

Carta Social e do Trabalho

ISSN 1980-5144

INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP

Diretor

Fernando Sarti

Direção Executiva do CESIT

José Dari Krein

Anselmo Luis dos Santos

Conselho Editorial

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

José Carlos de Souza Braga

Marcio Percival Alves Pinto

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Editores

Denis Maracci Gimenez

Anselmo Luis dos Santos

Membros do CESIT

Adriana Nunes

Alessandro Cesar Ortuso

Alexandre Gori Maia

Amilton José Moretto

Anselmo Luis dos Santos

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

Carlos Salas Paez

Daniel de Mattos Hofling

Davi José Nardy Antunes

Denis Maracci Gimenez

Eugênia Troncoso Leone

Geraldo Di Giovanni

José Dari Krein

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Magda Barros Biavaski

Marcelo Weishaupt Proni

Márcio Pochmann

Marco Antônio de Oliveira (Licenciado)

Maria Alejandra Caporale Madi

Maria Alice Pestana de Aguiar Remy

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Sônia Tomazini (Licenciada)

Waldir José de Quadros

Walter Barelli

Wilnês Henrique (Licenciada)

Apoio Administrativo

Susete R. C. Ribeiro

Projeto Visual e Editoração Eletrônica

Célia Maria Passarelli

CESIT – Instituto de Economia da Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz

Caixa Postal 6135 – CEP 13083-970

Campinas – SP

Telefone: 55 – 19 – 3521-5720

E-mail: cesit@eco.unicamp.br

www.eco.unicamp.br/cesit

TEMA:
**GREVES NO BRASIL
NO PERÍODO RECENTE**

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

Denis Maracci Gimenez

Anselmo Luis dos Santos 1

PARTE I – ARTIGO

Wilson Aparecido Costa de Amorin

*Greves no Brasil: uma análise do
período recente e tendências* 2

PARTE II – RESENHAS

LIVRO:

Daniel Vaughan-Whitehead (Org.)

Work inequalities in the crisis:

evidence from Europe

por *Marcelo Weishaupt Proni* 18

APRESENTAÇÃO

Denis Maracci Gimenez
Anselmo Luis dos Santos
(Editores)

Na Carta Social e do Trabalho número 18, publicamos o artigo “Greves no Brasil: uma análise do período recente e tendências” do professor e pesquisador Wilson Aparecido Costa de Amorin e uma resenha do professor Marcelo Weishaupt Proni, do livro *Work Inequalities in the Crisis: evidence from Europe*, editado por Daniel Vaughan-Whitehead.

Wilson Amorin, experiente pesquisador com atividades junto à Fundação Instituto de Administração - FIA/USP e à Fundação Instituto de Pesquisa Econômica FIPE/USP, desenvolveu vasto trabalho no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, onde se aproximou, sobremaneira, das temáticas do trabalho e do movimento sindical. Doutor em Administração (concentração em Recursos Humanos) na FEA-USP, em sua tese investigou processos de aprendizagem organizacional em entidades de pesquisa e apoio ao movimento sindical brasileiro.

Em seu artigo, Amorin faz uma análise da evolução das greves no Brasil no período recente. Tendo como foco do trabalho as greves no setor privado no período 2009-2011, inicialmente dá um tratamento conceitual às greves, para em seguida fazer uma retrospectiva dos movimentos no Brasil nas últimas décadas e descrever o novo contexto do mercado de trabalho a partir de 2003. Assim, chega a análise do padrão de encaminhamento e solução das greves no período recente, analisando greves prolongadas de categorias do setor privado que poderiam ser tomadas como referência ao longo de 2011. Um trabalho de grande interesse para todos os estudiosos da situação do trabalho no Brasil nos últimos anos.

A resenha do professor Marcelo Weishaupt Proni, do livro editado por Daniel Vaughan-Whitehead, consultor sênior responsável pela política salarial no escritório da OIT, em Genebra, e professor da Sciences Po, em Paris, é uma excelente indicação para os leitores da Carta Social e do Trabalho. Como resume Proni, um livro aborda a intensidade dos impactos da crise econômica internacional sobre o mundo do trabalho, mostrando como tal intensidade “pode variar conforme as características nacionais e, em especial, as políticas formuladas para enfrentar a crise”.

GREVES NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO PERÍODO RECENTE E TENDÊNCIAS

*Wilson Aparecido Costa de Amorim*¹

Introdução

A observação dos dados gerais do mercado de trabalho nacional torna obrigatórios novos estudos sobre a sua dinâmica. Em rápida comparação, entre o final da década de 1990 e os primeiros anos da década seguinte, a precarização do mercado de trabalho era o resultado de anos seguidos de elevação do desemprego. A taxa de desemprego naquele período ficava em torno do dobro da constatada em 2011, sendo muito alta a presença do trabalho assalariado sem registro. No que se refere aos ganhos dos trabalhadores, as perdas reais se acumulavam em uma duradoura tendência. Com a melhora do desempenho da economia brasileira na segunda metade dos anos 2000 houve redução expressiva do desemprego, aumento da formalização dos vínculos de contratação do trabalho e também a elevação dos ganhos reais dos trabalhadores.

