedade e assim, o ator coletivo tem um projeto com poder de convicção. Mas, como os valores e projeto individuais tornam-se coletivos a ponto de gerar uma mobilização?

Importante o entendimento do conceito de senso prático, trazido também por Gaiger (1999), para o qual o protesto e o conflito se configuram como um desdobramento natural de um caminho trilhado há mais tempo; “compreendido como parte de um sistema de referências culturais e simbólicas, gerador de condutas, forjado e internalizado ao longo do tempo pelos indivíduos que compartilham posições e trajetórias sociais similares” (p. 71).

Ter esse senso prático permite que os indivíduos se solidarizem de maneira organizada em torno do desafio a um inimigo comum e que assim, se mobilizem para entrar em conflito e/ou contradição com ele.

Assim, de acordo com Bajoit (2006) são definidos os três componentes para a ação coletiva, partindo da formação de uma solidariedade organizada, para a qual se estabelecem sete condições, da constituição de um adversário ou inimigo, como quatro condições e da explicitação dos desafios, também com quatro condições.

Em estudos subsequentes, Bajoit e Vanhulst (2016)<sup>7</sup> sistematizam os componentes e os processos da ação coletiva pautados em três “estágios”, que precedem a ACC: da privação à frustração, da frustração à mobilização e da mobilização à organização. De acordo com Gaiger (2018), esses estágios requerem condições e processos decisórios de seus atores para que se produzam.

Nesse sentido, se passa da privação à frustração quando o objeto da demanda é socialmente legítimo, isto é, o bem ao qual se é privado é um bem coletivo, transcendente e quando existe a convicção na possibilidade do atendimento da demanda e existe um adversário, isto é, um ator social (concreto) a quem atribuir a causa da privação. A frustração como emanada do descontentamento causado pela defasagem entre expectativas e percepções sobre a realidade, no contexto das predisposições culturais incorporadas pela classe (GAIGER, 2018).

Para que da frustração se chegue à mobilização há de se ter uma descrença no atendimento da demanda de maneira individual, que existam líderes ativistas e que entre eles haja afecção e mutualismo o suficiente para contagiar a classe e a sociedade, e que essa liderança emane de uma posição social e cultural comuns, com capacidade de aportar ao interesse geral (ou negar-se a fazê-lo), gerar sentimento de competência e capacidade de equilibrar a negociação e repressão de parte do adversário (idem)

---

<sup>7</sup> Essa nova configuração não deixa de abordar os conteúdos inerentes à análise feita por Bajoit (2006).

Por fim, da mobilização à organização é necessário que efetivamente a liderança tenha boa reputação e competência, inclua outras demandas oriundas das classes menos mobilizadas; que a estratégia de negociação preveja ganhos parciais, progressivos, com também a captação e gestão de recursos para o movimento que possa garantir o bom funcionamento interno da organização, por meio da efetiva participação e representação e o externo com o estabelecimento de alianças e gestão dos enfrentamentos, com adoção de métodos e meios legítimos de luta (ibidem).

Faz-se necessário que o movimento social tenha a capacidade de transformar os atores privados em frustrados, que dessa frustração venha a mobilização e que assim haja a organização em prol de uma ação coletiva.

Em cada um desses estágios, são postas condições para a fluidez do processo como será observada na relação com o Movimento do Pessoal da Caixa.

### **3. A ação coletiva conflitual dos bancários: análise sociológica de Greve de 1985.**

A primeira Greve Geral do Pessoal da Caixa aconteceu em 30 de outubro de 1985, com uma duração de 24 horas, e adesão de quase 100% de todas as agências do país. De acordo com Serrano (2018), essa paralisação, no âmbito do banco, inaugurou um novo ciclo de mobilizações permanentes do Movimento do Pessoal da Caixa.

A greve das “seis horas” como ficou conhecida, se originou da mobilização dos auxiliares de escritório, que buscavam ser enquadrados como escrivães na carreira técnico-administrativa, já que exerciam as mesmas atividades, mas tinha o piso salarial na metade. Essa mobilização pela “injustiça” aos auxiliares envolveu outros setores que passaram a reivindicar a jornada de seis horas e a condição de trabalhador bancário (e não economiário como era até então), com direito à sindicalização.

