

O SEEB/MA E A LUTA DE CLASSES

Contribuição ao Debate

CIRCULAÇÃO INTERNA

"Aqueles que se consideram Marxistas não podem contentar-se em "condenar" ou "lamentar" os atos políticos: é preciso também que eles os expliquem. De fato, manifestações de "pesar" ou de "solidariedade" ajudam os povos a suportar suas desgraças mas não os auxiliam a descobrir suas causas nem a lutar pela eliminação destas ou contra o seu resurgimento. Por outro lado, explicando as razões daquilo que é efetivamente condenável do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores, pode-se contribuir para que as forças políticas evoluam de modo a não permitir que aquilo que é lamentável se repita." (Charles Bettelheim, A Luta de Classes na União Soviética, 2a. Edição, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979, pág. 19).

Charles Bettelheim, marxista francês, que viveu muito tempo na URSS, tendo acompanhado de perto os "Grandes Processos" de Moscou, através dos quais o PCUS (Partido Comunista da União Soviética) sob a liderança de Stálin eliminara seus principais opositores, defrontava-se agora (1968) com a invasão da Checoslováquia por tropas soviéticas e de seus aliados. Este, o ponto de partida de C.B., para a construção dessa obra que é sem dúvida uma grande contribuição para o entendimento do que houve no "Leste" de 1917 até hoje.

Sem a pretensão de igualar as situações, mas ao mesmo tempo considerando a relevância e a analogia do caso em questão, é que partimos, como Bettelheim, inicialmente da angústia de presenciar fatos tão díspares do objetivo da Revolução de 1917, e depois, da racionalidade que cabe ao(s) indivíduo(s) que se coloca(m) na condição de dirigente(s) de classe.

É nesta condição, que passamos a analisar, e buscar explicações para o recente acontecimento protagonizado pela maioria da diretoria do Sindicato dos Bancários do Maranhão, ao demitir 07(sete) funcionários do nosso Sindicato, dentre os quais 02 (dois) dirigentes sindicais.

DO FATO EM SI

O Presidente Uílio Oliveira e a Secretária de Administração, Rosário Braga, no dia 30.08.94 trazem ao conhecimento da Diretoria reunida, uma informação, por eles considerada gravíssima, que se não resolvida logo atentaria contra a imagem do Sindicato.

Segundo os dois, tratava-se da suspeita de que o roubo do carro de um dos diretores (Walber Braga) ocorrido há cerca de um mês atrás, teria sido praticado por uma ex-funcionária (esposa do próprio diretor), em companhia de outro funcionário (Adanilson). Ademais, sabia-se que as suspeitas eram de conhecimento de todos os demais funcionários, os quais teriam quebrado a confiança por não terem informado à Diretoria sobre a referida suspeita.

Resultado: afastou-se o funcionário supostamente envolvido de forma direta e constituiu-se Comissão de Sindicância para aquilatar o grau de conhecimento do assunto por parte dos demais. Perante a Comissão todos negaram saber de qualquer coisa exceto a funcionária Antonia que já havia confessado antes aos diretores Uílio e Rosário.

A Comissão chega à conclusão, por maioria, que foi um erro instituir a Sindicância - a qual só veio a piorar o relacionamento entre diretores e funcionários, gerando inclusive alguns incidentes - e propõe que se faça uma reunião para uma Crítica e Autocrítica Coletiva e elabore-se um Plano de Formação para avançarmos no estabelecimento das relações Socialistas de Trabalho entre funcionários e diretores (conforme explicitado em documento anexo). Ao contrário, a Diretoria decide por maioria demitir a todos os "citados" no inquérito, entre os quais dois dirigentes sindicais, sob a alegação de quebra de confiança.

DA ANÁLISE DO FATO

Tomada e executada a decisão, o que nos veio em primeiro lugar foi a angústia, a decepção, a vergonha de ter aqueles 08(oito) bancários protagonistas desta, por nós considerada, atrocidade, (Uílio e Bernardo do BB, Bira e Wilson da CEF, Elves do Bandeirantes, Lêda do BRADESCO, Evandro do FINASA e Rosário Braga do BEM) como colegas de Diretoria. Por outro lado, o que é mais importante, companheiros que sofreram e combateram a opressão diuturnamente em seus bancos, lideraram ativamente a construção do MOB-CUT e a derrubada dos pelegos que ocupavam o SEEB-MA, todos eles sacrificando grande parte do tempo de convívio da família, com a atividade sindical.

Ou seja, será que o poder modifica as pessoas? Será que o oprimido tende a se tornar opressor quando tem oportunidade? O que leva o Homem (Proletário, oprimido na fábrica) a chegar em casa e bater na sua companheira e nos filhos? O que leva esses companheiros que sofreram várias injustiças diretamente dentro dos seus Bancos, quando lá trabalhavam, e agora acompanham, como Dirigentes, a opressão sofrida pela categoria, como a Demissão de 100(cem) Dirigentes Sindicais da CEF por Lafayette Coutinho; as retaliações de Pantoja do BEM contra os grevistas, que persistem desde 1991; as recentes demissões dos bancários do Pontual, Francês e Econômico, enfim opressões praticadas pelos banqueiros, que temos enfrentado e denunciado. O que leva estes companheiros a tomarem uma atitude que supera a Ação de nossos opressores, os banqueiros, com exceção de Lafayette Coutinho?

