

Parte III - Trabalhadores em movimento: ações coletivas e horizontes de ressignificação

A crise do sindicalismo do setor público: o caso do Sintesp

Welington Barros Cantalice
Roberto Vêras de Oliveira

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

CATALICE, EB., and OLIVEIRA, RV. A crise do sindicalismo do setor público: o caso do Sintesp. In: OLIVEIRA, RV., org. *Dinâmicas atuais do trabalho na Paraíba: leituras sociológicas* [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2014, pp. 281-308. ISBN 978-85-7879-331-9. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.



All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença [Creative Commons Atribuição 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia [Creative Commons Reconocimiento 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

A crise do sindicalismo do setor público: o caso do Sintespb⁹⁸

Welington Barros Cantalice
Roberto Vêras de Oliveira

Introdução

A importância de se estudar o sindicalismo, mormente nos dias atuais, onde ainda fazem eco algumas concepções que previam a sua extinção ou, na melhor das hipóteses, seu declínio, impõem-se como uma alternativa válida em busca de esforços mais consistentes sobre suas possibilidades e limites como espaço de reação às conseqüências trazidas pelas novas dinâmicas globais nas relações de trabalho.

O sindicalismo marca a cena histórica recente do país. Conforme Matos (2009, p. 07), “não há como analisar a sociedade brasileira de hoje sem levar em conta a importância das organizações sindicais”. Especialmente com a emergência do assim chamado “novo sindicalismo”, o qual se desdobrou na criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT, em 1983, a luta sindical se credenciou, ao lado de outros movimentos sociais e políticos, como capaz de galvanizar as aspirações dos trabalhadores na perspectiva de um novo processo de participação política e social. Tal processo culminou, na segunda metade dos anos 1980, na formulação de uma nova carta política para o país, a Constituição Federal de 1988, tornando-se um marco fundamental da vida política brasileira e dos anseios das classes subalternas (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

98 Este artigo se baseia na Dissertação de Mestrado defendida por Welington Barros Cantalice, em 2010, no PPGCS/UFMG, sob orientação de Roberto Vêras de Oliveira, com o título *A crise do sindicalismo dos trabalhadores no serviço público federal: o caso do Sintespb*.

Entretanto, não obstante os avanços sociais e políticos empreendidos na década de 1980, na virada para os anos 1990, o cenário para a ação sindical ganhou outras conformações, mais adversas, colocando-a na defensiva. Na seqüência de uma onda de adesão de governos de países centrais e periféricos, inclusive latino-americanos, ao ideário neoliberal, chegara a vez do Brasil. Com a eleição de Collor, em 1989, derrotando, em uma acirrada disputa, a opção da Frente Brasil Popular, liderada por Luis Ignácio Lula da Silva, e sob um forte apoio da mídia nacional, o país imerge de vez na era neoliberal.

O que se passou no Brasil dos anos 1990, inicialmente com Collor e depois sob os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, foi a afirmação de uma visão de mundo que se consubstanciou na “na hegemonia das concepções e das propostas políticas neoliberais” (BOITO JÚNIOR, 1996, p. 80). A partir deste ponto, associam-se no país um quadro de estagnação econômica com o aumento da exclusão social, “com sérias implicações para o sindicalismo dos trabalhadores” (POCHMANN, 2005, p. 163).

Afetados objetiva e subjetivamente por tal situação, os trabalhadores e o sindicalismo brasileiro sofreram importante abalo. Ao lado da elevação das taxas de desemprego, da massiva disseminação das práticas de subcontratação, das privatizações, das medidas governamentais de desregulamentação das relações de trabalho, do crescimento da informalidade, caíram os níveis de greves e de outras lutas de tipo sindical. As negociações coletivas perderam a capacidade de barganhar ganhos salariais e novos direitos. A luta pela garantia do emprego se converteu no principal horizonte da agenda sindical. Acirraram-se as disputas no interior das direções sindicais. O poder de sindical sofreu, ainda, com um efeito de pulverização organizativa (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Combinaram-se a reformulação prático-discursiva da CUT, que passou de uma referência de confrontação a uma postura mais afeita à negociação, com o surgimento do chamado “sindicalismo de resultados”, com a fundação da Força Sindical, dissidência da então Confederação Geral do Trabalhadores - CGT. Os resultados disso: um sindicalismo com menos poder de mobilização, mais comedido, mais defensivo, mais fragmentado, mais conformado aos marcos daquilo que ainda persistia da estrutura corporativista. Ao mesmo tempo, é nesse contexto que, de modo compensatório, as organizações sindicais buscam ampliar seus espaços de participação institucional (por meio de comissões, conselhos, fóruns etc.) e de sua agenda (procurando incorporar outras temáticas, com a questão de gênero, a questão racial, a economia solidária etc.).

No que se refere mais em particular ao setor público, as primeiras formas de organização de natureza sindical datam da década de 1930. Mas com

a legislação trabalhista e sindical do Estado Novo, não lhe sendo facultada a opção de se organizarem em sindicatos legais, os servidores públicos, para a condução de suas lutas salariais, tiveram que recorrer a outras formas associativas. Até os anos 1980, tal segmento não conseguiu ter a mesma desenvoltura do sindicalismo do setor privado. Foi só com a emergência do “novo sindicalismo”, na passagem dos anos 1970 aos anos 1980, que o mesmo registrou um significativo impulso em suas mobilizações, trazendo com essas uma diversa e disseminada profusão de tipos de organização, sobretudo na forma de “associações”, envolvendo as esferas federal, estadual e municipal. Tudo isso sendo “determinado pela expansão dos serviços públicos e privados, seguida de constantes deteriorações das suas condições de vida e de salário devido à crise econômica brasileira” (NOGUEIRA, 2005, p. 17). É assim que, por força de fatores objetivos (crise econômica, crescimento do número de trabalhadores e do emprego no Estado, ampliação do setor serviços na economia) e subjetivos (luta política pela redemocratização e o surgimento do “novo sindicalismo”), os servidores públicos e suas diversas formas associativas passaram a atuar mais efetivamente junto a outros movimentos sociais e políticos. Na sequência, com a Constituição de 1988, a partir da conquista do direito de sindicalização, os servidores públicos puderam se organizar em sindicatos, federações e confederações. Na maioria dos casos, desde então, as associações foram sendo convertidas em organizações legalmente sindicais. Acompanhando uma tendência mundial (RODRIGUES, 1999), os servidores públicos se tornaram um dos segmentos mais atuantes e presentes no universo da luta e organização sindical do país.

O debate sobre se o sindicalismo vive ou não uma situação de crise não é novo e também não está perto de se encontrar um ponto de consenso. Estudos mais recentes, como Rodrigues (1999), Alves (1998), Pochmann (1998), Vêras de Oliveira (2011), Boito Jr. (2003), Ramalho (2003), Santana (2007), Antunes (2005, 2007, 2008), entre outros, apontam que o sindicalismo, tanto na América Latina quanto no Brasil, no decorrer dos anos 1990, padeceu de certa perda de capacidade de mobilização e de organização. Segundo Pochmann (1998), os anos de 1990 apresentam pelo menos cinco importantes alterações que, juntamente com outras, seriam responsáveis por esse estado de quase anemia do sindicalismo, a saber: a) queda na quantidade de greves; b) redução da taxa de sindicalização; c) proliferação do número de sindicatos; d) fragmentação das negociações e d) diminuição das quantidades de cláusulas acordadas. Isso, dito para o sindicalismo do setor privado.

No caso do sindicalismo do setor público, devido às suas singularidades, por conta do regime de trabalho diferenciado a que está submetido, essas repercussões são sentidas em graus e escalas diversos. Para Nogueira (2005, p. 12), “A heterogeneidade do trabalho no Estado, as singularidades e contradições com o trabalho assalariado no Estado brasileiro e a própria organização do Estado são fatores determinantes nas formas de ser dos sindicatos do setor público”.