A Fenae, enquanto entidade nacional representativa do pessoal da Caixa, protagonizou a organização da greve e instaurou o Movimento do Pessoal da Caixa que deixou o legado da importância da mobilização para as conquistas e da busca de unificar a classe.

Seguindo a sistematização de Bajoit e Vanhulst (2016), as condições necessárias à ACC serão apresentadas no contexto desse movimento<sup>8</sup>. relacionadas às condições necessárias a ACC, conforme as listas que se seguem e confrontam a Condição com o Contexto do MCP.

---

<sup>8</sup> Cumpre destacar que as informações obtidas foram fruto de uma pesquisa de cunho documental e bibliográfico e pela entrevista concedida pelo Diretor Sociocultural da Fenae, COSTA (2018).

## A). Da privação à frustração

Quadro 03- Condição da privação à frustração X Contexto

Condição	Contexto do MPC
<p>Que o “Bem coletivo” buscado pelo movimento possa ser legitimado pelo modo cultural vigente:</p>	<p>Em 1985, os demais bancários já trabalhavam numa jornada diária de 6 horas. Além disso, a Caixa Econômica Federal sempre foi reconhecida como importante para a sociedade, já que muitos serviços prestados acabavam atendendo a um público rejeitado em outras instituições ou por praticar taxas mais atrativas e/ou subsidiadas pelo governo. Assim, não foi difícil entender que era justa a reivindicação dos bancários da Caixa naquele momento. Assim, muito mais do que se limitar à reivindicação de questões corporativas, estava por traz do movimento a manutenção da Caixa Econômica como o principal instrumento de transmissão das políticas, públicas do Estado Brasileiro.</p> <p>Através da Caixa serviços como Financiamento Habitacional e estudantil, Penhor de joias, repasse de verbas para obras de saneamento e infraestrutura urbana dentre outros são levados à sociedade e isso a torna reconhecidamente como de utilidade pública para a sociedade brasileira.</p>
<p>Que o “Bem coletivo” reivindicado se insira em um objetivo utópico a longo prazo, não negociáveis, mas permitem fazer sonhar, e, sobretudo, renovar constantemente as reivindicações concretas e que são inesgotáveis.</p>	<p>O trabalho bancário exige um esforço mental elevado. Alie-se a isso, o vasto portfólio de serviços prestados pela Caixa à sociedade brasileira. Por certo que uma jornada superior a 6 horas diária leva o bancário a um esgotamento mental que, por sua vez, implicaria na redução da qualidade do atendimento prestado à sociedade. Desse modo, a redução da jornada de trabalho implicou em maior atenção e dedicação no atendimento por conta dos empregados contratados no momento da sua implantação como implicou em aumento das contratações, ampliando a capacidade de atendimento da Caixa.</p>
<p>Os indivíduos privados deste “Bem coletivo” devem acreditar que possível obtê-lo, por meio de sinais, como melhoria da conjuntura econômica ou política, fragilidade dos dirigentes, existência de um grupo de referência que já tenha melhorado sua situação.</p>	<p>O Brasil passava por transformações políticas. No início dos anos de 1980, surgiram a Central Única dos Trabalhadores e o Partido dos Trabalhadores, embalados por grandes greves ocorridas naquele início de década. O regime militar brasileiro já demonstrava seu esgotamento e, mesmo que por eleição indireta, havia sido eleito o primeiro presidente civil após o fim do regime militar, revelando uma ambiência que favorecia a reivindicação. O Pessoal da Caixa já tinha como referência os demais bancários, uma categoria grande e organizada.</p>
<p>Que os indivíduos privados atribuam a causa da sua privação a outro ator com o qual tem relação direta como os patrões, especuladores, ou seja, um adversário ao qual possam atacar. A privação não leva a frustração sem que sua causa seja atribuída a uma origem contra a tal não podem fazer nada.</p>	<p>Com a unificação das Caixas Econômicas ocorrida uma década e meia antes do movimento pela jornada de 6 horas, os empregados das Caixas Econômicas passaram a ter um único patrão, o Governo Federal, uma vez que a Caixa é uma empresa 100% pública. Até aquele momento os Pessoal da Caixa era considerado Funcionário Público e Econômiário. Com a aprovação de um projeto de lei, impulsionado pela forte greve que paralisou quase que integralmente a empresa, os Econômiários passaram a ter direito a sindicalização, jornada de 6 horas e passaram a ser considerados bancários, mudando o vínculo para a CLT.</p>

Fonte: elaborado pela autora, adaptado de Bajoit; Vanhulst (2016).