Sem dúvida que a explicação não está na análise da personalidade deles. Não podemos cair no erro que muitos militantes cometem de atribuir, por exemplo, as atrocida-

des e todos os erros cometidos na URSS, à pessoa de Stálin. Não. Isto, não resolve em absoluto pois seria a mais falsa das explicações. Lá na URSS, este tipo de explicação serviu para os Burocratas do PCUS continuarem no Poder, apesar de serem tão culpados quanto Stálin por todos aqueles erros. Eliminaram Stálin e continuaram a mesma política, que culminou com o retrocesso ao capitalismo privado praticado hoje em todo o Leste.

A falsidade está no fato de que o homem enquanto indivíduo não determina o meio. E, no caso, o que é o meio senão as relações sociais entre os indivíduos que o compõe.

Vale a pena recordar Karl Marx no prefácio à "Contribuição à Crítica da Economia Política"

"... O modo de produção da vida material condiciona o processo da vida social, política e espiritual em geral. Não é a consciência do homem que determina o seu ser, mas, pelo contrário, o seu ser social é que determina sua consciência..."

Por isto, a explicação para este fato está no modo como se processam as relações sociais hoje, no Brasil, no mundo, no Maranhão, no Sindicato, no seio da Classe Trabalhadora. Relações estas que são identificadas através de leis já amplamente aprofundadas pelas Ciências Sociais, dentre elas a Dialética.

Uma das leis da Dialética nos ensina que uma coisa pode perfeitamente transformar-se no seu contrário; que todas as coisas, fenômenos etc. são unidade de contrários; que tudo é movimento; e tudo aquilo que num determinado momento gera movimento, em outro pode ser a causa da sua paralisação.

O próprio sistema capitalista é um exemplo claro disto. O capitalismo representou um sistema revolucionário frente ao feudalismo, que quebrou as correntes e amarras da Economia localizada e isolada, liberando as forças produtivas a ponto de em menos de três séculos, a humanidade deu avançados passos no controle e domínio da Natureza capaz de produzir uma infinidade de bens e produtos úteis à vida humana, que em vários milênios não conseguira. Ocorre que ao mesmo tempo que se registra este progresso, verifica-se que a forma privada de apropriação do mesmo, limita bastante o acesso do conjunto da humanidade a ele, gerando a miséria crescente das massas, aliada à degradação da própria natureza. Isto coloca em xeque o Sistema, e comprova hoje, a sua condição de entrave à continuação do desenvolvimento da humanidade.

Será então que o MOB está se transformando no seu contrário? Será que o MOB que foi capaz de dirigir os bancários, à revelia da Diretoria pelega, que foi capaz de mobilizar a Categoria e tirar os pelegos do Sindicato; que à frente do Sindicato liderou a categoria em diversos enfrentamentos com o patronato. Será que este mesmo MOB hoje dá sinais de ser um entrave?

E por que não? Qual a explicação para o fato de não conseguirmos construir uma greve sequer de 1991 para cá? Qual a explicação para até hoje não termos conseguido sequer negociar com o BEM? Qual a explicação para o fato de nossas Assembléias serem totalmente esvaziadas? Quando por outro lado, somos uma categoria super organizada - a maioria dos locais de trabalho tem delegado sindical eleito, ou um contato que faz o trabalho sindical; Quando Temos um orçamento de fazer inveja à maioria das Prefeituras do Maranhão; quando temos uma máquina de Comunicação (fax, telex, computador, mimeógrafo, copiadora, central telefônica) e um jornal semanal.

Então, alguém argumentará: o nosso movimento é nacional, não depende só de nós. Bem, então será que os outros sindicatos de bancários também passam por problemas do gênero? Afinal, nos rodoviários do ABC, houve assassinato de um Diretor por outro. AH, então o problema não é só nos bancários. E se continuarmos, veremos que o problema está com a classe inteira, e no mundo inteiro. Primeira lei da Dialética: tudo se relaciona.

Mas gostaríamos de voltar ao assunto central, que é a busca de explicação para o que houve. E vamos então à obra de Bettelheim da qual se depreende que todos aqueles erros originaram-se do fato de o PCUS reduzir o Marxismo a uma Teoria Econômica ao trabalhar com a perspectiva de que tudo se resolveria com o desenvolvimento das FORÇAS PRODUTIVAS, ou seja com o aumento da produção, não se importando com as RELAÇÕES SOCIAIS de produção, que de fato são as que determinam. As Relações continuaram burguesas. Os operários soviéticos que antes de 1917, tinham patrões privados, passaram a ter um só patrão, o Estado, mas, dado as relações, um patrão típico, que controla todos os meios de produção, distribuição e circulação, deixando ao trabalhador a mesma tarefa alienadora de executar, a tarefa de produzir aquilo que ele não sabe o por que nem para que serve.

