

Sindicalismo do setor público nos anos 90: persistência da lógica do conflito

Sidney Jard da Silva

Instituto Paulista de Pós-Graduação - IPPG

RESUMO: O presente trabalho analisa a estratégia sindical predominante no setor público nos anos 90. Os dados coletados demonstram a debilidade das abordagens que afirmam a emergência de um novo padrão de organização e mobilização sindical entre os trabalhadores brasileiros. Ao contrário, entre os principais protagonistas dos conflitos sindicais da década de 1990, isto é, o Estado e seus empregados, o que prevaleceu foi a velha lógica do conflito.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicatos, setor público, conflito, Brasil.

ABSTRACT: This work analyzes the predominant union strategy in Brazilian public sector during the nineties. The collected data shows that the emergency of a less conflictive standard of union action, verified among private unions, can not be generalized to public unions. On the contrary, at the public sector, both State and union leaders have insisted on the old logic of conflict.

KEYWORDS: Union, public sector, conflict, Brazil.

INTRODUÇÃO

Até o final dos anos 80, o sindicalismo brasileiro parecia estar imune à crise que atingiu o movimento sindical nas principais economias do mundo. A época de ouro do sindicalismo foi marcada por grandes mobilizações grevistas, aumento do associativismo sindical, criação das centrais sindicais e o surgimento do Partido dos Trabalhadores (PT). A classe trabalhadora brasileira parecia trilhar um caminho bastante distinto daquele seguido pelos trabalhadores em outros países da América Latina e do hemisfério norte do globo.

Na década de 1990, essa trajetória ascendente sofreu um significativo influxo. No plano econômico, o processo de reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho e o aumento do desemprego colocaram o movimento sindical na defensiva. No plano político, a inspiração neoliberal do governo Collor de Mello (1990-1992), o sucesso do Plano Real no Governo Itamar Franco (1992-1994) e a continuidade das reformas estruturais no Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) alteraram o contexto político e institucional que dera origem ao Novo Sindicalismo.

Diante desse complexo processo de mudanças, que afetou a capacidade das organizações sindicais manterem o mesmo grau de mobilização verificado na década anterior, os estudiosos do sindicalismo brasileiro identificaram a emergência de um novo padrão de ação sindical, no qual a chamada “estratégia do confronto” teria cedido lugar a uma ação sindical mais institucionalizada, negociadora e propositiva.

As análises que sustentam a tese da emergência de um novo padrão de ação sindical baseiam-se, fundamentalmente, na experiência dos trabalhadores do setor privado. Entretanto, ao restringir a investigação das novas estratégias sindicais aos assalariados da iniciativa privada, tais estudos desconsideram a importância dos trabalhadores do setor público na definição da agenda sindical dos anos 90.

No presente trabalho, pretendo preencher essa lacuna na literatura acadêmica analisando o padrão de ação sindical predominante no setor público. Ao estender a investigação aos assalariados estatais pretendo chamar atenção para as debilidades das análises que afirmam a emergência de um novo padrão de ação sindical no Brasil, haja vista que este novo padrão ainda não se verificou na relação entre o Estado e seus empregados, principais protagonistas dos conflitos sindicais na década de 1990.

MUDANÇAS RECENTES NA BASE SOCIAL DO SINDICALISMO

Após décadas de expansão e consolidação das organizações sindicais no segundo pós-guerra, observamos atualmente uma crise sem precedentes na história do movimento sindical. As manifestações mais visíveis da chamada “crise do sindicalismo” concentram-se, sobretudo, na queda das taxas de sindicalização e na perda do poder de influência dos sindicatos sobre o Estado e o empresariado.⁵⁷

Segundo Martins Rodrigues (1992a) a crise do sindicalismo ocorre em um momento de “constituição de novos modelos de organização social, de produção, de intervenção política e de valores”, portanto, em meio a um conjunto complexo de mudanças que alteram as próprias condições de existência da organização sindical. O quanto os sindicatos conseguirão resistir ou se adaptar a essas transformações é o que preocupa estudiosos e lideranças do movimento sindical no mundo inteiro.

Apesar de constituir um fenômeno global, a crise vivida pelo sindicalismo atinge de forma diferenciada diversas categorias econômicas e profissionais, sendo possível distinguir os setores em que esta crise manifestou-se com maior intensidade, daqueles que só mais recentemente apresentaram certa tendência de estagnação ou refluxo.

Neste sentido, cumpre destacar o alerta de autores como Johnston (1994) e Troy (1994), os quais observam que grande parte dos estudos sobre o movimento sindical tem como objeto de análise o sindicalismo do setor privado, colocando em segundo plano a importância do sindicalismo do setor público no cenário político-sindical contemporâneo. De fato, a atual crise do sindicalismo só não é maior devido o avanço do associativismo sindical entre os assalariados dos escritórios e do setor de serviços, neste último caso, destaca-se a militância dos assalariados do setor público.

A princípio este fenômeno foi associado ao crescimento do setor de serviços nas sociedades contemporâneas. Contudo, como observa Martins Rodrigues (1999: 86), referindo-se a produção acadêmica mais recente: ao longo dos anos o “foco” da análise mudou do empregado de escritório para o empregado do setor público. No mesmo trabalho o autor também observa que perdeu força, na literatura especializada, a ênfase na expansão do sindicalismo entre os assalariados de classe média: “Os trabalhos mais recentes não mais falam, ou falam cada vez menos, na sindicalização das “classes médias” e sim na sindicalização do setor público” (Martins Rodrigues, 1999: 86).

Neste ponto, acredito que duas observações devem ser feitas. A primeira refere-se às profundas transformações ocorridas nas sociedades capitalistas neste último século, que tornaram mais difícil estabelecer uma delimitação exata entre

os trabalhadores *white-collars* e *blue-collars*. Este fato já havia sido notado de forma pioneira por Mills (1969: 337) em seu estudo sobre a expansão do sindicalismo entre os empregados de escritório e do setor de serviços norte-americano.