O presente artigo se propõe a discutir o contexto atual de crise do sindicalismo do setor público, de modo a identificar os principais aspectos que estão aí implicados. As reflexões foram produzidas a partir do caso do Sindicato em Estabelecimentos de Nível Superior do Estado da Paraíba – SINTESPB. Além desta introdução, o texto se divide em mais três partes: uma abordagem mais ampla sobre a crise atual pela qual vem passando o sindicalismo do setor público no país; uma análise da trajetória e dinâmica atual do SINTESPB, relacionando-as com esse contexto mais amplo; e a apresentação de algumas considerações finais.

Elementos da crise atual do sindicalismo dos servidores públicos no Brasil

A crise do sindicalismo e, mais em particular, do sindicalismo do setor público, no caso brasileiro, está intimamente relacionada à emergência, no país do início dos anos 1990, do ideário neoliberal. Partimos do pressuposto de há um elemento profundamente ideológico nessa crise. Nos termos de Gramsci, o conceito de ideologia remete ao de *hegemonia*. Resulta da “conversão de uma ideologia e de uma plataforma política de classe em cimento de um novo bloco histórico” (BOITO JÚNIOR, 1996 p. 80). Conforme Lowy (2003), a ideologia é uma forma de ver o mundo, uma “visão social do mundo”, “é um conjunto relativamente coerente de idéias sobre o homem, a sociedade, a história e sua relação com a natureza (e não sobre o cosmos ou a natureza enquanto tais)”. Ao mesmo tempo, nos termos do referido autor, “esta visão de mundo está ligada a certas posições sociais, isto é, aos interesses e à situação de certos grupos e classes sociais (LOWY, 2003, p. 13). A ideologia, pois, é produto de uma construção histórica. Como tal, dissemina-se no seio das classes sociais que compõem o universo de uma sociedade. É hegemônica a ideologia da classe dominante, que como tal é capaz de transmiti-la aos demais estratos sociais, sob diversas formas e múltiplos graus de sofisticação, a depender dos segmentos destinatários. Conforme Gruppi (1978, p. 68), “a

classe dominante constrói a própria influência ideal, a própria capacidade de plasmar as consciências de toda a coletividade, a própria hegemonia”. Ainda segundo Gruppi (1978, p. 70), hegemonia é:

Capacidade de unificar através da ideologia e de conservar unido um bloco social que não é homogêneo, mas sim marcado por profundas contradições de classe. Uma classe é hegemônica, dirigente e dominante, até o momento em que – através de sua ação política, ideológica, cultural – consegue manter articulado um grupo de forças heterogêneas, consegue impedir que o contraste existente entre forças exploda, provocando assim uma crise na ideologia dominante, que leve à recusa de tal ideologia, fato que irá coincidir com a crise política das forças no poder.

A ideologia neoliberal funda as bases de um novo projeto hegemônico no Brasil a partir do começo dos anos 1990. Sob a apologia do mercado e do privado, em detrimento do social e do público, emerge um discurso que resalta o privado como espaço de eficiência e de funcionalidade, de progresso e de inovação, em detrimento do Estado e das empresas públicas, estas taxados como *locus* de desperdício, do patrimonialismo, do burocratismo, dos corporativismos e dos privilégios de toda a sorte. Os “intelectuais orgânicos” das classes dominantes, aí incluídos políticos, notórios intelectuais, mídia, entre outros, souberam inculcar no senso comum um *ethos* liberal, baseado na exaltação do mercado e em detrimento de uma perspectiva social e política que vinha sendo construída no país especialmente ao longo dos anos 1980.

Uma ampla aceitação desse ideário criou as condições para medidas como: a abertura da economia nacional ao capital transnacional; a privatização de empresas e de serviços públicos; um amplo esforço de desregulamentação das relações de trabalho. Com base nisso, o sindicalismo sofreu os impactos de uma escalada de desemprego inusitada, por “processos de desassalariamento e de precarização das condições e relações de trabalho”. Seus efeitos: “redução nas taxas de sindicalização e na quantidade de greves, acompanhada ainda de uma importante mudança nas políticas sindicais”, agora focadas, cada vez mais, em uma postura defensiva e mais conciliadora, na defesa das conquistas e direitos já concedidos, numa flagrante reviravolta em relação aos anos anteriores (POCHMANN, 2005, p. 164).

A Constituição de 1988 e as conquistas sociais que trouxe, nos campos da educação, da saúde, da assistência social, da previdência etc., tornaram-se alvo preferencial das políticas neoliberais. A palavra de ordem passou a ser as “Reformas Constitucionais” e a redução do “Custo Brasil” (POCHMANN, 2005). Em um balanço de Pochmann e Borges (2002, p. 10), referente aos dois mandatos de FHC, lê-se:

Nestes oito anos, o Brasil regrediu quase um século nas relações de trabalho. Os milhões de brasileiros que subsistem no mercado informal, de precarizados e dos que perderam seus parcos direitos sentiram na carne os efeitos dessa política. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) confirma em seus relatórios o retrocesso vivenciado no país, onde hoje predominam ‘condições indecentes de trabalho’ [...] em decorrência da orientação recessiva e desnacionalizadora do governo FHC, o país passou a bater recordes constantes no índice de desemprego.

Apoiando-se nas orientações ditadas pelo FMI, Banco Mundial e demais organismos multilaterais, em flagrante sintonia com os interesses do capital financeiro global, FHC orientou o seu governo para adotar um padrão mais flexível de relações de trabalho no país, com drásticas conseqüências para um sistema de relações de trabalho, marcado historicamente pela predominância de um padrão precário. Colocou como alvo de sua política regressiva os capítulos sociais da Constituição de 1988 e os direitos trabalhistas inscritos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sobretudo buscando substituir o *legislado* pelo *negociado*. Diante das dificuldades colocadas pela resistência dos trabalhadores e das entidades sindicais, a sua estratégia passou a ser a de operar a Reforma Trabalhista a conta-gotas, e não mais de uma vez, como chegou a anunciar no início do seu mandato.

O sindicalismo, por sua vez, se viu diante de pelo menos três situações que, somadas, levaram-no a um quadro de crise: de um lado, o desemprego, a heterogeneização, a informalização, a precarização das relações de trabalho, que lhe subtraiu parte de sua base social, amedrontou os que se mantiveram empregados, incutiu nos trabalhadores uma expectativa de tipo mais individualista e reciprocamente competitiva, dificultando-lhe a mobilização e a organização; de outro lado, foi submetido a uma correlação de forças mais desfavorável, tendo que absorver derrotas e perseguições, seja no embate com os patrões, seja no embate com o governo; e, além disso, diante de um quadro

de fragilização das entidades sindicais, se estabeleceu um processo de acirramento das disputas internas.

As respostas sindicais foram diversas. Alguns se deixaram acomodar pela lógica burocrática, legalista e colaboracionista incorporada à estrutura e à cultura sindical corporativista. Outros, mesmo mantendo-se sob certos referenciais políticos visando mudanças sociais mais estruturais, passaram a adotar posturas mais pragmáticas, visando pelo menos garantir o emprego e os direitos sociais e trabalhistas anteriormente conquistados. Outros ainda, mais centrados nos referenciais históricos do socialismo, buscaram sobretudo preservá-los, ao mesmo tempo apostando em uma posição mais ofensiva nos *fronts* das lutas imediatas e gerais. Todos, no entanto, se viram fortemente pressionados por um contexto marcado pela fragilização da luta sindical, frente a uma crescente afirmação, no conjunto da sociedade, da ideologia neoliberal.

Além das dificuldades para se colocar diante de um quadro totalmente adverso nos planos das lutas salariais e quanto àquelas que a essas historicamente estiveram associadas, as organizações sindicais se viram diante de um gigantesco desafio: como lidar com os crescentes contingentes de trabalhadores informais, “autônomos”, “por conta própria”, a domicílio, temporários e parciais, para os quais a relação capital-trabalho não se coloca com a mesma nitidez das relações salariais mais típicas do capitalismo? Tentativas foram feitas, como mobilizações de desempregados, ações no campo da Economia Solidária, envolvimento com políticas públicas de emprego (sobretudo, qualificação profissional, intermediação de mão de obra, projetos de geração de trabalho e renda), mas os avanços não são significativos.