Outro fator importante destacado por Bettelheim, é o idealismo do PCUS sob a liderança de Stálin. Para ele (PCUS), se todos os capitalistas já tinham sido expropriados, já não existia classe exploradora na URSS, portanto, estava extinta a Luta de Classes na Rússia. O que nem Stálin, nem o PCUS conseguia explicar era o por que da necessidade de uma KGB cada vez maior, enfim de um Estado cada vez mais Poderoso, quando o papel do Estado no Socialismo é de se auto-definir, sendo substituído pelos órgãos de Autoadministração das massas.

Do mesmo modo, podemos conceber o ato político que ora analisamos. É comum nas discussões de Diretoria sobre a relação com os funcionários, os companheiros em questão, afirmarem: "NÓS NÃO SOMOS PATRÕES, POIS AQUI NÃO EXTRAÍMOS MAIS VALIA DO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS". Esta afirmativa é tão verdadeira quanto a de Stálin, ou seja, é uma verdade incompleta. Na URSS extinguiu-se a PROPRIEDADE PRIVADA DOS MEIOS DE PRODUÇÃO. Aqui no SEEB-MA, não se extrai mais valia dos trabalhadores. Acontece que estes dois, não são os únicos elementos que caracterizam a sociedade burguesa. Além deles, existem outros que quando colocados em Relação, no todo ou em parte definem o caráter burguês da sociedade. Esta relação, não só define, mas sobretudo determina o caráter burguês da sociedade.

E a principal característica, determinante, da Relação Burguesa, é a alienação do trabalho, seja manual ou intelectual. E esta característica, é predominante no trabalho dentro do SEEB-MA, onde não conseguimos ainda desenvolver uma relação diferente da Burguesa. Diretoria e funcionários ainda são dois corpos totalmente separados. Um manda sem discutir, e o outro executa sem questionar. As reuniões de Diretoria são secretas ao conhecimento do Funcionário, por exemplo. Daí que não adianta afirmar que "não somos patrões", e que "não tem sentido os funcionários terem seu próprio Sindicato", que "um dos dois Sindicatos deve acabar, ou o nosso ou o deles". São afirmações que refletem o mais puro idealismo, ou seja, totalmente deslocada da realidade, apenas fruto da vontade (do ideal) do afirmante.

Se os funcionários organizaram um Sindicato, nosso papel é descobrir o caminho para estabelecer a relação correta, que os leve a, naturalmente, não sentir necessidade do Sindicato, para defender-se da opressão. E jamais questionar o direito deles se organizarem, pois isto, nem a burguesia faz mais. A própria Burguesia mais avançada já incentiva a sindicalização dos trabalhadores, etc. Na URSS, logo após a vitória da Revolução, e até 1923, enquanto viveu, Lênin conclamou os trabalhadores a manterem a independência de suas organizações de massas e não abrirem mão da greve, como garantia maior contra as deformações dos elementos ocupantes do Aparelho do Estado e do próprio PCUS. Lênin alertava os trabalhadores para o fato concreto, de que o proletariado havia apropriado apenas a base material da classe exploradora, que era a propriedade dos meios de produção, distribuição e circulação. Inobstante, o maior desafio seria superar as RELAÇÕES SOCIAIS burguesas, estas sim uma herança que a burguesia deixa dentro de cada trabalhador, o qual continua reproduzindo-a inconscientemente, especialmente aqueles que assumem postos de comando e coordenação, ou seja, o poder, ainda que o mais singelo poder.

Não é diferente, por certo, dentro de um Sindicato de trabalhadores, numa sociedade plenamente burguesa. Dá para se ter idéia de que os elementos burgueses estão presentes aqui com infinita maior intensidade. E não se acaba com isto aos brados de "NÃO SOU PATRÃO, NÃO SOU PATRÃO, NÃO SOU PATRÃO...". Todos nós, diretores e funcionários, estamos prenhes dos elementos burgueses.

Outra característica do idealista, é a intolerância, a presunção. Como ele abandona toda concepção Dialética da História, passando a ter uma visão puramente metafísica e mecânica da história, ele projeta um objetivo (um ideal) a ser atingido, e se autoproclama como o único realizador possível deste objetivo. Todos que mesmo superficialmente ou aparentemente se contrapõem a ele, devem ser eliminados do caminho, por que são agentes da burguesia.

Era assim que Stálin tratava Trótsky e todos os demais militantes bolchevistas dos diversos grupos (oposição operária, oposição de esquerda, etc.) que ousavam questionar a sua política. Praticamente todos foram eliminados. VEJO semelhança na postura dos companheiros, na medida em que resistiram bastante a aceitar a convenção para manter a CHAPA ÚNICA CUTISTA, e depois, ao final da mesma, por não terem atingido a maioria (somente 46%) dos votos não queriam indicar membros efetivos para a Executiva. Só o fizeram quando após os cálculos da proporcionalidade, mesmo não tendo maioria, ficaram com 06(seis) dos 11(onze) cargos. Argumentavam os companheiros: governa quem tem maioria.

Do mesmo modo interpretamos o tratamento dado à greve dos funcionários (abril/94), especialmente quanto à nota mandada à imprensa taxando a greve de atitude política de direita.