A segunda observação, estreitamente relacionada à primeira, refere-se a própria imprecisão do conceito de classe média, dada a complexidade das sociedades capitalistas contemporâneas e a própria heterogeneidade dos estratos sociais que podem ser incluídos nos setores intermediários da sociedade.⁵⁸

Neste sentido, cada vez mais, os estudiosos têm chamado a atenção para a necessidade de se identificar, de forma mais precisa, o perfil das categorias profissionais, tradicionalmente consideradas de classe média, que têm desempenhado papel relevante no movimento sindical contemporâneo (Costa, 1997; França, 1993; Guedes, 1994; Mascarenhas, 1990; Nogueira, 1996).

A significativa importância dos assalariados do setor público no sindicalismo contemporâneo é confirmada quando analisamos, comparativamente, as taxas de sindicalização no setor público e no setor privado:

Tabela I

Taxa de sindicalização em países selecionados

País	Taxa de sindicalização (1988)			Cobertura dos acordos coletivos (1990)		
	Público	Privado	Razão	Público	Privado	Razão
EUA	37	13	2,85	43	13	3,31
Outros Avançados	63	39	1,62	89	61	1,46
Canadá	63	28	2,25	80	31	2,58
Japão	56	23	2,43	(25)*		
Austrália	68	32	2,13	98	72	1,36
Nova Zelândia	80	42	1,9	94	55	1,71
Áustria	57	41	1,39	(98)*		
Dinamarca	70	72	0,97	—		
Finlândia	86	65	1,32	100	66	1,52
França	26	8	3,25	(92)*		
Alemanha	45	30	1,5	59	88	1,49
Itália	54	32	1,69	—		
Luxemburgo	74	43	1,82	—		
Holanda	49	20	2,45	(71)*		
Noruega	75	41	1,83	97	62	1,56
Suécia	81	81	1	100	72	1,39
Suiça	71	22	3,23	(53)*		
Reino Unido	55	38	1,45	78	40	1,95

* O número entre parêntesis é a taxa de cobertura dos acordos coletivos para os setores público e privado.

Fonte: Freeman (1996), *apud* Cheibub (1999)

Entre as principais economias do mundo, apenas na Dinamarca a taxa de sindicalização do setor privado é superior à taxa de sindicalização do setor público,

respectivamente: 72% e 70%. No que se refere à cobertura dos acordos coletivos, apenas na Alemanha o percentual de trabalhadores cobertos no setor privado (88%) supera a do setor público (59%).

A vitalidade do sindicalismo do setor público ainda pode ser confirmada pela crescente importância das entidades representativas do funcionalismo nas organizações de cúpula. Na década de 1950, em apenas duas das 21 principais centrais europeias os sindicatos de funcionários públicos apresentavam o maior número de sócios. Menos de 40 anos depois, em 1989, este número mais do que triplicou: em sete das 21 maiores centrais da Europa os sindicatos de servidores apresentavam o maior número de sócios, e em outras três ocupavam o segundo lugar em número de filiados (Visser, 1994: 33).

Neste ponto, é importante ressaltar que a expansão do sindicalismo no setor público, com frequência, está associada a um tenso processo de disputa de poder entre as organizações sindicais. Por exemplo, na Suécia, o “modelo neocorporativo de negociação centralizada” liderado pela LO – *Landsorganisationen i Sverige* –, tem sido constantemente “desafiado pelo crescimento de federações de empregados, manuais e não-manuais, do setor público (funcionalismo tradicional e empresas estatais)”, e pelo crescimento da TCO – Organização Central de Empregados Assalariados –, cuja metade dos membros é constituída de funcionários públicos (Martins Rodrigues, 1999: 108-109).

Na Itália, ocorre um processo similar, haja vista que o fortalecimento do associativismo sindical no setor público também tem representado um importante desafio para as iniciativas que objetivam uma maior centralização das organizações sindicais. Na contramão deste movimento, em meados da década de 80, os trabalhadores italianos do setor público iniciaram um vigoroso processo de criação de organizações sindicais autônomas os chamados “*sindicati autonomi ou comitati di basi* – COBAS” (Baccaro & Locke, 1997: 137).

Os casos citados expressam um fenômeno social mais amplo, que pode ser verificado em outras realidades nacionais onde a expansão do sindicalismo no setor público deu lugar à novas lideranças, formas de organização, táticas de ação, estratégias, ideologias e padrões de relacionamento entre empregados e empregadores. Na próxima seção deste trabalho, dedicaremos nossa atenção para o caso brasileiro.

EXPANSÃO DO SINDICALISMO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

Diversos estudiosos já observaram que, no Brasil, os anos 80 não refletiram o que ocorreu no mundo desenvolvido, no que se refere ao declínio da organização e do poder sindical. Também ao contrário dos demais países latino-

americanos, nos quais o sindicalismo ressurgiu enfraquecido após um longo período autoritário, o movimento sindical brasileiro demonstrou notável capacidade de reorganização política e social, tornando-se um ator importante no processo de redemocratização do País.

Segundo Almeida (1996) o movimento sindical brasileiro dos anos 70/80, assentou-se em três pilares: I) os trabalhadores da grande indústria de ponta - automobilística, metal-mecânica, siderúrgica, petrolífera; II) os profissionais da saúde, educação e outros segmentos da administração pública direta e indireta; III) os trabalhadores rurais.

Contudo, cabe observar que a literatura acadêmica deste mesmo período privilegiou o estudo do movimento sindical dos assalariados manuais do setor privado, havendo comparativamente poucos trabalhos sobre a organização sindical dos assalariados médios, os trabalhadores do setor público (Boschi, 1986).

Em parte, esse interesse pela prática sindical do setor privado é explicado pelo próprio papel de vanguarda exercido pelo operariado no processo de reorganização sindical do final dos anos 70, particularmente na constituição do chamado Novo Sindicalismo. Entretanto, também devemos considerar as dificuldades intrínsecas ao estudo do movimento sindical no setor público, entre as quais destacam-se: a complexidade e heterogeneidade das relações de trabalho e da organização sindical no Estado.

Guedes (1994: 404), por exemplo, chama atenção para a ausência, na literatura sobre o sindicalismo no setor público, de “um esforço integrativo que desse conta da ação do Estado como gestor de contingentes de força de trabalho” ocupados no serviço público e no setor produtivo estatal. Segundo o autor, o que normalmente encontramos “são alguns estudos localizados ou referências ao funcionalismo público direto no quadro de profissionais de classe média”.