Quanto ao sindicalismo do setor público, este se viu diante de situações configuradas para o conjunto dos trabalhadores do país, mas para além dessas sofreu fortes impactos de medidas que os atingiram em particular. O ideário neoliberal, ao se voltar para a primazia do privado sobre o público, exigiu uma adequação no papel do Estado. Daí surgiu a bandeira da “Reforma do Estado”. A referência do “Estado mínimo” implicava em “enxugar” a máquina administrativa, ou seja: demitir funcionários e terceirizar serviços. Significava, ainda, desvencilhar-se das empresas e serviços públicos passíveis de serem privatizados, na medida em que passassem a interessar ao setor privado como novas áreas de investimento. A “Reforma do Estado” significava, por outro lado, a incorporação na gestão pública da lógica administrativa do setor privado. Ou seja, tratava-se de incorporar uma perspectiva gerencial, uma lógica produtivista, passando a tratar as questões da gestão pública prioritariamente pela ótica da “eficiência”. Assim, se colocou em total oposição ao referencial

incorporado pela Constituição de 1988 (embora limitada e contraditoriamente) da centralidade dos *direitos sociais*. A Reforma da Previdência, por exemplo, não visava torná-la mais “justa” socialmente, mas mais “viável” financeiramente.

Em que pese os avanços incorporados à condição dos servidores públicos, os direitos sociais em geral, o direito de sindicalização, a obrigatoriedade do concurso público, a instituição de um Regime Jurídico Único, a relação de trabalho do servidor estatutário não é de tipo contratual, mas tutelar (na qual o Estado, unilateralmente, impõe ao servidor, por outorga, suas atribuições). Por si só, já não favorece a negociação coletiva e, conseqüentemente, a ação sindical (COSTA, 2007). Foi graças ao expediente da estabilidade no emprego (quebrada no Governo FHC) que o sindicalismo do setor público conseguiu, apesar do caráter não contratual de seu vínculo de trabalho, entre os anos 1980 e início dos anos 1990, se impor como espaço de luta e de negociação sindical frente aos governantes, na maior parte dos casos arredios às suas reivindicações.

Note-se que uma importante fresta para a inoculação do ideário neoliberal no país foi a campanha desferida pela candidatura Collor de “caça aos marajás”. Aos olhos dos setores mais populares, a ideologia neoliberal buscou plasmar uma imagem dos servidores públicos enquanto “privilegiados”. A pretexto do combate aos “privilégios” (que existem e sempre estiveram presentes em uma cultura da administração pública historicamente assentada no *patrimonialismo*), foram atacados os direitos dos servidores públicos, os que trabalham e percebem parcos salários. É disso que tratou o “enxugamento” da máquina do Estado. A pretexto da “caça aos marajás”, empreendeu-se uma ação de Reforma do Estado, que começou com Collor e se aprofundou nos dois mandatos do Governo FHC, chegando a repercutir até o Governo Lula, neste caso particularmente com a terceira Reforma da Previdência.

Foi se cristalizando na subjetividade dos trabalhadores, e na sociedade em geral, um imaginário *privatista*. Prevaleceu nos discursos midiático, governista e empresarial a ideia de que defesa de direitos se confunde com *corporativismo*. Conforme observou Viola (2001, p. 324) foi apregoada a ideia de que:

o corporativismo contemporâneo constitui um resíduo medieval e de que sua prática, indicativa de uma regressão social, só aparece no lado do capital, por accidentalidade, enquanto que no lado do trabalho constitui uma prática permanente, um verdadeiro “modo de ser” do movimento sindical dos trabalhadores, “modo de

ser” que teria na categoria dos servidores públicos a sua expressão perfeita e acabada.

Ao Estado foi reservada a imagem de “perdulário, ruim, pesado”, enquanto que ao mercado foi associada a idéia de “enxuto, bom, flexível” (SANTOS, 2001, p. 299). Por isso, a aceitação, pelo cidadão comum, de que o Estado viesse a ser desestruturado se tornou “natural”. Sob tal referencial, construiu-se “uma ‘imunidade política’ em benefícios de grupos hegemônicos que privatizam o Estado e concentram a renda nacional, impondo os seus interesses particularistas ao conjunto da sociedade.” (VIOLA, 2001, p. 324). A solução, segundo esse ponto de vista, seria estabelecer um conjunto de Reformas, entre elas, a Reforma Administrativa, apresentando-as à sociedade “como uma forma de modernizar a administração pública e melhorar os serviços públicos” (COSTA, 2004, p. 130).

Já no início do Governo Collor os esforços para conter os gastos operacionais do setor público foi posto na ordem do dia, resultando em fortes pressões no sentido da demissão de funcionários públicos, por meio de expedientes diversos:

A alternativa de demissão de funcionários públicos não estáveis pelo poder executivo federal, de adoção de programas de demissão voluntária, de fechamento de organismos estatais, de privatização e de aprovação da reforma administrativa indicam uma firme intenção governamental no sentido do enxugamento do pessoal (POCHMANN e BORGES, 2002, p. 10).

Conforme estimativa Pochmann (2001, p. 119), “cerca de 700 mil empregos públicos” estavam em vias de serem destruídos, em função da Reforma Administrativa, em conjunto com a adoção de toda uma legislação francamente regressiva no tocante às relações de trabalho no setor público, por exemplo: Lei Camata, Lei de Responsabilidade Fiscal, etc., que estabeleceram parâmetros de admissão/desligamento e de servidores públicos para os entes das Administrações Públicas Federal, Estadual e Municipal.

A Reforma Administrativa fez parte da Reforma do Estado, sendo efetivada a partir do primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso, de 1995 a 1998, alterando o tamanho do Estado, suas atribuições e concepção de gestão. O conjunto das medidas indicava claramente o interesse de grandes grupos econômicos em se apoderar do patrimônio nacional, usando como justificativa a melhoria da eficiência e da eficácia na condução da “*res pública*”. No entender de Costa (2001), a Reforma Administrativa foi apresentada à

sociedade como um fator de modernização da administração pública e de melhoria dos serviços públicos, contudo resultou na eliminação de direitos e de conquistas sociais. A mesma foi recomendada como um “remédio” amargo mas necessário para se resolver os problemas da administração pública do país, melhorando, assim, a prestação de serviços públicos. Entretanto, tudo se fez sem que a sociedade tenha sido chamada a opinar⁹⁹.

Quanto aos servidores públicos, em particular, trouxe conseqüências impactantes, com o desmonte de órgãos públicos, a degradação do serviço prestado à população e a flexibilização das relações de trabalho. Elementos que antes possibilitavam que o trabalhador público mantivesse certo grau de estabilidade funcional, social e profissional, foram sendo subtraídos. A quebra da estabilidade, com a possibilidade de demissões e do trabalhador ser posto em disponibilidade, associada à não regulamentação do direito de greve, às crescentes terceirizações e desregulamentações, a uma incorporação cada vez maior de contratos precários no serviço público, à substituição de serviços públicos estatais por serviços públicos não estatais (por meio de ONGs, de Organizações Sociais - OSs, e de Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIPs), afetaram duplamente os trabalhadores e suas entidades sindicais¹⁰⁰. Nos termos Viola (2001, p. 335), tais medidas contribuíram para

gerar uma subjetividade marcada por um sentimento de desvalia em lugar da dignidade profissional; de resignação e acomodação em lugar do orgulho profissional, que é gerador da iniciativa e da busca de eficiência dos

99 Para Costa (2004, p. 137): “O método de condução da reforma não incorporou os trabalhadores, pois, o CNRE (Conselho Nacional de Reforma do Estado) não incluiu a participação de nenhum representante dos trabalhadores do setor público e de nenhum movimento social. É interessante notar que o discurso adotado pelo MARE procurou associar a necessidade da Reforma à inadiável mudança na máquina administrativa herdada da era Vargas. Entretanto, as principais medidas de reforma administrativa tiveram o objetivo de retirar do texto constitucional os artigos que instituíam mudanças nas relações de trabalho ainda não regulamentadas. Se ainda não haviam sido introduzidas na administração, como podiam ser tais mudanças as responsáveis por eventuais problemas o funcionamento da máquina pública?”