Mas sem dúvida a maior demonstração de Intolerância e Presunção é as Demissões, fato sob análise. Até porque o argumento de quebra de confiança pelos funcionários não terem revelado uma suspeita de um suposto crime envolvendo marido e mulher, é mera desculpa - muito esfarrapada por sinal, conforme já analisado em documento enviado à Diretoria antes da fatídica decisão (anexo). O que se constata nessa decisão, e que inclusive foi deixado claro nas declarações de alguns diretores durante a reunião, é que a mesma se constitui em perseguição política

contra a organização de um grupo de trabalhadores que ousou lutar pelos direitos que acham justos.

O idealismo leva esses companheiros, diretores, a se auto intitular como os ÚNICOS detentores da análise correta e das propostas corretas para conduzir o movimento da Classe, e por tanto preparados e armados para eliminar do seu caminho aqueles que ousam analisar e propor diferente. Quando na verdade, para que a Classe logre êxito nos seus objetivos não só históricos, mas até nos imediatos, é preciso que a Direção tenha a capacidade de centralizar todas as energias disponíveis, tanto na base quanto na Direção. O papel da Direção é unir, é congrega a categoria e jamais dispersá-la.

A maior virtude do Dirigente, está em construir a unidade de todas as forças/energias existentes na Classe, que defendem os interesses desta, Dialeticamente, de modo a que nenhum abra mão do seu projeto e mais ainda, que seja dado a todos o espaço para exporem suas opiniões e travarem o debate. Com isto, as decisões serão sempre sínteses e portanto com tendência maior para o acerto. Do contrário, é imposição de um ponto de vista que, por mais forte que aparentemente seja, tende ao fracasso.

Retomando a Dialética, no aspecto de que tudo se relaciona, não vemos as demissões como um fato isolado. Várias atitudes e posturas desses companheiros, precederam este. Podemos citar/analisar algumas: a questão da Convenção para escolha da chapa CUTISTA, a posse da Diretoria no Hotel Vila Rica, a recusa de participar de atividades de formação, a defesa do presidencialismo, etc.

Sobre a Convenção, além do fato de ameaçar não indicar representantes para a Executiva se fosse minoria - sob a argumentação de quem tem maioria governa, e sozinho - o que reforça a concepção exclusivista e intolerante - aqueles companheiros mobilizaram os "seus eleitores" à convenção de forma pouco ética, pagando transporte do interior e hospedagem no Hotel Praia Mar. Os recursos para este custeio, até hoje é ignorada a fonte, isto, depois de terem sido derrotados na Assembléia da categoria quando propuseram que a Convenção - que ia eleger a Chapa CUTISTA, portanto de um setor da categoria - fosse custeada com recursos do Sindicato, que é de toda a Categoria.

No Congresso Estatuinte a defesa do presidencialismo contra a nossa proposta colegiada, foi em diversos momentos, despolitizada e pela direita. Culminando com a mobilização dos companheiros do interior, principalmente os de Imperatriz para virem ao Congresso "salvar" o mandato de Uílio que estava sendo "cassado" pelos defensores da Colegiada. Uma prova da mobilização despolitizada, é que a maioria daqueles companheiros só compareceram às plenárias na hora do voto. Foi pitoresca aquela imagem da Votação do Sistema Diretivo (Colegiado ou Presidencialista) quando de repente a plenária que estava vazia se encheu de pessoas todas arrumadas para irem a uma festa, se retirando logo após a votação. Eram 23:00H e a plenária prosseguiu até às 03:00H com cerca de 30% dos participantes, votando os demais destaques do Estatuto.

A posse da Diretoria no Hotel Vila Rica, é também um exemplo da transformação natural que sofre a concepção e a prática dos companheiros. Apesar de um protesto através de abaixo-assinado da base, a posse não somente foi mantida como continua a Diretriz de realizar os Encontros dos Bancários em hotéis de luxo. Assim ocorreu no último encontro, quando optaram por realizar o mesmo no Praia

Mar Hotel, apesar dos custos 30% superiores aos demais locais. Tudo isto é considerado normal e, da mesma forma que a nível nacional, justifica-se que é preciso dar boas condições para que os bancários se motivem a reunir-se. Só que nada disso adianta, os Encontros continuam esvaziados e as lutas não ocorrem. Ao passo que antes, quando os Encontros eram realizados na sede do Sindicato, nem por isto deixavam de participar, e, o que é mais importante, as lutas ocorriam.

Não queremos em absoluto defender que os trabalhadores devem "sofrer" inclusive quando vão se reunir, para aumentar a consciência. Não é isto. A preocupação é que sob a desculpa de dar boas condições, nos desviemos dos objetivos dos Encontros e Reuniões. Não tem sentido o Trabalhador ser motivado a participar de um Encontro por causa de o mesmo ser realizado num hotel 5 estrelas à beira mar. Desta forma, só aburguesaremos mais o movimento. O que precisamos é de um local modesto, coerente com o ambiente de trabalho e de moradia do Bancário, e, acima de tudo, garantir uma perfeita organização do evento quando a horário, dinâmica, etc..