## B) Da frustração à mobilização

Quadro 04- Condição da frustração à mobilização X Contexto

Condição	Contexto do MPC
<p>Que as soluções individuais para a frustração (lealdade, pragmatismo e/ou fuga) não sejam demasiadamente fáceis, nem demasiadamente difíceis. Se são demasiadamente fáceis, os indivíduos tendem a permanecer na relação, preferem praticar lealdade, ou o pragmatismo. Se são demasiadamente difíceis, tendem a abandonar a luta ou sair da relação.</p>	<p>Com o direito de sindicalizar e sendo reconhecido como bancário, o pessoal da Caixa se inseriu na dinâmica reivindicatória antes proibida aos funcionários das empresas públicas. O pessoal da Caixa foi o primeiro grupo de empregados dessas empresas que a ter o direito de sindicalizar e, com isso, agir coletivamente em torno de suas reivindicações. Além disso, passou a realizar anualmente o Congresso Nacional do Pessoal da Caixa (Conecef), fórum responsável por debater e formalizar a pauta de reivindicações a ser apresentada à direção da empresa. O Conecef é precedido de encontros estaduais nos quais as pautas reivindicatórias são apresentadas, debatidas e reunidas e onde são escolhidos os delegados que participarão do Conecef.</p>
<p>Que sejam levados à mobilização por um ou vários grupos de ativistas, que empreendam ações concretas: eles deram exemplo, estimularam a disseminação, perturbaram as consciências, suscitaram a reflexão, controlaram os que se viram tentados por outras soluções diferentes da manifestação proposta.</p>	<p>Vários grupos políticos atuaram no seio do movimento dos empregados da Caixa. A organização desses grupos ocorreu nas direções sindicais, na Comissão Executiva dos Empregados da Caixa (CEE), indicada pelas Federações de Sindicatos de Bancários de todo o País, em Federações e Confederações ligadas a várias centrais, como a CUT.</p>
<p>Que os membros da categoria social frustrada tenham uma unidade anterior ao movimento. É preferível que compartilhem da mesma condição social e que tenham uma cultura comum. Esta semelhança se basear em critérios objetivos, em uma experiência comum, em subjetivos e, se for possível, em tradições de luta, e, por fim, e em uma proximidade geográfica.</p>	<p>Antes da conquista do direito de sindicalização e de ser reconhecido como bancários, o pessoal da Caixa já se organizava em associações. Várias associações de Economiários já existiam, algumas delas com mais de meio século de existência à época. A própria federação das associações de pessoal da Caixa já existia quando do surgimento do MPC. A atuação dessas associações e federação para além da atuação associativa, comandava as negociações coletivas e atuava politicamente de modo a dar consecução do seus papéis de defesa da Caixa e dos interesses dos seus empregados</p>
<p>Que os membros do movimento possam contribuir com algo importante para interesse geral, algo necessário, que permita exercer uma pressão sobre os adversários.</p>	<p>Os encontros estaduais dos empregados da Caixa, que desde a época e até hoje, iniciam os debates de maneira democrática, por consenso progressivo entre seus membros, no qual se elabora da pauta a ser entregue à Caixa com as reivindicações. É um fórum aberto à participação de qualquer empregado, ainda que este não faça parte de nenhum grupo organizado dentro do movimento ou mesmo não seja sindicalizado ou associado a alguma entidade representativa.</p>
<p>Entre propostas de negociação e exercício da repressão, a conduta do adversário tem uma importância decisiva. Nas negociações, o adversário tem que ser suficientemente intransigente, para que o movimento tempo de se constituir, e sua repressão não tem que ser demasiadamente frágil ou forte, para que se unifiquem e não se acovardem e desmobilizem-se.</p>	<p>O enfraquecimento do regime militar favoreceu a organização do pessoal da Caixa. Caso naquele momento houvesse uma repressão dura, possivelmente não atingiria o nível de organização atual. Desse modo, o nível de resistência e organização do pessoal da Caixa foi no nível suficiente para que o Governo cedesse e possibilitasse a conquista dos direitos.</p>