100 Ver a respeito Costa (2001, 2004, 2007) e Nogueira (2005).

serviços; de fragmentação em lugar do sentimento de identidade que enseja uma moral profissional elevada¹⁰¹.

Para Pochmann e Borges (2002, p. 73),

além de congelar os salários dos servidores por quase oito anos, o governo baixou várias medidas discriminatórias. A sua “reforma administrativa”, entre outros males, suprimiu a estabilidade do funcionalismo em todos os níveis; já o Decreto presidencial de maio de 1995 [de nº 1.480, WBC] limitou o seu direito de manifestação; e atualmente tramita o projeto que regulamenta o direito de greve do funcionalismo, similar à Lei antigreve da ditadura militar.

Assim pressionado e desafiado, o sindicalismo do setor público, na segunda metade dos anos 1990, busca reagir. As greves (tanto na administração direta, como nas empresas estatais e autarquias públicas) ocupam o cenário sindical e da mídia nacional. A resistência às privatizações, ao desmonte dos serviços públicos, à compressão salarial, às demissões, se converteu no eixo da luta sindical desse período. Ou seja,

Para o sindicalismo do setor público, com a terceirização, a heteroginização e a precarização das relações de trabalho, em meio às pressões pela privatização dos serviços públicos, está em questão a sua própria condição de sujeito social e coletivo. O futuro do sindicalismo do setor público depende do valor estratégico que as políticas públicas venham a ter para o país. O desafio maior para esse é ir além do horizonte corporativo e imediatista, de modo a poder contribuir mais decisivamente com a construção de uma dinâmica mais virtuosa envolvendo a ação sindical e as políticas públicas (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2012, p. 25).

101 Conforme a visão de Viola (2001, p. 335), o serviço público no Brasil, desde os seus primórdios é caracterizado por possuir determinações autoritárias, todas elas fruto da tradição clientelista e patrimonialista que marcou a Administração Pública desde o início: “A formação e o desenvolvimento do espírito de serviço público no Brasil é marcada por 04 determinações autoritárias, a saber: a) O clientelismo remanescente; b) O paradigma Taylorista consolidado; c) As políticas salariais concentradoras de renda e d) O cerceamento da autonomia coletiva dos servidores públicos”.

A emergência do sindicalismo dos trabalhadores das IFES

No âmbito da Universidade Pública, o sindicalismo teve presença marcante nas últimas décadas. As histórias da Associação Nacional dos Docentes em Ensino Superior – Sindicato Nacional - ANDES-SN e da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Universidades Públicas Brasileiras - FASUBRA, ambas entidades de representação nacional, respectivamente dos docentes e dos funcionários administrativos, estão marcadas por lutas e mobilizações. Em ambos os casos, manteve-se presente uma tensão (própria do “novo sindicalismo”) entre, de um lado, as lutas gerais da sociedade e as lutas políticas específicas do setor no qual se insere (no caso, a Educação, e mais particularmente, a política universitária); e, de outro lado, as lutas salariais e de tipo mais imediatista (luta contra perdas salariais, PCC, vantagens indiretas, etc.), indicando o quanto se encontrava em cena um certo grau de corporativismo.

A FASUBRA foi criada em 1978, com a denominação original de “Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras”, com o intuito de prestar um serviço de caráter recreativo-assistencial aos seus sócios. Esse era o caráter das Associações de Servidores das Universidades, cujas primeiras haviam sido criadas a partir da década de 1960 (FONSECA, 1996). Sob tal referência, Associações e Federação eram totalmente avessas às demandas reivindicatórias, à mobilização e ao enfrentamento com os órgãos do Estado¹⁰². A criação de uma federação no setor já vinha sendo ventilada desde meados da década de 1970, em virtude da necessidade de garantir uma melhor articulação entre as Associações de Servidores. Para tanto, vários esforços foram feitos no sentido de se buscar, com esses contatos, a

102 Assim pontua Fonseca (1996, p. 269): “No quadro conjuntural deste período, em particular, tal circunstância constituía indicador inequívoco do atrelamento das Entidades de classe aos desígnios das estruturas institucionais, uma vez que dominava no nível das IFES uma postura alinhada de gestão, inteiramente refratária a iniciativas das quais transpirassem idéias ou proposições anti-governamentais. Sabe-se que no período seguinte, com o processo de democratização da sociedade em curso, os movimentos sociais emergentes lograram alcançar, de forma legítima, espaços em instâncias de poder do Estado, onde representantes autênticos desses segmentos, antes inteiramente alijados do processo de gestão da atividade pública, puderam praticar, muitas vezes com êxito, a experimentação de programas e formulações cujas diretrizes tiveram origem na elaboração coletiva dos fóruns de suas organizações, e que, geralmente, apresentavam-se divergentes ou opostos às políticas do governo”.

troca de experiências, focadas inicialmente no campo assistencial. Quando criada, a FASUBRA passou a reproduzir as mesmas estrutura e dinâmica político-organizativa das Associações: verticalismo, forte hierarquia, gestão presidencialista. Para a Federação, acrescentaram-se, como instâncias, um Conselho de Representantes e os Encontros Nacionais. Segundo Fonseca (1996, p. 91), “participavam mais regularmente das atividades da FASUBRA, nesse período, cerca de vinte (20) das mais de quarenta (40) Associações existentes nas IFES”. Havia, assim, uma forte discrepância, quanto ao padrão de gestão adotado pela Federação, em comparação com o que se ensaiava com a emergência do “sindicalismo combativo”. Na FASUBRA de então,

O processo de decisão, fechado, hierárquico, sumário, não passava de reprodução mimética do modelo praticado nos órgãos colegiados superiores das universidades, característicos da gestão institucional nesse período de arbítrio. Indicava, ainda, a natureza umbilical desses laços que uniu a Federação às estruturas de mando, a profunda intolerância de seus dirigentes quanto a proposições de conteúdo crítico às administrações universitárias e de governo, sempre refutadas e isoladas do processo de debates e de resoluções (FONSECA, 1996, p. 92).

Entretanto, os ventos da mudança passaram a soprar no sentido da redemocratização do país e, mais e mais, as ações contestatórias características do “novo sindicalismo” repercutiam nas Associações, as quais passam a se orientar, juntamente com outros segmentos do sindicalismo do serviço público de então, para uma atuação de perfil mais sindical, minimizando o seu caráter assistencialista. Os principais pontos de partida dessa virada foram: a) a ascensão do *novo sindicalismo*; b) a reconstrução da UNE, segmento importante na condução das lutas por uma universidade de boa qualidade, pública e gratuita; e c) o surgimento do movimento docente, tendo como coroamento a criação do ANDES-SN.

No âmbito da FASUBRA se constituiu um grupo de oposição, inicialmente envolvendo 4 Associações: ASUFSC, ASUFF, ASUMG e ASUFBA. Estas foram capazes de “produzir um efeito tensionador em meio ao marasmo dominante e geraram rupturas importantes” (FONSECA, 1996, p. 95). Dois momentos marcaram esse processo. O primeiro foi a aprovação de uma proposta, durante a realização do VIII Encontro Nacional da FASUBRA, em julho de 1982, na Cidade de Uberlândia, que defendia a convocação do I

Congresso Nacional da FASUBRA, onde deveria ser eleito sua nova diretoria. Ante a todo um processo protelatório por parte daqueles que se mantinham no poder, esse Congresso só veio a ocorrer, depois de uma intensa pressão dos setores oposicionistas, em janeiro de 1984. O segundo momento foi a realização da primeira campanha reivindicatória por melhores salários no segmento, realizada em novembro de 1982. Essa demanda surgiu no VII Encontro Nacional ocorrido em Santa Maria, em janeiro de 1982. Desta inédita Campanha Salarial, com a negativa do MEC em atender as demandas e das evasivas das autoridades Federais, a FASUBRA e mais 16 Associações aprovaram um documento, a “Declaração de Belo Horizonte”, considerado “o primeiro documento de orientação política de alcance nacional produzido e encaminhado pela Federação” (FONSECA, 1996, p. 102), o qual, além de analisar as negociações com o MEC, propôs a criação de uma Coordenação Nacional da Campanha Salarial e a formação de “um Comando Nacional de Greve instalado permanentemente em Brasília, composto pelo presidente da FASUBRA, Bahia, Minas Gerais, St^a Catarina, Federal Fluminense, Federal do Rio de Janeiro, Goiás e Paraíba” (FONSECA, 1996, p. 102). Deu-se, assim, início, no contexto do segmento dos técnicos administrativos, à primeira greve nacional¹⁰³.