Nessa perspectiva, o que predomina na literatura acadêmica são trabalhos que priorizam ou o estudo do sindicalismo no serviço público, ou o estudo do sindicalismo no setor produtivo estatal; raramente encontramos trabalhos que procuram abordar conjuntamente estes “dois campos”. Assim, por exemplo, podemos encontrar diversos trabalhos sobre a organização e mobilização sindical de professores, médicos, funcionários públicos da administração direta, petroleiros, urbanitários etc., mas poucos são os trabalhos que procuram explorar o que há de convergente na prática sindical dessas categorias.

Uma das razões apontadas por Guedes (1994: 404) para esta “lacuna” refere-se à própria “dificuldade em abordar conjuntamente áreas tão distintas de atuação”. Conforme demonstra o autor, especialmente a partir dos anos 30, observa-se uma crescente diferenciação das funções do Estado na esfera pública, que passa da mera prestação de serviços para a intervenção direta no setor produtivo:

Do ponto de vista administrativo e institucional, a ação do Estado no Brasil se apresenta sob duas formas distintas e crescentemente divorciadas. Na primeira delas, a administração direta e indireta, encontramos o setor público propriamente dito, constituído pelo Executivo, ministério e fundações. A segunda é representada pelas empresas estatais. Aí reside a base da inserção do Estado na produção material e no setor financeiro. (p. 405).

Em cada um destes “dois segmentos” encontramos formas distintas de organização e mobilização. A primeira importante diferença a ser destacada refere-se à própria organização sindical: enquanto no setor produtivo estatal os trabalhadores estão organizados em sindicatos de acordo com estrutura sindical corporativa, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – no serviço público a associação sindical foi proibida por mais de meio século, mais precisamente, até a promulgação da Constituição de 1988.

Portanto, um dos primeiros pontos a ser reconhecido refere-se à própria origem distinta da organização sindical no setor produtivo estatal e no serviço público, ainda que, em sentido abrangente, os trabalhadores do setor público estejam subordinados a um único empregador: o Estado.

SERVIDORES PÚBLICOS

Como observa Nogueira (1999), se a greve operária de maio de 1978 marca a emergência do Novo Sindicalismo no Brasil, a greve dos professores da rede pública de ensino do Estado de São Paulo, movimento realizado à revelia da legislação autoritária, registra a emergência do Novo Sindicalismo no setor público brasileiro.

O movimento grevista dos professores paulistas, bem como a mobilização de outros setores do serviço público, demonstrou que as restrições legais não eram suficientes para impedir o avanço do associativismo sindical no Estado. De fato, no final dos anos 70, quando o movimento sindical brasileiro retornou à esfera pública, já era significativo o grau de organização e mobilização alcançado pelos servidores, especialmente pelos profissionais da saúde e educação.

Entre 1978 e 1988, após décadas confinadas ao assistencialismo e ao clientelismo político, as antigas associações dos servidores públicos passaram a desenvolver atividades de caráter essencialmente sindical, representando seus associados junto às autoridades governamentais e participando ativamente da reorganização do sindicalismo brasileiro, inclusive da criação das centrais sindicais. Atividades similares também foram desenvolvidas pelas novas associações, marcando um novo tipo de organização política e social dos empregados do setor público.

Assim, não obstante as controvérsias que permeiam as noções de funcionário, empregado ou servidor público; a expansão do associativismo e da mobilização sindical no setor público conformou, na prática, uma nova identidade para aqueles que trabalhavam na administração pública brasileira: a categoria de trabalhadores públicos. Ainda que tenha sido derrotada na Constituição de 1988, foi esta a definição defendida pelos segmentos mais mobilizados da administração pública durante os trabalhos da Constituinte:

Na Assembléia Constituinte de 1988, os representantes mais combativos da categoria procuraram incluir no texto constitucional a expressão “trabalhadores públicos” para todos aqueles que trabalhassem no Estado. Nesta oportunidade, tentaram reuni-los num mesmo capítulo constitucional, junto aos demais trabalhadores, o que não foi aprovado. A palavra “funcionário” foi considerada como expressão da manutenção de uma casta, privada dos direitos já garantidos aos outros trabalhadores. Por sua vez, a proposta vencedora foi a “centrista” que conseguiu aprovar na Nova Constituição o nome “servidor público”, civil ou militar. (França, 1994: 201)

A denominação trabalhador público, ou trabalhador do setor público, representava a afirmação de uma identidade coletiva que desvinculava os empregados no aparelho estatal tanto da imagem do funcionário patrimonialista, quanto da figura do burocrata do tipo weberiano. Ao mesmo tempo, procurava incluir os empregados da administração pública dentro da concepção mais ampla de classe trabalhadora (Nogueira, 1999). Consequentemente, também reconhecia a premência no interior do aparelho estatal de relações tipicamente trabalhistas, distanciando-se do tradicional discurso, ainda presente em nossos dias, do serviço público como “vocaçãõ”.

Por outro lado, a Constituição de 1988, apesar de rejeitar a denominação “trabalhador público”, ao estender o direito de greve e de sindicalização para o serviço público reconheceu de direito o que já ocorria de fato. Com efeito, mesmo antes da promulgação da nova Carta Constitucional, os servidores públicos já estavam organizados e estabeleciam com o Estado uma relação conflituosa do tipo empregado/empregador, análoga ao setor privado.

Neste sentido, pode-se dizer que no Brasil ocorreu um processo semelhante ao descrito por Troy (1994) ao referir-se à emergência do sindicalismo do setor público nos Estados Unidos:

The explosion in public sector unionism is the result of a process unique in the history of unionism, what I call “organizing the organized.” Paradoxically, therefore, neither the major organizations nor the millions of members of the New Unionism is the result of public policies of the 1960s which compelled the transformation of existing associations and organizations of public employees into full-fledged unions.