<p>Que a identidade coletiva (que une entre si o membro do grupo) está reforçada por relações. Se o orgulho ou ódio os mobilizam, ao contrário, o medo, a inveja e a vergonha inibem a mobilização</p>	<p>Existe entre no pessoal da Caixa uma identidade de pertencimento e orgulho de poder servir à sociedade através dos programas sociais delegados pelo governo Federal a esse banco público. Isso por si só já seria um ponto de convergência à mobilização, entretanto, há muitas outras atividades realizadas pelas entidades representativas do pessoal da Caixa que também os une. As várias Associações de Pessoal da Caixa (Apcef's) pelo Brasil, capitaneada pela Fenae realizam eventos voltados para o pessoal da Caixa. Alguns desses eventos não encontra paralelo de comparação em outra categoria organizada.</p>
<p>Que existe um grupo de referência, que está mobilizando em outro lugar do mundo e que gere um efeito de contágio.</p>	<p>Neste ponto há que se destacar uma situação especial do movimento do Pessoal da Caixa.</p> <p>A organização dos bancários do Brasil é feita com base num modelo que não encontra precedente e serve de norte para outras categorias. É, possivelmente, a única categoria multipatrões que possui um Acordo Coletivo de Trabalho com abrangência nacional (os Correios e a Petrobras também celebram acordos nacionais, mas abrange apenas um empregador).</p> <p>Em diversos aspectos, o Movimento do Pessoal da Caixa tem sido a vanguarda em termos de mobilização, de funcionamento, e até de financiamento. A Fenae possui investimentos em empresas que lhe garante dividendos para custear a sua estrutura bem como às atividades sociais, esportivas, culturais e de lazer que promove.</p> <p>O Conecef é, também, um paradigma para outros grupos de trabalhadores, já que acontece anualmente há mais de 30 anos.</p>

Fonte: elaborado pela autora, adaptado de Bajoit; Vanhulst (2016).

### C). Da mobilização à organização

#### Quadro 05- Condição da mobilização à organização X Contexto

Condição	Contexto do MPC
<p>Que a liderança seja de boa qualidade: unida, honesta, perseverante, independente, combativa e carismática; também é necessário que os líderes sejam capazes de fazer o uso correta da relação de força para a mobilização.</p>	<p>Antes de se tornarem bancários, o pessoal da Caixa se organizava em torno das associações de pessoal estaduais. Com o ingresso nos quadros da empresa de pessoas mais ligadas à esquerda, muitas dessas associações foram conquistadas por esses novos empregados assim, com apoio da Fenae, que já havia sido conquistada por pessoal de esquerda e de alguns sindicatos ligados à CUT, se uniram em torno do ideal do movimento</p>
<p>As lideranças devem levar em conta as reivindicações dos mais dominados. Quem se mobiliza primeiro são aqueles que suportam menos o peso das privações.</p>	<p>A maioria dos dirigentes de entidades representativa se engajou no movimento em função de suas convicções políticas de esquerda. O país ainda vivia sob o regime militar e, não era fácil se expor apoiando e principalmente participando de movimentos reivindicatórios. Desse modo, foram os mais aguerridos que tomaram a dianteira do movimento e, assim, acabaram sendo conduzidos às direções das entidades representativas do pessoal da Caixa bem como daquelas mais amplas, que representariam a categoria bancária e centrais sindicais de trabalhadores.</p>