Na avaliação de Fonseca (1996, p. 102), apesar da derrota que os servidores sofreram quanto ao atendimento de suas reivindicações econômicas, o saldo político desse movimento foi de inestimável valor:

Foi assim ampliado grandemente e consolidado em definitivo o campo das oposições que transformaria o caráter das Entidades de representação dos funcionários, suplantando suas direções tradicionais (...) agora fortalecidas, mais articuladas e solidamente investida da representatividade conquistada junto aos milhares de servidores.

O impacto da ascensão das oposições na Federação, como de resto, nas Associações, logo se fez sentir, com a intensificação do enfrentamento com as direções tradicionais¹⁰⁴.

103 Vale lembrar que a legislação até então não permitia a realização de greves, fazendo com que o movimento dos servidores das IFES utilizassem o eufemismo de *paralisação* para configurar o processo de paralisação do trabalho.

104 “No nível das Associações de base, intensificaram-se as pressões sobre muitos dirigentes, todos acuados em sua perplexidade ante o quadro inesperado da mobilização

O ano de 1983 marcou uma fase decisiva na vida política nacional, pois, diversos segmentos das classes trabalhadoras, mobilizados em luta contra a política econômica do regime militar, que entrava em crise, decidiram pela fundação da Central Única dos Trabalhadores - CUT, incluindo destacada participação dos trabalhadores do serviço público, “cuja vanguarda serão as entidades dos setores da Educação, notadamente as que representam os servidores docentes e técnico-administrativos das Universidades Federais e da Saúde e Previdência” (FONSECA, 1996, p. 103).

Teve início, naquele momento, a realização de vários encontros regionais e nacionais, visando melhor articular a ação sindical no seio dos servidores públicos federais, de modo a buscarem coletivamente, através de uma Campanha Salarial Conjunta, ganhos de ordem econômico-salariais. Apesar do fracasso em termos salariais, esta experiência trouxe amadurecimento político e reforçou a opção pelo caminho do “sindicalismo combativo”. Referenciados que estavam pelas bases, o movimento das oposições se preparava para, de uma vez por todas, tomar legitimamente das mãos dos dirigentes mais conservadores a direção da FASUBRA, tendo como marco desta ruptura o Congresso, protelado por mais de 2 anos, que se realizou em janeiro de 1984, em Natal, no Rio Grande do Norte. Compondo a chapa “Alternativa Democrática” e com o apoio da maioria dos delegados eleitos na base, a oposição, vitoriosa, propugnava: a) por uma FASUBRA mais voltada aos reclamos de sua base; b) mais comprometida com as mudanças no contexto social e na universidade; c) uma Federação menos “cupulista”. As Associações dos trabalhadores da IFES e a FASUBRA iniciaram, a partir de então, uma trajetória de luta e mobilização. Ao mesmo tempo, como os demais trabalhadores brasileiros dos setores público e privado, sofreram os impactos da onda neoliberal que se seguiu.

O sindicalismo dos trabalhadores do SINTESPB sob novos desafios

O Sindicato dos Trabalhadores em Ensino Superior da Paraíba - SINTESPB é uma entidade filiada à FASUBRA, que congrega os trabalhadores

explosiva de seus ‘representados’. Suas reações, últimos sinais descontrolados, e por vezes patéticos, de um tempo que se acabava, em vários momentos deixaram transparecer o rancor que sentiam pela radicalidade que tomara de assaltos sua tranqüila e acomodada rotina, e que, em breve, os retiraria, implacavelmente, de seus postos “sindicais” (FONSECA, 1996, p.102-103).

técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba, da Universidade Federal de Campina Grande e da Universidade Estadual da Paraíba. O SINTESPB tem sede em João Pessoa, Paraíba, e conta (2010) com 4.655 sócios, conforme o Quadro 01 abaixo, incluindo ativos e aposentados, distribuídos nos diversos *campi* dessas três unidades de ensino.

Quadro 1: Sócios do SINTESPB

Campus	Sócios*
João Pessoa	3091
Campina	885
Areia	250
Bananeiras	179
Cajazeiras	65
Sousa	47
Patos	118
Pombal	20
	4655

Fonte: SINTESPB – Estimativa referente à Jan/2010

*Inclui filiados ativos e aposentados

A história do SINTESPB se confunde com a história do ressurgimento das lutas pela redemocratização do Brasil, nos idos dos anos 1980, tendo sido uma das entidades mais atuantes na construção da CUT na Paraíba. Existia até aquele momento a Associação de Servidores Federais na Paraíba – ASUFEP, tendo como missão representar diversos segmentos do serviço público federal, incluindo professores e técnico-administrativos. Em 1983, na Universidade Federal da Paraíba, um grupo de funcionários fundou a Associação dos Funcionários da Universidade Federal da Paraíba - AFUF, com sede em João Pessoa, localizada no Campus I da UFPB, tendo como objetivos básicos: a) lutar por melhores condições de trabalho e melhores salários e b) buscar uma participação mais efetiva dos funcionários na vida da instituição, inserindo-se nos órgãos colegiados superiores da UFPB (CONSEPE e CONSUNI).

A AFUF, desde sua fundação, teve sua trajetória marcada por uma intensa atividade de lutas e pautas unificadas com outros segmentos, a exemplo da greve de 1984, na UFPB, que durou 84 dias, realizada em conjunto com os professores. Em 1985 diversos movimentos de paralisação das IES públicas foram realizados, tendo sempre uma participação ativa da AFUF. Em 1986, o

movimento passou a se tornar mais coeso com a adesão de diversas unidades de ensino superior público no país e de entidades como a ANDES-SN e a FASUBRA, buscando um plano de carreiras isonômico e se contrapondo ao projeto GERES, que buscava desfigurar o caráter público do ensino superior federal, desobrigando o Estado de sua responsabilidade na manutenção das Universidades Públicas (FASUBRA SINDICAL, 2009, p. 09). O ano de 1987 para a AFUF foi de muitas conquistas, haja vista o sucesso dos movimentos paredistas que conseguiram garantir junto ao Governo o tão perseguido plano de carreiras quanto à isonomia com as Universidades fundacionais (FASUBRA SINDICAL, 2009, p. 10). Em 1988 foram 51 dias de greve contra as perdas salariais dos planos de estabilização econômica. O ano de 1989 esteve marcado pelos debates referidos à promulgação da nova Constituição Federal. Quanto a 1990, a luta esteve centrada na implementação do Regime Jurídico Único, aprovado na Constituição. Foi em 1990 que ocorreram, com a conquista do direito de sindicalização pelos trabalhadores do serviço público, as conversões das AFUF's dos 7 *Campi* da UFPB em uma nova entidade sindical unificada, o SINTESPB. Conforme uma de suas lideranças,

a década de 90 foi uma continuidade do que a gente já vinha fazendo na AFUF, só com uma diferença, que éramos... passamos a ser sindicato. Com mais força, com mais organização e com mais poder. Porque aí já mudou toda uma legislação, já ficou mais tranquilo pra gente. (...) A década de 90 pra mim foi uma década, assim, de embates com o governo, de muitas greves. Onde os sindicatos mais apareceram pra mim foi na década de 90 (Entrevistado 3).