The major unions in the New Unionism are, in fact, organizations transformed into unions as a result of those and these successor organizations comprise the bulk of the New Unionism. Thus, instead of a spurt of employees suddenly joining unions, the associations which became unions had only a Hobson's choice: become unions or disappear. (p. 25-26)

De fato, resguarda as devidas diferenças entre o sindicalismo norte-americano e brasileiro, no Brasil, primeiro a ação estatal motivou a “organização dos desorganizados” do setor privado (anos 30). Apenas mais tarde, na década de 80, tal como nos EUA na década de 60, o Estado reconheceu a “organização dos organizados” do setor público.⁵⁹

Contudo, afirmar que a Constituição de 1988 motivou a organização dos já organizados não significa menosprezar sua importância para um novo surto de associativismo no setor público, em particular, e no movimento sindical como um todo.⁶⁰ A promulgação da Nova Carta incentivou significativamente a multiplicação das organizações sindicais; destacando-se, mais uma vez, o grande número de sindicatos criados no serviço público:

Tabela 2

Setores	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Total
Indústria 1	78	91	70	21	36	31	5	332
Indústria 2	237	234	110	83	56	49	2	771
Comércio 1	88	111	89	47	41	50	6	432
Comércio 2	239	218	135	86	70	63	9	820
Transporte 1	14	22	6	15	8	7	1	73
Transporte 2	14	64	36	25	16	29	4	188
Rural 1	14	20	40	24	55	57	3	213
Rural 2	2	70	23	38	17	26	2	178
E Créditos 1	2	3	4	4	2	2	0	17
E Créditos 2	25	11	8	5	4	5	1	59
Autônomo	42	46	19	7	13	9	1	137
Prof. Liberal	36	48	20	18	21	15	2	160
Ed. Cultura 1	1	10	7	10	5	9	0	42
Ed. Cultura 2	58	64	35	38	13	17	0	225
Com. Publ. 1	9	13	1	4	3	4	0	34
Com. Publ. 2	12	12	0	43	5	0	0	72
Serv. Público	400	354	161	184	93	82	7	1281
2								
TOTAL	1271	1391	764	652	458	455	43	5034

Fonte: Ministério do Trabalho, *apud*, Almeida (1998)

Nota: 1- sindicatos de empregadores
2- sindicatos de empregados

Analisando a Tabela 2 é possível verificar um grande crescimento dos números de sindicatos em todos os grandes setores da economia, tanto no que se refere aos sindicatos de empregados quanto de empregadores. Em apenas seis

anos, entre 1990 e 1996, foram criadas 5.034 entidades sindicais no Brasil, das quais 1.281 (25,44%) no serviço público. Se considerarmos apenas as entidades sindicais de empregados, veremos que os servidores públicos foram responsáveis pela criação de 35,64% dos novos sindicatos, superando todas as demais categorias.

Quanto ao modelo de organização sindical que predominou no serviço público após a promulgação da Carta Constitucional, pode-se dizer que se manteve uma variedade muito grande de estruturas e formas de representação “superpostas” (Guedes, 1994: 412). Com efeito, como diversos autores já observaram, a Constituição de 1988, ao permitir uma interpretação dúbia da aplicabilidade da unicidade sindical ao setor público, possibilitou que na prática os servidores continuassem a organizar (e multiplicar) livremente suas entidades associativas.⁶¹

Assim, no que se refere à organização sindical, encontramos no serviço público brasileiro uma grande variedade de estruturas representativas em todas as esferas da administração pública. No caso específico do sindicalismo no serviço público federal, por exemplo, Guedes (1994: 412) classifica as entidades sindicais em três grandes grupos:

- I) os sindicatos gerais – cuja representação encontra-se estruturada em algumas organizações setoriais que procuram responder e encaminhar a dinâmica particular de cada segmento da administração pública, como por exemplo, o Fórum das Entidades dos Servidores em Ciência e Tecnologia, a Coordenação Nacional dos Servidores do Ministério da Educação e Cultura e a Federação das Entidades dos trabalhadores do Ministério da Saúde (FETRAMS);
- II) os sindicatos por ramo de trabalho, que representam os trabalhadores de um determinado ramo de atividade, como por exemplo, o Sindicato dos Servidores da Previdência (SINDSPREV);
- III) a representação por categoria/órgão – da qual são exemplos a Associação dos Docentes do Ensino Superior (ANDES); a Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras (FASUBRA), o Sindicato dos Fiscais do Ministério da Fazenda (SINDIFISCO) e a Associação dos Sindicatos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (ASSIBGE).

EMPREGADOS ESTATAIS

A expansão da atividade estatal no Brasil não apenas multiplicou as funções do Estado, como também ampliou a heterogeneidade da força de trabalho no setor público. Neste sentido, quando analisamos as condições de trabalho dos empregados em empresas estatais, encontramos importantes diferenças a serem destacadas em relação aos servidores públicos.

O primeiro ponto a observar é que, pelo menos até década de 70, a deterioração salarial entre os trabalhadores do setor produtivo estatal não foi tão intensa quando comparada às perdas salariais verificadas entre os servidores. Além disso, os trabalhadores das empresas estatais podiam contar com uma política de recursos humanos raramente encontrada no mercado de trabalho brasileiro:

No interior de uma grande empresa estatal, no período dos anos cinquenta e mesmo sessenta, o salário direto e nominal é tão somente uma parte do salário total: a empresa estatal, qualquer que seja, como que antecipa uma espécie de *Welfare State* para seus funcionários e trabalhadores. Além da previdência social, criação do próprio regime populista desde os anos quarenta, as empresas estatais destinam fundos próprios para uma “superprevidência social” no interior delas mesmas. Todos os direitos assegurados pela CLT e raramente cumpridos pelas empresas privadas são executados ao pé da letra pelas empresas estatais: risco de insalubridade, indenização por horas de trabalho noturno, restaurantes e refeições subsidiadas, assistência médica especial. E mais, financiamentos para compras de habitações, cooperativas de consumo, regimes especiais de férias e de atividades de lazer são postos em marcha nesse complicado processo de relação entre a empresa estatal e seus empregados (Oliveira, 1987, *apud* Guedes, 1994).

Contudo, com a crise dos anos 80, as vantagens concedidas pelas empresas estatais aos seus funcionários passaram a ser ameaçadas pelas políticas de corte dos gastos e investimentos públicos. Neste sentido, a década de 80 pode ser considerada o marco da resistência dos trabalhadores em empresas estatais às políticas de ajuste fiscal ensaiadas pelos sucessivos governos desde meados de 1970, as quais, aplicadas ao setor público, consistiram em demissões, corte salariais e redução das cláusulas trabalhistas herdadas do período anterior à crise.