<p>Os fracassos e os sucessos plenos tendem a desmobilizar os movimentos sociais. Para tanto em nível mais elevado possível, duradouro, o nível de mobilização de suas bases, os líderes têm que propor reivindicações parciais, negociáveis a curto prazo com o adversário sustive de ser alcançada com as forças do movimento como se encontra no momento.</p>	<p>A pauta de reivindicações do Pessoal da Caixa é elaborada em dois momentos. As cláusulas econômicas, fruto de um avançado modelo de negociação, são definidas na Conferência Nacional dos Bancários, organizado pela Contraf/CUT. Já as demais cláusulas, chamadas de Sociais, são compiladas no Conecef, após terem sido levadas pelos delegados eleitos nos estados. Durante o processo de negociação, a CEE prioriza as cláusulas mais relevantes e apresenta na Mesa de Negociação Específica. Obviamente que a Caixa nem sempre concorda em debater os itens ansiados pelos bancários e, muitas vezes, posterga a negociação.</p>
<p>Que os líderes saibam administrar bem os recursos para as mobilizações, como informações, redes, dinheiro.</p>	<p>Embora não dispusessem de fartos recursos e até as condições de comunicação não fossem tão ágeis quanto atualmente, as lideranças conseguiram, com êxito, mobilizar os empregados da Caixa em todo o Brasil e, desse modo conquistaram o reconhecimento como bancários e conseqüentemente, jornada de 6 horas.</p>
<p>A organização deve ter um bom funcionamento interno, saber quem são seus membros, a quem compete cada tarefa, definir normas de funcionamento, delegar autoridade e controlar seu exercício, administrar os conflitos internos.</p>	<p>As Apcef's já possuíam uma integração com a Fenae. Desse modo, a mobilização se tornou mais homogênea e atingiu todo o país, levando à conquista do pleito.</p>
<p>Que a organização possa administrar suas relações externas: que possa definir uma boa política de alianças com outros atores (movimentos sociais ou partidos políticos) suscetíveis de contribuir com a sua ação, e do contrário, que possa demarcar-se claramente daquilo que pode prejudicar o movimento (sua imagem, suas negociações, suas conquistas; ademais, é necessário também que possa utilizar inteligentemente os meios de comunicação de massas.</p>	<p>Desde o Conecef até as direções das entidades associativas e sindicais representativas do Pessoal da Caixa há uma pluralidade de grupos políticos ligados as centrais sindicais e partidos de esquerda. Essa composição faz sentido haja vista serem fóruns em que são debatidos os direitos dos trabalhadores e as formas de atuação na busca de melhoria de condições salariais e de trabalho.</p>
<p>Os métodos de luta escolhidos devem ser legítimos, a fim de dar credibilidade à mobilização.</p>	<p>Anualmente as campanhas nacionais de reivindicação é coordenada pela Contraf/Cut. Desde o início essa confederação alinha com os sindicatos e as forças políticas que atual no movimento bancário, um calendário de atividades coordenadas para que o movimento ganhe força. As questões da legalidade dos movimentos reivindicatórios, que podem culminar com a greve, recebem um tratamento especial tendo a Contraf/Cut a responsabilidade de enviar proposta de editais, calendários e antecedência das publicações dos editais com vistas a salvaguardar os direitos dos trabalhadores. Não se tem registro de que as entidades representativas dos bancários tenham se utilizados de recursos ilegais de qualquer ordem.</p>

Fonte: elaborado pela autora, adaptado de Bajoit; Vanhulst (2016).

### Algumas constatações

Entende-se que a emergência de movimentos sociais oriundos da luta coletiva pode ir além das relações de exploração, por vezes de cunho político-ideológico, e buscar o que Gaiger (1997) chama de uma “nova cultura política” (p. 70). O

reducionismo das lutas, calcados apenas da dialética submissão-insubordinação, amplia-se; enfoca práticas coletivas “mais próximas do cotidiano e de mobilizações locais (por moradia, transporte) e específicas (gênero, raça) (idem).<sup>9</sup> O autor entende que os movimentos sociais são o lócus da produção de novos valores e representações, ou de inovação cultural e não meramente para formação da consciência política.

Nesse sentido, cabe também o entendimento de classe como relacional a um todo, e não apenas da análise de classe a partir da posição que essa classe ocupa na sociedade, mas em suas outras relações que ocorrem no espaço social, como as próprias lutas de classe.

As estratégias adotadas pelo movimento bancário de modo geral têm apresentado dificuldades de universalização<sup>10</sup> das demandas, apesar de responderem aos interesses mais imediato e concretos dos trabalhadores em que prevalecem as questões econômicas.

Deveras, essas dificuldades de ações coletivas mais amplas, ou de uma maior frequência delas, podem ser oriundas de entraves. De acordo com Gaiger (2018) pode ser dado um contexto de imprevisibilidade, da necessidade de se estabelecer o ponto limite da irreversibilidade, da possibilidade de perda de controle e de autonomia, por represálias, sanções, punições e ainda pelo dilema de arcar com os “custos” de ultrapassar a fase do pragmatismo e chegar ao protesto.