Em 1990, contra as medidas que previam 1.200 de demissões de servidores da UFPB, o SINTESPB lançou uma nota de repúdio endereçada ao Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras - CRUB e ao MEC, depois de aprovada pelos órgãos colegiados superiores da UFPB, intitulada “EM DEFESA DO ENSINO PÚBLICO E GRATUITO”, que assim se colocava:

O movimento dos funcionários, juntamente com suas entidades representativas, ao longo do tempo vêm desenvolvendo uma luta sem trégua contra o projeto privatista do Governo, principalmente no setor da educação. Historicamente temos denunciado o descompromisso do governo com o ensino público, (...) a

falta de recursos que provoca o sucateamento da instituição que é um patrimônio da sociedade (BOLETIM INFORMATIVO. SINTESPB. Paraíba, João Pessoa, Junho de 1990).

As tensões entre o SINTESPB e a administração da UFPB se acirraram nesse momento. Encontrava-se a UFPB mergulhada numa crise de recursos, sendo paulatinamente sucateada e tendo o seu quadro de servidores sob pressão salarial. Os movimentos paredistas nesse período giravam em torno da busca de ganhos salariais diretos ou indiretos, ao mesmo tempo que protestavam contra a política de demissão e sucateamento das IFES em todo o país (FASUBRA SINDICAL, 2009, p.13). O ano de 1992 trouxe de novo o enfrentamento com o governo, quando da defesa da garantia de uma carreira para todos os trabalhadores em educação, de recomposições salariais, da retirada do Projeto de Emenda Constitucional apresentado pelo Governo Collor de Mello no sentido de acabar com o Regime Jurídico Único e inviabilizar o envio de verbas orçamentárias para as IFES. Continua, por parte do Governo, uma sistemática política de arrocho salarial e a busca da privatização das IFES (FASUBRA SINDICAL, 2009, p. 14).

Os anos de 1993 e de 1994 foram tomados pelo SINTESPB para se buscar metas mais específicas da categoria, como implantação de referências salariais e a isonomia salarial. Entretanto, foi nesse período que se deu início a uma luta contra a revisão constitucional que poderia ameaçar direitos já conseguidos pelos trabalhadores (FASUBRA SINDICAL, 2009, p. 15). Em 1993, contrariando a onda de imobilismo que atingia o movimento sindical, as entidades dos servidores públicos federais, incluindo aí o SINTESPB, anunciaram uma greve contra o “desmonte do Estado”, a qual conseguiu ser exitosa (Navarro, 1999). Mais greves e paralisações nacionais e locais foram levadas a cabo em 1994 no sentido de rever perdas oriundas da implantação da Unidade Real de Valor, indexador salarial criado no Governo de Itamar Franco. No plano mais localizado, o SINTESPB lutou principalmente por um plano de carreira.

O ano de 1995, já com Fernando Henrique Cardoso na presidência, começou com uma forte determinação por parte deste em enfrentar as resistências oriundas das entidades sindicais, incluindo aquelas que representavam os interesses dos trabalhadores nas IFES e IEES. No contexto desse ataque aos servidores, o Governo FHC buscou rebaixar salários, inviabilizar o funcionamento das IFES, maculando o princípio da autonomia universitária, além de adotar uma política salarial restritiva junto aos servidores, o que, no plano local, levou a protestos conduzidos pelo SINTESPB. Em maio desse ano,

ocorreu uma greve histórica de adesão ao movimento nacional dos servidores públicos federais e das empresas estatais, pelo fim da revisão neoliberal da Constituição, pela reposição de perdas salariais e em defesa da Previdência Pública, como também, por uma Universidade pública, gratuita e de boa qualidade.

Em 1996 e 1997, a luta persistiu e o SINTESPB se preparou para mais uma rodada de negociações com o governo de FHC, em busca de reposição salarial, melhores condições de trabalho, verbas para a UFPB e, principalmente, uma luta acirrada contra a Reforma Administrativa, que tramitava no Congresso Nacional, assim como contra o Programa de Demissão Voluntária - PDV¹⁰⁵, que se tornou carro-chefe das propostas de enxugamento da máquina pública, conforme foi ventilado pela mídia durante os anos de 1996 a 1998. Em 1999/2000, o SINTESPB, juntamente com os docentes da UFPB, encabeçaram uma greve que durou mais de 90 dias por melhores salários, por mais verbas e vagas na UFPB.

A partir desse momento, começou a se tornar evidente um processo que aos poucos foi levando o SINTESPB a ter como preocupação principal reconstruir o seu patrimônio, físico e simbólico, abalado em virtude de uma série de denúncias das Secretarias Sindicais de Areia e Bananeiras, de que haveria uma suposta má utilização do orçamento do Sindicato, por parte de gestões anteriores. Processou-se uma inflexão na trajetória do Sindicato,

105 O Programa de Demissão Voluntária (PDV) foi instituído pela Lei nº 9.468/97, tendo como previsão inicial a demissão de 40 mil dos 500 mil servidores públicos federais. O SINTESPB realizou várias assembléias para discutir o assunto e organizou uma paralisação por 24 horas. Segundo o presidente do Sindicato, naquele momento, Edvaldo Rosas, em entrevista ao Jornal *A União*, dia 14/11/96, “os salários e auxílio creche e alimentação estão congelados há 22 meses, isso quer dizer que o PDV já está em prática. Afinal, os incentivos não trazem o menor benefício”. Posição análoga teve o presidente Estadual da CUT, Hamurabi Duarte, em entrevista ao Jornal *Correio da Paraíba*, dia 29/10/96, a propósito da comemoração do dia do servidor público: “a situação é calamitosa, nas três esferas, municipal, estadual e federal. Nós temos servidores nos municípios que recebem salários de R\$ 5,00 sem falar que alguns estão com oito meses de atraso. Além disso, o funcionalismo não recebe reajuste salarial há quase dois anos (...) O governo também irá permitir a demissão por falta de desempenho, sem, no entanto, estabelecer nenhum critério para avaliação (...) A mobilização tem como objetivo denunciar o caráter persecuidor e autoritário da reforma administrativa do governo Fernando Henrique Cardoso, além de discutir o dia do servidor”

quanto à sua importância perante a comunidade universitária, assim como frente à comunidade paraibana, haja vista que esses fatos foram ampla e fartamente veiculados na imprensa local e nacional. Essa situação levou ao que uma de suas lideranças denominou de uma “*crise moral*”. Medidas visando enfrentar a situação foram buscadas, especialmente no tocante à mudança no modelo de gestão, que daqui por diante passou de “presidencialista” a um regime “colegiado”, tendo à frente uma junta composta por critérios de proporcionalidade dentre as diversas correntes político-ideológicas presentes na sua base.

Bom, no nosso entendimento é o seguinte, a má gestão... porque veja bem, houve uma contradição muito grande(...), e que ao longo do tempo nós fomos perdendo a hegemonia do movimento, nós fomos perdendo a solidariedade, nós fomos perdendo a nossa identidade de movimento sindical, no meu entendimento isso que aconteceu, isso é um processo que vem ao longo do tempo, porque no meu entendimento o capital ele constrói armadilhas e a gente vai aos poucos cedendo (Entrevistado 4).

Com a chegada de um ex-sindicalista à Presidência da República, a partir de 2003, estabeleceu-se uma nova dinâmica de relacionamento entre as entidades de servidores federais e o Governo, pois elementos de pertencimento ligavam as entidades sindicais àqueles que haviam ocupado postos na direção dos sindicatos e que, agora, estavam sendo chamados a exercer cargos na máquina pública, especialmente no plano federal. Do ponto de vista dos dirigentes do SINTESPB, tal situação se colocou com vantagens e desvantagens. Algumas ponderações:

Olhe, de 2003 pra cá eu vejo o seguinte, que na realidade houve um refluxo no movimento sindical. Porque no movimento sindical tem refluxo e tem o momento de você... ir avante. Eu acho que houve... eu acho que várias lideranças foram pro governo...(...) Agora o movimento sindical tem que entender o seguinte, que o governo é o governo, e que o movimento sindical é o movimento sindical. O sindicato tem que continuar com sua bandeira de luta, com sua luta sindical. Com combatividade. E cobrar do governo... e cobrar do governo que não foi feito pelo outro (Entrevistado 3).