Outro fator, que analisamos Dialeticamente como causa e efeito, é o verdadeiro desprezo que os companheiros têm pela Formação. Coerentes com o seu idealismo que os leva a se auto-proclamarem donos da verdade, ou pelo menos com a capacidade analítica de cada momento da conjuntura para guiar a categoria ao ideal por eles projetado, a maioria dos companheiros deixou de participar de quase todas às poucas atividades realizadas pelo Coletivo de Formação durante a gestão MOB-CUT, se negaram a realizar uma discussão sobre concepção de formação nas duas ocasiões que o Coletivo chamou. Em contra partida, surpreendentemente, indicaram o Secretário de Formação para a nova Diretoria. Estamos aguardando ansiosos para saber se a política vai continuar a mesma ou se agora a Formação deslancha.

Voltando ao fato em SI, após a análise do mérito e suas conseqüências, achamos interessante registrar ainda, três questões que, embora de menor relevância, também são bastante consideráveis. Trata-se da época em que as demissões foram realizadas, dos altos custos financeiros das mesmas, e da solução final encontrada.

Quanto à época (setembro), lembramos que a categoria bancária encontra-se em Campanha Salarial, cuja pauta de reivindicações aos banqueiros tem como prioridade, primeiro a REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS e segundo, a GARANTIA DO EMPREGO, dentre mais de 50 reivindicações. Qual a força moral que tem esta Diretoria de reivindicar GARANTIA DE EMPREGO aos banqueiros, quando ela acaba de dar tal exemplo?

Os banqueiros vem com dois argumentos fortes, sob a ótica deles, para fundamentar as demissões: 1 - O PLANO REAL diminuiu os Negócios Bancários e 2 - A AUTOMAÇÃO e a REORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO, questões fundamentais para a empresa capitalista ser competitiva. Já a Diretoria do SEEB-MA não tem argumentos. Pois, a receita do Sindicato não diminuiu; não houve automação e nem processo de reestruturação interna; os funcionários não dilapidaram o patrimônio do Sindicato; não há acusação de desídia ou incapacidade de para o exercício das funções. Sobra então a PERSEGUIÇÃO POLÍTICA, sob a cortina de fumaça da QUEBRA DE CONFIANÇA.

Sob esta ótica, vemos que os banqueiros têm argumentos menos indignos. Pelo menos, estão defendendo um siste-

ma, que é a sobrevivência deles. Estão apenas aplicando uma lei básica do capital, que é a tendência de substituir de forma crescente, o homem pela máquina, como forma de aumentar a produtividade e a competitividade para enfrentar a concorrência. Já os companheiros, ao tomarem tais atitudes - que preferimos qualificá-las de INCONS-CIENTES - somente contribuem para enfraquecer a luta de nossa classe e fortalecer mais ainda aquele sistema antisocial e anti-humano: o CAPITALISMO.

E mais, como as demissões se deram no auge da campanha, colocou em risco as próprias atividades de mobilização e paralisação que a categoria deliberou realizar naqueles dias. Foi gritante a deficiência de estrutura de apoio sobretudo nas paralisações realizadas na CEF.

Com relação aos custos, as rescisões atingiram valor superior a R\$27.000,00 (vinte mil reais), cerca de 60% da arrecadação mensal do Sindicato. Faltou um mínimo de ética dos companheiros ao realizarem tamanho gasto sem pedir autorização da Assembléia. Devia-se ter mais respeito com a categoria que tão bem respondeu aos nossos apelos para recuperação financeira do Sindicato em 1992, aprovando a elevação da mensalidade para 1% (hum por cento). Agora que o Sindicato está com as finanças em dia, é fundamental que a categoria seja chamada para opinar em que gastar as "sobras".

Por último, vejamos a Solução Encontrada pelos companheiros, para substituição dos funcionários demitidos.

Concluída a fase das rescisões, uma vez que os funcionários aceitaram as demissões - inclusive os dois dirigentes sindicais, que aceitaram a indenização dos dois anos de mandato que ainda tinham - a Diretoria trata da substituição dos mesmos, e eis que os companheiros apresentam e aprovam por maioria, a proposta de TERCEIRIZAÇÃO. Conforme foi aprovado, o Escritório de Advocacia vai colocar um funcionário dentro do Depto. Jurídico e o Escritório de Contabilidade porá um na Tesouraria/Administração.

Dois problemas graves: 1) O estatuto do Sindicato prevê contratação de funcionários por concurso público. Estamos burlando o Estatuto. 2) Mais um abalo na nossa moral reivindicatória. É consenso ou pelo menos achávamos que era, o combate à todas as formas de Terceirização, por parte do Movimento Sindical Cutista. Afinal a Terceirização é mais um instrumento da exploração burguesa, pois divide os Trabalhadores, colocando num mesmo processo de trabalho, trabalhadores de várias categorias, e por tanto de padrões diferentes, Sindicatos diferentes e portanto data-base diferente. Às vezes, de jornada de trabalho e geralmente de salário diferente. O resultado é a impossibilidade dos trabalhadores atingirem a unidade necessário para defenderem os seus direitos e combaterem a opressão.

Além da terceirização, alguns companheiros já apontam para uma outra saída também bastante questionável, que seria o fim da figura do funcionário, implantando-se a figura do assessor que ficaria no Sindicato enquanto determinada Diretoria estivesse no exercício do mandato, findo o qual, os assessores também colocariam seus cargos à disposição da Nova Diretoria.