Do ponto de vista da organização sindical, ainda que participassem do mesmo regime jurídico dos trabalhadores do setor privado, estando igualmente sujeitos à ingerência do Estado em seus sindicatos; tal como ocorreu entre os trabalhadores do serviço público, as associações de empregados em empresas estatais desempenharam um importante papel na organização e mobilização “para-sindical”, constituindo, assim, uma alternativa às restrições impostas pela estrutura sindical corporativa e um espaço privilegiado para articulação da oposição às diretorias sindicais acomodadas no “sindicato oficial” (Guedes, 1994).

MOBILIZAÇÃO SINDICAL NO SETOR PÚBLICO: “A ESTRATÉGIA DO CONFRONTO”

A trajetória recente do movimento grevista no Brasil inicia-se no final dos anos 70, com as greves dos metalúrgicos do ABC paulista e atingiu seu ápice no

final dos anos 80, quando o Brasil entrou para o grupo de países com maior volume de greves no mundo (Noronha, 1992; 1994).

As greves dos anos 70 e 80, apesar de motivadas por questões essencialmente econômicas, constituíram um importante instrumento de conquista de espaço político para os trabalhadores brasileiros. De fato, o movimento grevista do setor público e privado encontrou motivações comuns em um contexto "macroeconômico" caracterizado pelo desequilíbrio inflacionário, estagnação econômica e excessivo endividamento externo. Mas também, transformou-se em um movimento de denúncia da precariedade das condições de vida e trabalho dos assalariados, do autoritarismo das relações trabalhistas e da exclusão política e social dos trabalhadores (Jácome Rodrigues, 1997).

Contudo, não obstante as motivações políticas e econômicas comuns, é possível identificar importantes diferenças na mobilização grevista protagonizada pelos trabalhadores do setor público e privado. As Tabelas 3, 4 e 5 resumem as principais características desse movimento no que se refere ao número de greves, número de grevistas e número de jornadas de trabalho perdidas em função das greves:

Tabela 3
Distribuição das Greves, por Grandes Setores - Brasil, Região Urbana 1978-92

Anos	Público	%	Privado	%	Ambos/
1978	8	6,8	108	91,5	
1979	38	15,4	184	74,8	2
1980	33	22,9	94	65,3	1
1981	40	26,7	87	58,0	2
1982	40	27,8	97	67,4	
1983	114	29,0	274	69,7	
1984	142	23,0	467	75,6	
1985	289	31,2	622	67,1	1
1986	403	24,2	1.197	71,9	6
1987	838	38,3	1.344	61,4	
1988	1.116	52,2	947	44,3	7
1989	1.298	32,9	2.540	64,4	10
1990	826	35,0	1.460	61,9	7
1991	649	46,4	733	52,4	1
1992	315	55,5	239	42,1	1
Total	6.149	36,2	10.393	61,1	45

Fonte: Nepp/Unicamp; Dessep/CUT (para 1992), *apud* Noronha (1992)

Tabela 4

Distribuição das Reclamações por Cidades do Brasil, Região Urbana 1978-92

Anos	Público	%	Privado	%	Ambos/SI
1978	443.489	24,4	1.366.649	75,0	11.100
1979	4.072.597	19,9	11.261.824	50,9	5.100.884
1980	4.215.247	25,2	7.563.624	55,2	1.282.656
1981	3.371.943	50,9	2.142.924	37,8	799.944
1982	3.206.898	54,9	1.125.532	24,9	474.678
1983	10.900.699	82,4	2.298.783	17,3	14.606
1984	11.621.538	85,9	426.213	3,2	25.63
1985	2.901.889	47,6	2.401.147	39,4	790.28
1986	56.436.496	78,4	1.597.502	2,3	4.652.822
1987	40.458.473	69,6	1.397.328	27,4	1.599.968
1988	106.2312.669	80,4	19.906.334	24,7	6.421.453
1989	175.9542.995	89,3	329.832.388	24,7	358.4569
1990	169.250.307	76,8	47.560.465	29,9	9.654.976
1991	126.056.349	67,3	43.814.968	29,4	17.407.883
1992	181.127.159	80,0	40.881.609	18,1	4.279.439
Total	56.839.224	86,8	25.951.444	27,8	10.595.78
Total	833.472.109	75,2	223.106.308	20,1	52.418.043

Fonte: Nepp/Unicamp; Desemp/CUT (para 1992), *apud* Noronha (1994: 333).

Analisando as Tabelas 3, 4 e 5 é possível verificar que as greves do setor público, apesar de representar apenas 35,5% das greves realizadas entre 1978 e 1992, envolveram um maior contingente de grevistas (60,9%) e um maior número de jornadas perdidas (75,2%). Como observa Noronha (1992, 1994) as greves do setor público caracterizavam-se por serem longas, por categorias e de grande quantidade de jornadas não trabalhadas, contrastando com padrão de greves do setor privado, no qual predominou as greves curtas e por empresa.

Mas se a década de 80 foi a “época de ouro” da organização e mobilização sindical dos assalariados dos serviços públicos e empresas estatais, a década de 90, ao contrário, assinala uma inflexão na tendência ascendente do número de greves, número de grevistas e número de jornadas não trabalhadas em função das greves no setor público.

Depois de alcançar o pico de 1.298 greves em 1989; em 1990 o número de greves no setor público caiu para 826; em 1991 para 649; e em 1992 para apenas 315 greves. Igualmente significativa foi a redução do número de grevistas: 1990 representa o ápice, quando participaram das greves 14.258.304 trabalhadores, em 1991 o número de grevistas caiu para 9.139.239, apresentando uma queda ainda mais acentuada em 1992, com 2.044.747 grevistas.