Houve uma crise de identidade com Lula quando ele entrou no poder, e agora vai haver muito maior quando ele sair. Os cabras vão perder a cabeça, literalmente, né? (...) Porque houve quando ele entrou, porque ninguém podia, que não sei o que e tal, porque Lula foi um companheiro, que ele tem que fazer tudo pelos trabalhadores (...), como se ele fosse o presidente dos trabalhadores, né? Presidente dos sindicalistas, e ele era presidente do Brasil (Entrevistado 4).

O SINTESPB compreende correntes ou coletivos sindicais principais, a saber: “Tribo”, “Um Novo Tempo”, “Expressão Sindical” e, mais recentemente, o “Inclusão Sindical”. O coletivo “Tribo” teve sua fundação num congresso em Maceió, em Julho de 1993, conforme nos noticia o *Manifesto da Tribo Nacional*, lançado em virtude da comemoração dos trinta anos de fundação do SINTESPB. Foram agregados filiados da base sem vinculações partidárias, com expressão tanto de caráter nacional quanto local. Os coletivos “Expressão Sindical” e “Inclusão Sindical” compõem o “núcleo duro” das oposições dentro do SINTESPB, declarando-se com foco na politização e oportunização do surgimento de novas lideranças sindicais, tanto quanto no fortalecimento da democracia interna e no aperfeiçoamento dos instrumentos de transparência de gestão dos recursos e patrimônio do mesmo. O coletivo “Um Novo tempo” tem como composição, basicamente, os militantes do PC do B, a chamada Corrente Sindical Classista - CSC. Esta compõe com o coletivo “Tribo” uma aliança programática responsável pela gestão da entidade no Triênio 2009- 2012.

Do que pudemos apreender a partir das entrevistas e da observação direta, o SINTESPB, cuja trajetória está fortemente marcada por históricas mobilizações, articuladas amplamente com outros segmentos do serviço público e da classe trabalhadora em geral, seja no âmbito local, seja em âmbito nacional, agora cada vez mais se volta para as lutas internas e para as questões mais específicas e imediatas da categoria.

Ainda há 10, 15 anos atrás, ainda tinha uma relação maior do serviço público como um todo, por exemplo, nós tínhamos bandeiras salariais unificadas, nós tínhamos um piso, mesmo que esse piso no final terminasse negociando cada piso de categoria (...) Aí se instalava o comando nacional... Hoje já está bem diferente, mas na minha época ainda tinha uma unidade (Entrevistado 1, 2009).

A partir do momento que você começa a esquecer um pouco as bandeiras mais nacionais (...), você começa a incorporar só bandeiras mais específicas, você começa a diminuir a democracia (Entrevistado 1).

Com o abandono das bandeiras mais históricas, há também o abandono dessa política da solidariedade, entre as classes, entre os setores, eu acho isso (Entrevistado 1).

Quanto ao problema dos trabalhadores terceirizados, por exemplo, nem a FASUBRA nem o SINTESPB têm uma política firmada. Para o Entrevistado 1,

No setor terceirizado, meu amigo aqui, que ganha um décimo do que eu ganho, atrasa faz dois meses e o sindicato acha que isso não tem nada a ver com ele, o SINTESPB, os dirigentes, acham que tudo bem, que é problema dele e que tem de tratar bem, que tem de respeitar, mas que eles procurem outro sindicato.

Evidencia-se uma percepção das implicações do processo de terceirização na ação e luta sindical. Como garantir a unidade dos trabalhadores de uma determinada base sindical, como o SINTESPB, frente à crescente heterogeneização, especialmente com os processos de terceirização? Esse tem sido um grande desafio recente do sindicalismo brasileiro e internacional, dos setores público e privado. Do que pudemos apurar, no caso do SINTESPB, não vem se apresentando nenhuma estratégia de ação visando a superação de tais dificuldades.

Conforme alertou Bihl (1998), o distanciamento das bandeiras mais históricas das lutas sindicais e políticas dos trabalhadores tem favorecido referências mais particularistas do que coletivas. É nesse sentido que um entrevistado comentou: “tem uma palavrinha chamada poder, ela corrompe” (Entrevistado 4). Confirma-se aqui aquilo que Labbé e Croisat (1992) indicam como um dos fatores desencadeadores da atual crise do sindicalismo, a “desconfiança das lideranças sindicais”. No caso específico do SINTESPB, isso tem provocado um forte abalo nas relações internas à entidade e desta frente às suas bases, inclusive levando alguns até a desistir da militância, a negar a referência da ação coletiva, implicando, assim, efeitos desmobilizadores ao sindicalismo e à categoria. A partir dos depoimentos de vários dos entrevistados, constata-se que o SINTESPB mergulhou em uma dinâmica

fortemente marcada por um jogo de disputas e alianças pessoais, que passam ao largo da referência da representação.

As repercussões da hegemonia neoliberal, mesmo que sob condições diferenciadas daquelas dos anos 1990, nas dinâmicas de trabalho e de ação coletiva que envolvem os trabalhadores públicos e as suas entidades sindicais se manifestam de modo contundente no caso do SINTESPB, com efeitos de fragmentação, corporativismo, influência de motivações particularistas, pessoalizadas.

Então esses setores que começaram a perder a esperança na negociação e pensar o movimento sindical, [...] uma série de coisas, pra ter o controle dos trabalhadores, o clientelismo e uma série de coisas, esses setores desistiram e passaram a ter poder, porque o clientelismo quando você não realiza a função sindical da mediação, da negociação, o sindicato como um foco de resistência, o setor que vai pro clientelismo começa a ter mais poder do que aquele setor da militância política, as estruturas vão sendo de fato burocratizadas em função do produto clientelista. Não se conseguia salário, mas se conseguia um plano habitacional, o dirigente sindical liberava um conjunto de habitação, uma negociação, tal e tal, criavam uma clientela pra ele. Articulados com os poderes internos da universidade criavam uma clientela (Entrevistado 5).

Evidencia-se, assim, uma falta de alternativas para se buscar uma pauta de reivindicações que seja de caráter mais coletivo, com os dirigentes sindicais preferindo, de uma maneira mais cômoda, lançar mão do imediatismo, das “questões mais umbilicais”, no dizer de um dos respondentes, aliado ao clientelismo, levando-os a se restringirem a uma luta defensivista, dentro dos muros da entidade, burocratizando-se. De outra parte, o elemento da partidarização do movimento sindical tem sido também um fator que vem favorecendo a fragmentação da luta sindical:

Por exemplo, aqui no SINTESPB, falando abertamente, tem gente que é ligado ao PT, tem gente que é ligado ao PSB, tem gente que é ligado ao PC do B, que são as bases do governo, então lógico que em um projeto apresentado pelo governo existe limitações de lutar, isso é claro, há uma acomodação. É claro que você vai ter uma limitação, você faz parte da base aliada do governo. Seu

dirigente tem cargo ligado diretamente com o governo, seja ele federal, estadual das três esferas, municipal, estadual ou federal, da base aliada que dá sustentação ao governo no âmbito federal, então quando é apresentada uma medida, como essa da regulamentação do direito de greve, há uma certa dificuldade de ir até às últimas consequências na briga sobre essa questão (Entrevistado 1).

Conforme reconhecem os próprios entrevistados, grassa no sindicalismo em geral e no SINTESPB em particular uma crise de representatividade:

Perdeu-se a credibilidade, então hoje, quer dizer, a base, a grande maioria, a massa mesmo, né, não acredita na luta. O mundo do trabalho mudou muito, o mundo sindical mudou muito assim, perdendo as suas características e aí... Existe essa troca de favorecimento e tal e mistura, fica um bolo mesclado que ninguém sabe quem é sindicato, ninguém sabe o que é gestão, o povo fica todo receoso. Hoje quando a gente quer baixar o cacete no reitor, não pode. Eu fui inventar de baixar o cacete no reitor aqui nessa reforma que fizeram, que a gente ficou engolindo poeira. A gente chama a CUT, faz uma denúncia e no outro dia tem um clipe da CUT na Internet e o sindicato veio cobrar uma posição minha porque eu tinha falado em nome da direção porque não era pra eu ter falado (Entrevistado 1).