A nosso ver, trata-se de mais uma contaminação do mais puro idealismo. Uma espécie de "vamos esconder a sujeira debaixo do tapete".

É claro que como funcionário ou como assessor, teremos pessoas humanas que têm o "péssimo" hábito de sentir

fome e outras necessidades naturais de sobrevivência da espécie, as quais estão sempre crescendo em número e qualidade, devido à Dialética das nossas relações com a natureza e entre nós mesmos. A cada necessidade satisfeita, gera-se outra ou outras que passamos a perseguir. Então não é mudando nossos companheiros de nome, que evitaremos os problemas de relacionamento, ou que eles se organizem para defenderem conquistas.

Parece-me que está sendo feita uma certa confusão com o Gabinete de um Parlamentar, por exemplo. Neste sim, cabe uma estrutura para apoiar o mandato do deputado ou vereador ou senador, cujas decisões são pessoais e não submetem-se à "associados", etc. Mesmo lá no parlamento, existem os funcionários de carreira, para darem suporte ao encaminhamento das decisões do Plenário em conjunto ou do parlamentar individualmente.

No nosso caso, temos uma Diretoria que é apenas Dirigente e executor momentâneo, de forma Dialética, da vontade dos associados do Sindicato manifestada nos fóruns regulares da Entidade. Para o auxílio direto à Diretoria e aos Diretores, já existe no Estatuto, a figura do Assessor. Quanto ao trabalho de suporte às atividades gerais da Categoria é fundamental a figura do funcionário de carreira que profissionalmente se coloca como subordinado às decisões dos fóruns da Categoria, que está ali para encaminhar as deliberações (dando suporte) independente de concordar com elas ou não, pois este é o seu papel. Diferente é o assessor que seria um profissional de "confiança" apenas da Diretoria de plantão.

Finalmente, a Dialética nos ensina que além de TUDO SE RELACIONAR, TUDO SE TRANSFORMA. E conforme a vida se encarrega de mostrar, essa transformação, mesmo quando para o seu oposto, ela se dá apenas com a aparência de retrocesso, a qual, na essência, já traz dentro de si o germe do novo, de uma qualidade superior.

Tudo isto nos faz constatar que o MOB realmente se apresenta como um entrave. Só que aquele entrave aparente. Na essência, prenhe de saltos de qualidade, que independente da nossa vontade, serão dados. Afinal, dentro desta Diretoria tem muita qualidade a ser despertada, tanto velha quanto recém chegada. Ademais o MOB não é somente a Diretoria, é a Categoria Bancária, e, mais que isto, é o Movimento Sindical Cutista e demais entidades democráticas que muito contribuíram para chegarmos até aqui.

O QUE FAZER ?

Resta-nos encontrar a saída para este despertar das qualidades latentes nesta Diretoria. Na qualidade de dirigentes sindicais, cabe-nos ir além de Charles Bettelheim, ou seja, não somente explicar os fatos, mas também propor as devidas salvaguardas para que eles não se repitam.

De início pensamos em relacionar uma série de propostas de como dirigir o Sindicato na ótica dos trabalhadores, de como resgatar o histórico papel dos Sindicatos, etc., etc.. Entretanto, a magnitude da situação, conforme ficou evidenciado na análise precedente, a qual demonstra o grande FOSSO existente entre as concepções em luta dentro do SEEB, achamos que o mais prudente é conclamarmos todos ao estudo.

O Planejamento Estratégico de dezembro/92 apontou que o problema principal da Gestão MOB-CUT era: POUCOS DIRETORES E, BAIXA MOTIVAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PARA A AÇÃO. O primeiro problema de quantidade, já foi resolvido, hoje somos 56. Quanto à QUALIFICAÇÃO, achamos que este continua sendo o grande desafio, agora mais que nunca.

A FORMAÇÃO é o nosso calcanhar de Aquiles do momento. Somente ela poderá trazer informações e argumentos científicos novos capazes de agirem dentro de nós, no sentido de um convencimento de uma parte pela(s) outra(s) ou o reconhecimento de que nossas visões de fundo são inconciliáveis, ou seja, antagônicas. Ou ainda, que nos leve a uma síntese enriquecida das atuais concepções.

Falamos em "Argumentos Científicos" e "Visões de Fundo", que são os fatores básicos para nos conhecermos na essência e não na aparência. E, a partir deste conhecimento apontarmos juntos as possibilidades ou impossibilidades de convivência mútua.

Para tanto, a nossa política de formação terá que ir além dos aspectos conjunturais como O MERCOSUL, A TERCEIRIZAÇÃO, A GESTÃO PARTICIPATIVA, O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, CIDADANIA, etc.. É preciso que nos aprofundemos na DIALÉTICA, na FILOSOFIA e na ECONOMIA POLÍTICA, as quais serão fundamentais para entendermos o que se passa hoje, ou seja, através delas descobriremos a Essência da qual os temas mencionados acima são apenas manifestações aparentes.