No que se refere às jornadas de trabalho perdidas em função das greves, a tendência de queda foi menos linear, entretanto mais abrupta: em 1989 foram perdidas 189.210.807 jornadas de trabalho, em 1990 este número caiu para 126.056.642, em 1991 voltou a crescer, 181.127.159 jornadas, para no ano seguinte apresentar uma queda acentuada: 19.593.646 jornadas de trabalho perdidas.⁶²

Nos anos seguintes a tendência de refluxo permanece. Segundo Nogueira (1998), apesar do número total de greves ter aumentado entre 1993 e 1995, manifestando uma pequena recuperação em relação a 1992, na administração pública o número de greves continuou a cair: 281 greves em 1993; 223 em 1994; e 179 em 1995. Ainda segundo Nogueira, também se observa uma tendência de mudança no padrão de greves do setor público: “As greves abrangentes, que caracterizam o modo de ser do confronto trabalhista no setor público têm diminuído nitidamente. Considerando 1993 como 100%, em 1994 cai para 79% e 1995 para 63%”. (p.16)

No entanto, em 1996 observamos uma recuperação do ativismo sindical no setor público. Neste ano, o DIEESE registrou 62 greves nas empresas estatais e 324 na administração pública, envolvendo um total de 1.069.070 grevistas e 163.559.612 trabalhadores-hora parados. Desse modo, em 1996, o setor público teria sido responsável por 30,68% das greves; 38,24% dos grevistas e 62,61% dos trabalhadores-hora parados.

Além dos dados quantitativos sobre as greves, também é importante registrar um novo elemento na determinação do padrão de ação sindical no setor

público: as políticas públicas de reforma do Estado. Conforme consta no boletim do DIEESE n.º 193, no ano de 1996, aumentaram as “dificuldades nas negociações coletivas em comparação com anos anteriores” em função das políticas de contenção de despesas públicas e privatização das estatais.

No serviço público federal, por exemplo, em 1996 não houve nenhuma negociação entre o Governo e os servidores no que se refere à reposição das perdas salariais. O mesmo teria ocorrido na esfera estadual e municipal, onde além das perdas salariais, os servidores estariam sujeitos a constantes atrasos nos pagamentos – principal motivo das greves (DIEESE, n.º 193).

No que se refere às empresas estatais, as políticas voltadas para a contenção dos salários e redução dos encargos trabalhistas teriam sido as principais responsáveis pela inviabilização dos acordos em 1996. Neste ano, os reajustes salariais nas empresas públicas ficaram abaixo ICV-DIEESE.

Além disso, teria aumentado, por parte das empresas públicas, a pressão em torno da chamadas cláusulas indenizatórias, as quais, na maioria das vezes, consistem em um abono compensatório pago em troca de benefícios e/ou vantagens que faziam parte das políticas de recursos humanos anteriores, tais como: auxílio alimentação nas férias, adiantamento quinzenais de salários, gratificações de férias, adicional por tempo de serviço e outras gratificações especiais.⁶³

Nestes termos, tornou-se cada vez mais presente, na agenda do movimento sindical brasileiro, o debate sobre a reforma do aparelho estatal e suas conseqüências para os servidores públicos e empregados em empresas estatais. Fato que ficou claro no duro enfrentamento entre Governo e petroleiros no início de 1995, que resultou na ocupação militar de quatro refinarias e na demissão de dezenas de trabalhadores, inclusive dirigentes sindicais.

SINDICALISMO E REFORMA DO ESTADO: A PERSISTÊNCIA DO CONFLITO

Não existe um critério exato para avaliar o sucesso das reformas econômicas implementadas na América Latina nessas últimas duas décadas (Lora, 1998). Se por um lado, as reformas conseguiram afastar ou pelo menos conter o fantasma da crise fiscal, por outro, os resultados econômicos e sociais ainda são demasiados modestos e demonstram que não há uma relação automática entre reformas estruturais e a retomada do desenvolvimento econômico e social (Przeworski, 1995; Torre, 1997).

Contudo, se, como Cheibub (1999: 26), considerarmos que o sucesso das reformas pode ser avaliado a partir da implementação dos objetivos e metas da gestão pública – maior eficiência e menor custos – e pela “emergência de um processo de negociação e/ou cooperação institucionalizados”; concluiremos que a

reforma do Estado brasileiro fracassou, sobretudo, no que se refere ao envolvimento dos servidores públicos e empregados em empresas estatais no processo reformista.⁶⁴

Neste sentido, a greve nacional dos petroleiros em 1995 anunciou um padrão de relacionamento entre Estado e entidades representativas dos trabalhadores do setor público que persistiu por todo o primeiro mandato do Governo Fernando Henrique Cardoso.

Em maio de 1995, a greve dos petroleiros, inicialmente motivada por questões salariais, impulsionou um grande movimento dos trabalhadores do setor público contra as reformas estruturais, especialmente a quebra do monopólio estatal, a reforma da previdência e a reforma administrativa.

Iniciou-se, então, uma intensa mobilização dos sindicatos do setor público filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT): petroleiros, telefônicos, ferroviários, servidores públicos federais e estaduais, eletricitários, funcionários de universidades federais, trabalhadores da saúde, Previdência Social e outros.⁶⁵

Os dados divulgados pelos grandes jornais do País e pela imprensa sindical, referentes aos primeiros dias de paralisação, são significativos: 85% dos petroleiros, 80% dos eletricitários; 60% dos telefônicos; 50% funcionários de universidades federais e 35% dos previdenciários. No total o movimento teria envolvido cerca 300 mil trabalhadores do setor público (*Folha de São Paulo*, 04/05/95, p. 1/11).

A reação do Governo foi imediata. No dia 03 de maio de 1995, o presidente Fernando Henrique Cardoso assinou o decreto n.º 1.480 disciplinando as greves nos serviços públicos. O decreto era uma clara resposta ao movimento grevista: proibia o abono e a compensação das faltas dos servidores em greve; determinava o desconto dos dias parados no cálculo de tempo de serviço para aposentadoria; previa a imediata exoneração dos ocupantes de cargo de confiança que participassem de “movimentos de paralisação de serviços públicos” ou que não enviassem ao “órgão de pessoal respectivo” a lista com o nome dos servidores em greve.

Dias após a publicação do decreto no Diário Oficial, em entrevista ao jornal *Folha de São Paulo*, o ministro do trabalho, Paulo Paiva, condenou a motivação política da greve e, referindo-se aos trabalhadores na administração pública, deixou clara a posição do Governo em relação às reivindicações políticas e econômicas dos servidores: “Neste caso, não há o que negociar. Até porque as greves, da forma que se realizaram, demonstraram que o caráter do movimento é político. Em função disto, não há o que negociar. Decreto presidencial já assinado instruiu o Governo a cortar os dias parados e aguardar que as pessoas voltem ao trabalho” (*Folha de São Paulo*, 13/05/95, p. 1/10). Estava dado, portanto, o primeiro passo para desarticular a mobilização e isolar a greve dos petroleiros.