Alguns desses óbices são extensivos ao MPC. Contudo, tem-se recorrentemente a realização de ações em prol da igualdade de oportunidades, identidades de gênero, raça, orientação sexual, ações contra as terceirizações, não apenas em favor da categoria bancária, pelo sistema financeiro brasileiro, que envolvem propostas econômicas para o desenvolvimento do Brasil (SOARES, 2016).

Daí pode-se depreender que o MPC tem uma efetividade enquanto um movimento de classe. Fazendo-se uso de Gaiger (2018), e correlacionando com o objeto do trabalho em questão, o MPC, enquanto um ator coletivo, questiona as injustiças e desigualdades imputadas a classe pelo Estado e cai em conflito, caso não haja um acordo para a alterações das condições de desigualdade. Para tanto, o MPC fortalece as formas internas de solidariedade como também os vínculos externos a fim de facilitar as formas de transação.

Assim, tem-se no MPC um engajamento decisivo e contínuo dos seus membros, frente às conquistas, em especial as que atingem diretamente os bancários da Caixa. Nesse seguimento, o movimento se fortalece e gera novas perspectivas de adesões e alinhamentos para novos ganhos coletivos da classe e da sociedade.

---

<sup>9</sup> O autor entende que o desenvolvimento de uma nova cultura política ficou no âmbito do devir, como “um potencial inverificado e controverso”(GAIGER, 1997, p.70), na medida em que a os novos movimentos sociais a deixam em aberto. Contudo, vale a discussão teórica sobre a mobilização para além da exploração.

<sup>10</sup> Essa universalização das demandas conforme à conceituação de Offe (1989, p. 216 *apud* COLOMBINI; KREIN, 2016) está relacionada com a capacidade do sindicato agir como uma organização que prepara seus membros para “atuar solidariamente a serviço de interesses reconhecidos como interesses comuns” perante a categoria, reforçando assim a identidade do bancário *pari passu* à neutralização das tendências de fragmentação em seu interior”.

## REFERÊNCIAS

- BAJOIT, Guy. **Tudo muda**: proposta teórica e análise de mudança sociocultural nas sociedades ocidentais contemporâneas. Ijuí: Editora Unijuí, 2006.
- BAJOIT, Guy; VANHULST, Julien. Las acciones colectivas conflictivas: el caso del Movimiento estudiantil chileno. **Anuário del conflicto social 2016**, p. 21-60.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2006a.
- \_\_\_\_\_. O camponês e seu corpo. **Rev. Sociologia e Política**, Curitiba, n. 26, jun. 2006b, p. 83-92.
- COLOMBINI, Ana Paula Fregnani; KREIN, José Dari. As mudanças no sistema financeiro e as estratégias da ação sindical: o caso do Sindicato dos Bancários de São Paulo. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, mai./ago. 2016, p. 469-496.
- COSTA, Moacir Carneiro. **Entrevista** concedida a Ana Luiza Mendes. 10 out. 2018.
- FENAE, Federação das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal. Disponível em: <<http://www.fenae.org.br>>. Acesso em 12 out. 2018.
- GAIGER, Luiz Inácio. Ethos de posição e vida cotidiana: o ethos como mediação entre condições sociais e comportamentos. **Estudos Leopoldenses: série Ciências Humanas**, São Leopoldo, v. 33, n. 151, 1997, p. 69-94.
- \_\_\_\_\_. As condições socioculturais do engajamento do MST. **Estudos sociedade e agricultura**, n. 13, out. 1999, p. 70-92.
- \_\_\_\_\_. **Seminário de Sociologia**. São Leopoldo: Unisinos, 2018. (material didático).
- HADDAD, Fernando. Trabalho e classes sociais. **Tempo Social; Rev. Sociol. USP**, São Paulo, v. 9, n. 2, out./ 1997, p. 97-123.
- SERRANO, Maria Rita. Caixa: empresa centenária a serviço do sonho dos brasileiros. In: SADER, Emir (org). **Se é público é para todos**. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018. p. 89-120.
- SOARES, José Luiz. O que terá acontecido ao sindicalismo bancário no Brasil (2003-2014)? **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, mai./ago. 2016, p. 497- 522.
- WRIGHT, Erik Olin. Análise de classes. **Revista brasileira de ciência política**, Brasília, n. 17, mai./ago. 2015, p. 121-163.