PS: Este documento foi escrito antes do Planejamento Estratégico da Diretoria, realizado de 16 a 20/11/94. Por razões meramente técnicas, não divulgamos antes. No entanto, consideramos que ele encontra-se atual, como uma modesta contribuição ao debate interno na busca do alcance dos desafios ali traçados.

São Luís (MA), Novembro de 1994

Acrísio Soares Mota - Sec. de Organização
Josinaldo Santos da Luz - Sec. de Políticas Sociais Intersindicais
Milton Machado - Dir. Regional de São João dos Patos

ANEXO

São Luís(MA), 19 de setembro de 1994.

À

DIRETORIA EXECUTIVA DO SEEB/MA

Prezados Companheiros,

A propósito da Comissão de Sindicância instituída por essa Executiva para averiguar o grau de confiança dos funcionários do SEEB-MA, tendo como base o episódio do furto do carro do associado e Diretor WALBER BRAGA, manifesto minha concordância com os termos do relatório em geral, mas gostaria de, de acordo com o anunciado na Comissão, acrescentar alguns aspectos que julgo importantes para fundamentar as proposições finais apoiadas por mim e pelo companheiro Marco Aurélio, uma vez que o companheiro Uílio deixou para apresentar seu juízo diretamente a essa Executiva.

1. Do ponto de vista formal, a princípio, nada foi comprovado - nem o envolvimento de Iran/Adanilson, nem o amplo conhecimento das suspeitas por parte do conjunto dos funcionários - ficando a palavra da companheira Antonia contra a dos demais.
2. De todo este processo de sindicância, já temos um saldo - altamente negativo, sobretudo considerando o período de Campanha Salarial - que é o estremecimento das relações entre Diretores e Funcionários e, inter-funcionários. O isolamento de Antonia e o incidente envolvendo Uílio/Glória/Iru são exemplos de conseqüências diretas deste processo, e portanto devem ser analisadas estritamente como tais.
3. É inegável que a greve dos companheiros funcionários estremeceu bastante as relações internas, mas este episódio dá a impressão de que chegamos a um impasse. A disputa entre quem vencerá no SEEB-MA, se as Relações Burguesas ou as Relações Socialistas de Trabalho, chega a um ponto de decisão.
4. Como conclusão disso tudo, acho que foi um grave erro da Executiva (me incluo na autocrítica) ter instituído esta Comissão. Afinal, se os funcionários sabiam ou não das suspeitas, as mesmas eram e ainda são, meras suspeitas de que uma funcionária do SEEB-MA roubou o carro de um Diretor (seu esposo), roubo este que teve supostamente a colaboração de um outro funcionário do SEEB-MA. Não nos esqueçamos que este fato não pode ser julgado a princípio como de extrema gravidade, por se tratar de uma disputa entre marido e mulher. Pois, foi desta maneira que se encarou um episódio anterior envolvendo a mesma funcionária Iran, a qual chegou para trabalhar cheia de hematomas no rosto e nos braços e a Diretoria não tomou qualquer atitude - a meu ver corretamente - embora envolvesse um Diretor e uma funcionária, por coincidência as mesmas pessoas protagonistas do caso presente, só que agora em pólos opostos. Particularmente estranhei na época, que nem sequer as companheiras Diretoras e Funcionárias tenham tomado qualquer atitude de solidariedade política com a Iran, principalmente no momento em que chegavam comunicados da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora Bancária pedindo a denúncia de casos de violência contra a mulher.
5. Tenho insistido nas reuniões de Diretoria e na Assembléia, que é fundamental implementarmos as RELAÇÕES SOCIALISTAS DE TRABALHO (R.S.T.) com os funcionários, o que, tenho certeza, não é fácil - afinal tanto funcionários quanto diretores, estamos todos, uns mais outros menos, impregnados do modo Burguês de se relacionar no trabalho, a começar pela assinatura da CTPS, etc., etc., - mas é um desafio que esta Diretoria tem de enfrentar e vencer, pois só assim terá condições morais de combater as RELAÇÕES BURGUESAS (R.B.T.) dentro dos bancos.
6. Não é fácil implementar as RST's, mas não é impossível. Devemos começar por definir o que são elas. Nada obstante, não há um manual. Mas conhecemos muito bem as RBT's, e isto já é metade do caminho andado, ou seja, já sabemos o que não fazer.
7. Mas o princípio básico é de que as RBT's separam totalmente os trabalhadores do processo de trabalho, alienando-os por completo. Em contrapartida, as RST's devem propugnar pelo fim da alienação, ou seja, pela reaproximação do homem plenamente e integralmente de todo o processo de trabalho, conhecendo e controlando-o direto ou indiretamente, desde o processo de planejamento, execução, distribuição, etc., de modo que o trabalho volte a ser um elemento de prazer e não de opressão, angústia e desgaste como se dá no processo de trabalho burguês.
8. Assim, as RST's pressupõem por exemplo, a busca de objetivo da igualdade estratégica entre os indivíduos envolvidos com a tendência à crescente diminuição - até à extinção - da separação formal e vantajosa entre o trabalho manual e intelectual e entre as funções de Coordenação e Execução.
9. Em termos concretos de SEEB-MA, é fundamental que marchemos juntos no sentido de integrarmos plenamente os funcionários ao processo de trabalho de modo a que todos eles saibam a importância que tem vigiar a sede, limpar o banheiro, datilografar documentos diversos, atender ao telefone, passar mensagens, operar o computador, etc., para a luta dos bancários como um todo. Urge que avancemos no sentido de que os funcionários se sintam - resguardada a diferença óbvia dos respectivos papéis - igualmente Diretores, responsáveis pelo encaminhamento das lutas e demais

tarefas ligadas ao SEEB-MA. Que eles se sintam à vontade e motivados, seja no telefone ou na máquina de escrever e também pronto para ir na porta do banco numa manifestação, etc..