Se o movimento sindical e social, se tivesse tido a compreensão de que um governo é um processo em disputa e é uma balança que pende para quem é pro lado que pesa mais, a gente poderia ter tido mais avanços, porque não é o governo que chega, que pode vir com a melhor das boas intenções, mas ele tá ali pra administrar e observando a correlação de forças. Por isso que eu acho que o movimento sindical pecou nos primeiros meses do governo Lula, e agora no segundo governo a gente teve uns movimentos que tão pressionando mais, tivemos algumas conquistas, mas tem muita coisa ainda pra avançar, e se não conseguir nesse resto de mandato Lula, muito dificilmente a gente vai conseguir na frente sobretudo se houver um retrocesso nesse processo aí com a volta daquele projeto do Fernando Henrique (Entrevistado 1).

Nos depoimentos a seguir se encontra toda a dramaticidade da crise que se abateu sobre o sindicalismo, a perplexidade das lideranças, expressa na avaliação de um membro do SINTESPB:

Nós estamos decadentes, nós estamos degenerados enquanto movimento sindical, não existe mais. Nós não suportamos mais ouvir, sabe? (...) A nossa crise é tão profunda de conhecimento... porque nós temos que ter habilidade, aptidão pra negociar, né? Eu até encontrei um documento muito interessante que falava sobre a crise do movimento sindical, né, porque aqui hoje a gente não consegue mais fazer um movimento coeso, firme, consistente. (Entrevistado 1).

Em geral, a dinâmica sindical encontra-se centrada nas contradições e tensões oriundas das próprias disputas políticas internas ou pessoais por espaço de poder, conforme pontua Fonseca (1996). Vários foram os entrevistados que apontaram na falta de formação política um dos elementos que contribuiu para o agravamento da crise. As lideranças sindicais não estariam preparadas para enfrentar a complexidade da situação que se lhe apresenta:

Não há formação, investimento. Então, acho que alguns dirigentes sindicais, eles não investem massivamente e efetivamente na formação política de uma base sobretudo pra garantir e se perpetuar no poder como as pessoas que mais sabem e mais conhecem (...) Então, os grupos políticos, eles são atrelados a partidos políticos, que são atrelados à gestão, que dentro da gestão universitária eles têm cargos. Então, se investir muito na formação política e na formação sindical as pessoas podem compreender muito como toda essa engrenagem...e como desmontar a engrenagem (Entrevistado 6).

Considerações finais

A década de 1990 foi marcada por diversos eventos que repercutiram em cheio no seio da classe trabalhadora. Uma década marcada por um desemprego galopante, desassalariamento e precarização do trabalho, flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais, medidas visando a Reforma do Estado, a implementação da Reforma Administrativa, que atuou eliminando direitos

dos trabalhadores públicos e da sociedade, trouxe conseqüências. Sob a égide do projeto neoliberal, uma nova hegemonia tomou corpo, alterando padrões, relações e práticas de trabalho e de ação sindical, colocando trabalhadores e sindicalismo na defensiva, em um contexto marcado por falta de alternativas. A agenda sindical se modificou, passando a ter como foco principal a defesa do emprego e de conquistas anteriormente alcançadas. A dinâmica sindical também ganhou novas conformações, adquirindo maior centralidade as reivindicações corporativas e as lutas internas.

Mesmo sob as gestões de Lula, quando ocorreram certa recomposição dos investimentos públicos no ensino superior, com a retomada do crescimento econômico, do emprego e criação e postos formais de trabalho, a dinâmica sindical, e o SINTESPB em particular, não tem conseguido produzir um novo ciclo de renovação das estratégias de ação e dos seus quadros de direção. A desmobilização, o desinteresse pelos assuntos coletivos, a descrença na luta sindical têm se mantido como uma marca dos tempos atuais. Haverá saídas? Só a história poderá responder.

Referências bibliográficas

ALVES, G. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa *In*: Teixeira, F. (org.). *Neoliberalismo e reestruturação produtiva*. 2. ed. São Paulo: Cortez. 1998.

BORGES, A. *Encruzilhadas do sindicalismo*. 1. ed. S. Paulo: Anita Garibaldi, 2005.

BOITO Jr. A. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. *Revista Crítica Marxista*. N. 03 , p. 80 – 105, 1996.

COSTA, C. *Sindicalismo e cidadania: análise da relação entre CUT e Estado na construção da esfera pública no Brasil*. São Luis: EDUFMA. 2001.

_____. *Nas malhas da instabilidade: a subjetividade dos trabalhadores públicos em um cenário de mudanças*. Natal: Tese (Doutorado), UFRN, 2004.

_____. Reforma do Estado e relações de trabalho: a experiência brasileira nos anos 90. *Revista Ariús*. Campina Grande; CH/UFCG, V. 13, N. 01, Jan/jul, 2007.

FASUBRA SINDICAL. Memorial 30 anos. *Linha do Tempo*. Brasília. Ano I, nº 01, 2009.

FONSECA, J. *Novos atores na cena universitária*. In: Coleção Teses e Dissertações. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ/NAU, 1996.

GRUPPI, L. *Conceito de hegemonia em Gramsci*. 3. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1991.

LOWY, M. *As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Munchausen*. Marxismo e Positivismo na Sociologia do Conhecimento. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

MATOS, M. B. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. S. Paulo: Expressão Popular, 2009.

NAVARRO, I. *ANDES-SN: um sindicato de intelectuais*. Campinas: Tese (Doutorado), IFCH/UNICAMP, 1999.

NOGUEIRA, A. *A liberdade desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

PORTELLI, H. *Gramsci e o bloco histórico*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

POCHMANN, M; BORGES, A. *“Era FHC”: a regressão do trabalho*. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

POCHMANN, M. *O emprego na globalização*. São Paulo. Boitempo, 2001.

_____. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. *Novos Estudos*. São Paulo. N. 50, 1998, p. 149-166.

_____. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. In: *Sindicatos y nuevos movimientos sociales em América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. (orgs.). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo. 2003.

RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R.. Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção. *Revista São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, V. 12, N. 01, p. 142 – 153, 1998.

RODRIGUES, L. M. Sindicalismo corporativo no Brasil. *In: Partidos e sindicatos: escritos de Sociologia Política. Série Temas*. São Paulo, V. 17, 1990, p. 46–76.

SANTOS, B. S. *A globalização e as Ciências Sociais*. 3. ed. S. Paulo: Cortez. 2005

SANTOS, L. A. Globalização neoliberal: impactos da Reforma Administrativa nas relações de trabalho. *In: Carvalho, R. A; Horta, C. (Org.)*. *Trabalho, globalização e desemprego: um enfoque internacional*. Coleção Política & Sociedade. Belo Horizonte: C/art, 2001.

SUPIOT, A. A crise do espírito de serviço público. *Adverso - Revista da Associação de Docentes da UFRGS*. Porto Alegre. V. 5, N. 7, 1995, pp. 17-25.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. São Paulo: Annablume, 2011.

_____. Processos de heteroginização entre trabalhadores do serviço público da Saúde e Previdência Social no Brasil e em Pernambuco. *In: Targino, I.; Véras de Oliveira, R. (orgs.)*. *Cenários da crise e do trabalho no Brasil*, 2012.

VIOLA, R. C. A Ideologia da Reforma Administrativa e a formação do espírito de Serviço Público. *In: Carvalho, R. A; Horta, C. (orgs.)*. *Trabalho, globalização e desemprego: um enfoque internacional*. Coleção Política & Sociedade. Belo Horizonte: C/art, 2001.