A reação contra os trabalhadores em empresas estatais também foi contundente, especialmente contra os petroleiros. Em 10 de maio de 1995 a Petrobrás anunciou a demissão, por justa causa, de 25 petroleiros acusados de “incitamento a greve”, entre eles sete dirigentes sindicais, incluindo o presidente da FUP, Antônio Carlos Spis.

Ao todo foram demitidos 59 trabalhadores durante a greve. O exército ocupou quatro refinarias de petróleo e foram impostas duras multas aos sindicatos de petroleiros. O movimento que durou cerca de um mês foi certamente um dos mais fortes enfrentamentos entre o Governo e o movimento sindical na história recente do País, levando inclusive o presidente da CUT a compará-lo com as greves dos metalúrgicos do ABC no início dos anos 80.

Contudo, o movimento grevista dos petroleiros não obteve resultados positivos para a categoria. Até o final da greve nem o reajuste pretendido, nem a revisão das demissões foram conquistadas. Ademais, como reconheceram importantes lideranças dos partidos de oposição, o Governo utilizou o movimento como mais um argumento a favor das reformas, especialmente a quebra do monopólio estatal da Petrobrás.

Assim, se realmente é verdade que “toda greve deixa uma lição”, considerando os sacrifícios impostos à população e o desgaste político do Governo e do próprio movimento sindical, a greve dos petroleiros parece ter ensinado que a radicalização e a intransigência não era o melhor caminho para se abrir um “amplo debate sobre a reforma do Estado”, discurso freqüentemente repetido por integrantes do Governo e dirigentes sindicais, mas pouco praticado por ambas as partes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, analisando o fenômeno da expansão do sindicalismo no setor público, procurei demonstrar os limites das interpretações que afirmam a emergência de um novo padrão de ação sindical na década de 1990. A meu ver, este novo padrão de ação sindical ainda é uma experiência restrita aos setores mais dinâmicos da economia, os quais passaram, nos últimos anos, por um complexo processo de mudanças que inclui a liberalização comercial, a reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho e o desenvolvimento de novos métodos de gestão de recursos humanos.

Contudo, esse processo não pode ser generalizado para todos os setores da economia e do sindicalismo brasileiro. Ao contrário, no setor público, um dos segmentos mais importante do sindicalismo contemporâneo, ainda prevalece um padrão de relacionamento essencialmente conflitivo. Em larga medida, o próprio

Estado é responsável pela persistência da “estratégia de confronto”, isto porque, embora tenha reconhecido o direito de organização sindical e de greve na administração pública, não estendeu o direito de contratação coletiva para os seus empregados. Portanto, não há no aparelho estatal alternativas institucionais para a resolução dos conflitos trabalhistas (Cheibub, 1999).

Finalmente, cumpre observar que a persistência deste padrão conflitivo de relação de trabalho, não obstante as recentes reformas implementadas na administração pública, tem desgastado a imagem da elite governamental e dos dirigentes sindicais brasileiros, sobretudo, em momentos de maior radicalização da “lógica do conflito”, como ocorreu na greve dos petroleiros.

NOTAS

¹ São muitos os trabalhos que, sob diversos enfoques, referem-se a chamada crise do sindicalismo, entre os mais recentes podemos citar: Antunes (1998), Beynon (1999), Jácome Rodrigues e Ramalho (1998), Martins Rodrigues (1998a, 1998b, 1999), Mcilroy (1999).

² Como observa Bonelli (1989: 14): “As classes, os estratos ou qualquer outra forma de denominar as diferentes posições existentes na hierarquia social são construções dos pesquisadores. Algumas dessas construções desfrutam de uma unidade ou consenso maior na sua aceitação, dada a sua capacidade de conceituar objetos de pesquisa mais precisos ou homogêneos. Assim é com a classe operária ou com a burguesia. No que se refere às posições intermediárias da estrutura social, a sua complexidade e heterogeneidade interna estimulam a discussão e a polêmica no meio acadêmico, favorecendo a coexistência de diversas construções que contêm um certo “quê” de subjetividade do pesquisador”.

³ Paradoxalmente, como observam diversos autores, este descompasso entre o reconhecimento legal e a organização associativa no serviço público acabou por favorecer a emergência do sindicalismo de confronto dentro do próprio Estado, uma vez que as organizações dos servidores públicos não estavam subordinadas à estrutura corporativa oficial (Boito Jr., 1991; Guedes, 1994; Nogueira, 1998).

⁴ Entre os incentivos criados pelo nova carta podemos citar: o fim da prerrogativa de intervenção do Ministério do Trabalho nos assuntos internos dos sindicatos; a dispensa da obrigatoriedade do reconhecimento das novas entidades sindicais pelo poder público, extensão do direito de greve e de sindicalização ao servidor público civil, a manutenção da unicidade e do monopólio da representação sindical e criação de mais um mecanismo de sustentação financeira para os sindicatos: a contribuição confederativa.

⁵ Pessoa (1995: 53), por exemplo, observa que: “Reconhecendo o direito de sindicalização dos servidores públicos, fundado na liberdade sindical, a Carta Política de 1988 simplesmente dispõe que “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical” (CF/88, art. 37, VI). Diante dessa redação, sintética e lacônica em relação àquela constante do art. 8º e incisos do mesmo Texto Constitucional, questiona-se, em sede doutrinária e jurisprudencial, se no Brasil a sindicalização dos servidores públicos deveria ou não observar a limitação da unicidade sindical, impostas aos sindicatos do setor privado”.

⁶ Noronha (1994) observa que os dados referentes à 1992 podem estar subestimados em função de problemas com as fontes de dados e da mudança da fonte de pesquisa do Nepp para o Desep.