10. Mas como se chega a isto? Sem dúvida não é com os funcionários fazendo greve, nem tão pouco com a Diretoria fazendo Comissão de Sindicância - que na prática, formalmente, não tem diferença de um inquérito policial - para aquilatar o grau de confiança dos funcionários, e ainda por cima num caso da espécie, onde a questão familiar é preponderante.
11. Há então, dois pólos que não são estrategicamente contrários ou antagônicos - tendo em vista que no Sindicato não há exploração exploração de mais valia - mas estão cada vez mais se afundando no pântano da polarização. Não gostaria de identificar, até por que não seria possível, quem atirou a primeira pedra - é preferível constatar que várias pedras são atiradas quotidianamente, quando todos nós reproduzimos uma RBT. O certo é que de nada adianta esta identificação. O importante é todos nós nos convenceremos da necessidade de sairmos do pântano.
12. Sei que será difícil superar este episódio, face aos transtornos, alguns deles de natureza pessoal, entretanto não há outra saída. Não adianta a Diretoria tomar mais uma medida BURGUESA, que seria demitir os atuais funcionários, pois perderia de vez a legitimidade para se dirigir à sociedade combatendo as demissões dos bancários e demais trabalhadores. Aí sim nossa imagem perante a opinião pública ficaria totalmente manchada. E, o pior, é que não resolveria, pois os próximos funcionários que viessem reagiriam igualmente ao se sentirem oprimidos. Pois, onde existe Relação Burguesa de Trabalho, isto é inevitável. Quanto aos funcionários, não tem sentido eles permanecerem no Sindicato de forma desestimulada e desmotivados, ou, pior que isto, em greve por eventuais readmissões. Com este cenário, a categoria bancária do Maranhão está inscrita na lista do perdedor nº 01.
13. São alguns dos cenários que antevejo, na minha modesta capacidade de avaliar a conjuntura e fazer prognósticos. De há muito, vários companheiros Diretores me indagam sobre o que seriam as tais RELAÇÕES SOCIALISTAS DE TRABALHO. Com este relatório, espero estar contribuindo para tanto. Por outro lado, espero contribuir para evitar o que seria uma catástrofe política, que só serviria aos banqueiros e à burguesia como um todo. Conclamo todos os companheiros Diretores a nos unirmos aos companheiros funcionários, e enfrentarmos o inimigo de classe que é a Burguesia, no nosso caso os banqueiros. Não nos deixemos levar pela cultura que o inimigo pôs dentro de nós.
14. Em contrapartida ao desastre iminente, proponho aos companheiros uma reflexão sobre as potencialidades dos dois grupos envolvidos:
 - a) A DIRETORIA - fruto do MOB-CUT e sua 1a. gestão, tem sido a vanguarda do Mov. Sindical do Maranhão em vários aspectos. Agora, fortalecida quantitativa e qualitativamente com os novos companheiros que chegam, tem um potencial de fazer inveja até à Direção da CUT-MA, que às vezes se sente ""substituída"" pelo SEEB-MA.
 - b) OS FUNCIONÁRIOS - Um invejável grupo de companheiros que, sem exceção, tem demonstrado potencial para servir aos interesses da categoria, caso lhes sejam dadas as condições. Sempre estiveram nos eventos e manifestações da categoria com a mesma garra e dedicação que nós Diretores. Participam de Cursos de Formação de demonstram interesse em aprofundá-la. Até mesmo neste episódio, caso a companheira Antonia esteja com a verdade, vejo nele um lado positivo, que é o do companheirismo e de solidariedade de classe, elemento que está em falta em muitos grupos sociais.
15. Por tudo isto proponho à Executiva que dê por encerrada a questão e chame os funcionários para uma conversa coletiva, o que deveria ter sido feito desde o início, propondo a CRÍTICA E AUTOCRÍTICA coletiva como forma de resolução deste e demais problemas que surgirem no relacionamento ou na conduta de qualquer funcionário.
16. Que os funcionários sejam avaliados doravante por este processo político - e não por formas burocráticas - tendo como parâmetro o seu nível de engajamento e dedicação aos interesses da categoria, ou seja ao encaminhamento das deliberações dos fóruns da categoria (dentre os quais a Diretoria). Isto, a começar por um Plano de Formação Política e Profissional elaborado conjuntamente logo após a Campanha Salarial, que capacite funcionários e Diretores para o desenvolvimento das RELAÇÕES SOCIALISTAS DE TRABALHO.

Saudações Socialistas,

ACRÍSIO SOARES MOTA
Sec. de Organização