⁷ O endurecimento do Governo nas negociações coletivas ficou ainda mais evidente com a publicação do chamado “pacote do setor público” – resolução 9 do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (CCE) – o qual determinava: “a. limitar ao mínimo legal estabelecido na Constituição Federal e CLT e demais normativos vigentes a concessão de adicional de férias; da remuneração de hora extra; de adicional noturno; de adicional de insalubridade; de aviso prévio; antecipação de gratificação natalina; b. excluir dispositivos que estabeleçam a concessão de gozo de férias em período superior a trinta dias e incorporação à remuneração da gratificação de cargo em comissão ou de função gratificada; c. transformar os anuênios em quinquênios, cujo valor máximo será de 5% limitado ao teto de sete quinquênios; d. limitar a 1% da folha o impacto das promoções; e. limitar a devolução da antecipação de férias; f. gastos com seguro de vida, planos de saúde e outras vantagens não poderão exceder a 50%” (Boletim DIEESE n.º 193).

⁸ Conforme Cheibub (1999: 26): “Defino sucesso como a implementação dos objetivos e metas da reforma administrativa – atingindo maior eficiência e menor custo na gestão pública – e a emergência de um processo de negociação e/ou cooperação institucionalizados. Esses dois componentes do sucesso estão relacionados pois, como já argumentei, sucesso nos resultados implica determinadas formas de interação. Inversamente, o fracasso seria caracterizado pela imposição unilateral de políticas e a quebra de processos de negociação, que pode tanto elevar a taxa aberta de conflito trabalhista como criar situação impossibilitando qualquer interlocução entre os atores”.

⁹ A Central Única dos Trabalhadores – CUT – é a maior central sindical do país, conta com mais de 2.500 sindicatos filiados, os quais representam mais de 18 milhões de trabalhadores (5 milhões sindicalizados). Na época da greve dos petroleiros 76% da Executiva Nacional da Entidade era composta por empregados do setor público. Uma análise detalhada da participação e importância do sindicalismo do setor público na CUT pode ser encontrada na minha dissertação de mestrado: *Companheiros Servidores: poder político e interesses econômicos do sindicalismo do setor público na CUT* (Silva, 1999).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. H. T. de. (1996). *Crise Econômica e Interesses organizados*. São Paulo, EDUSP.

_____. (1998). “Sindicatos em tempos de reforma”. *São Paulo em perspectiva*. São Paulo, vol. 12 (1): p. 3-9, janeiro-março.

ANTUNES, R. (1998). *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 5.^a ed. São Paulo, Editora Cortez.

BEYNON, H. (1999). “As práticas do trabalho em mutação”. In R. Antunes (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. 4.^a edição. São Paulo, Boitempo Editorial.

BOITO JR, A. (1991). “Reforma e persistência da estrutura sindical”. In *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

- BONELLI, (1989). *A classe média do "milagre" à recessão*. São Paulo, IDESP.
- BOSCHI, R. R. (1986). "A abertura e a nova classe média na política brasileira: 1977/1982", *Revista Bras. Ciências Sociais*, vol. 1 (1): p. 30 - 42.
- CHEIBUB, Z. B. (1999). "Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público". *Cadernos ENAP*. n.º 18: p. 7 – 70.
- COSTA, C. (1997). *Nem vítima, nem vilão: reflexões sobre o serviço público no Brasil*. São Luiz, Universidade Federal do Maranhão.
- FRANÇA, B. H. (1993). *O barnabé: consciência política do pequeno funcionário público*. São Paulo, Cortez.
- _____. (1994). "Funcionário público: trabalhador como os outros?" *Revista do serviço público*. Brasília, ano 45, vol. 118 (2): p. 199 - 211.
- GUEDES, C. (1994). "Os trabalhadores no setor público brasileiro: prática sindical, conquistas e armadilhas – análise do período pós-1978". In B. OLIVEIRA, et alii. (orgs.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo, Scritta.
- JÁCOME RODRIGUES, I. E RAMALHO, J. R. (1998). "Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção". *São Paulo em perspectiva*. São Paulo, vol. 12 (1): p. 142 - 153.
- JONHSTON, P. (1994). *Success while others fail: social movement unionism and the public workplace*. New York: ILR Press.
- LOCKE, R. M. e BACCARO, L. (1997). "Reforma do setor público e participação sindical: o caso do sistema italiano de pensão". *Revista do Serviço Público*, ano 48 (2): p. 125-157.
- LORA, E. (1998). "Una década de reformas estructurales en América Latina: qué se há reformado y cómo merdilo". *Pensamiento Iberoamericano: revista de economía política*. Madrid, volumen extraordinario 1998: p. 27 - 53.
- MARTINS RODRIGUES, L. (1992a, 24 de maio). "A Sindicalização das Classes Médias". *Folha de São Paulo*.
- _____. (1992b, 22 de março). "A Crise do Sindicalismo no Primeiro Mundo". *Folha de São Paulo*.
- _____. (1998). "O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, vol. 13 (36): p. 41 – 66.

- _____. (1999). *Destino do sindicalismo*. São Paulo, EDUSP.
- MASCARENHAS, A. C. B. (1990). *Do interior do Estado: funcionários públicos e prática política*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília.
- MCILROY, J. (1999). "O inverno do sindicalismo". In R. Antunes (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. 4ª edição. São Paulo, Boitempo Editorial.
- MILLS, C. W. (1969). *A nova classe média: white collar*. Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- NOGUEIRA, A. J. F. M. (1996). *Trabalho e sindicalismo no Estado brasileiro: experiências e desafios*. Tese de doutoramento, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas.
- _____. (1999). "Emergência e crise do Novo Sindicalismo no setor público brasileiro". In I. J. Rodrigues (org.). *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis, Editora Vozes Ltda.
- NORONHA, E. (1992). *Greves na transição brasileira*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.
- _____. (1994). "Greves e estratégias sindicais no Brasil". In B. OLIVEIRA, et al. (orgs.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo, Scritta.
- PESSOA, R. S. (1995). *Sindicalismo no setor público*. São Paulo, LTR.
- PZEWSKI, A. (1995). *Sustainable democracy*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SILVA, S. J. (1999). *Companheiros servidores: poder político e interesses econômicos do sindicalismo do setor público na CUT*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.
- TORRE, J. C. (1997). *La política de las reformas económicas en América Latina*. Santiago, Cepal.
- TROY, L. (1994). *The new unionism in the new society: public sector unions in the redistributive state*. Fairfax, Virginia: George Mason University Press.
- VISSER, J. (1994). "The strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: social and organizational variations". In M. Regini (ed.). *Future of labour movements*. London: SAGE Publications Ltd.