No campo das relações de trabalho, estas mudanças foram sentidas no aumento da proporção de categorias que obtiveram aumentos reais nas negociações coletivas e, também, no reposicionamento para melhor da negociação coletiva como instância de contratação do trabalho. O retorno das greves foi outro sinal de mudanças.

Ao longo da década de 90, dado o encolhimento do poder de barganha dos sindicatos, as greves tinham presença esparsa no noticiário sindical. Quando presentes, os movimentos paredistas tinham características defensivas (DIEESE, 2001) e inseriam-se nos desdobramentos das crises econômicas que afetaram as empresas entre 1996 e 2003.

Em 2011, os dados sobre greves desenharam um cenário bem diferente, com movimentos prolongados, que contaram com um grande número de trabalhadores, e não se limitaram às categorias mais tradicionais em termos reivindicatórios.

Este artigo é composto por um relato parcial de um projeto de pesquisa em andamento sobre negociações coletivas e greves no Brasil. O seu objetivo é, a partir de informações disponíveis sobre os processos grevistas do setor privado nos anos de 2009 a 2011, analisar o grau de amadurecimento das partes na condução de negociações coletivas no âmbito das relações de trabalho no Brasil no período recente. Ressalve-se que, pelo espaço disponível, não será feito aqui um debate conceitual aprofundado, tampouco uma discussão exaustiva sobre as greves recentes no País. Com menor alcance, a intenção é apresentar pontos para o debate sobre as relações de trabalho no Brasil.

¹ Economista e Doutor em Administração pela FEA-USP. E-mail: wilsonamorim@bighost.com.br.

Para tanto, além desta introdução, este artigo contém outras cinco partes, a saber: uma breve indicação sobre o tratamento conceitual a ser dado para as greves; uma retrospectiva dos movimentos grevistas no Brasil nas últimas décadas; o novo contexto do mercado de trabalho a partir de 2003; uma análise sobre o padrão de encaminhamento e solução das greves no período recente; uma análise de greves prolongadas de categorias que poderiam ser tomadas como referência ao longo de 2011; e, por último, as considerações finais.

1 Negociações coletivas, greves e diálogo social

A negociação é um processo de interação verbal em que as partes dialogam para propor e argumentar. Quando a negociação falha como possibilidade ou não se apresenta como alternativa, o conflito é uma das consequências possíveis. O conflito define-se como tudo que implique o uso da força ou de ameaça de seu uso para obrigar a outra parte a uma decisão (Zajdsznajder, 1985). Quando alguém decide iniciar ou participar de um conflito deve preparar-se para a possibilidade e tentativa de impor perdas ao outro lado. Nas relações de trabalho, a greve é uma situação de conflito pois, se os entendimentos – negociações coletivas – falham ou são ausentes, os trabalhadores demonstram sua força parando o processo produtivo em função de suas reivindicações.

Em termos conceituais, a greve será definida inicialmente a partir de referências da Organização Internacional do Trabalho – OIT. No final da década de 1990, a OIT incorporou a expressão Trabalho Decente (ver ILO, 1999) como palavra de ordem de sua estratégia. O Diálogo Social está entre as componentes indispensáveis para o trabalho decente nos países. O diálogo social define-se como qualquer tipo de negociação, consulta ou troca de informações entre, ou por meio de representantes de governo, empregadores e empregados, nos temas de interesse comum relacionados com o trabalho e as políticas econômicas e sociais.

A OIT conceitua a greve como uma paralisação temporária do trabalho realizada por um ou mais grupos de trabalhadores com o objetivo de reforçar suas reivindicações. A greve configura um conflito, mas é um direito do trabalhador e sua ocorrência demonstra uma falha no diálogo social. Por outro lado, a ausência de greves, em determinadas situações, pode indicar a ausência de direito à greve ou mesmo tibieza no diálogo social daquele setor, região ou país (<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/social-dialogue/lang--en/index.htm>).

A partir destes contornos, é natural que as greves despertem tanta polêmica. Sempre que as greves acontecem, é corriqueiro que cada uma das partes responsabilize a outra pela falha ou falta de empenho no entendimento, e conseqüentemente pelos prejuízos impostos. No entanto, impedir absolutamente a greve também é razão de protesto pela restrição imposta aos

trabalhadores em suas tentativas de obter melhores salários e condições de trabalho, ou simplesmente o direito de negociá-los.

Boa parcela das razões pelas quais acontecem as greves situa-se entre as garantias legais ou acordadas de direitos de organização e mobilização dos trabalhadores e as falhas de negociação. A intransigência patronal ou sindical e/ou a falta de experiência em negociações coletivas motivam greves de caráter propositivo – por melhores reajustes salariais ou pisos de categoria, p.e. – ou reativo – manutenção de direitos adquiridos ou cobrança por direitos desrespeitados, p.e.. Durante as greves, o atendimento a estas reivindicações é tido como condição para encerramento do movimento (DIEESE, 2009).

A guerra é tida como a continuação da política por outros meios (Clawsewitz, 1988). Por semelhança, a greve é um conflito, mas também é uma continuação de um processo político. Por isto, a greve demanda a negociação como possibilidade de solução ou, em caso de flagrante superioridade de uma das partes, resultará em imposição. No campo trabalhista, pela vertente da negociação, é indispensável para a análise de uma greve a identificação de seus atores (e, assim, a estrutura de representação existente), da forma como ela acontece e é tratada pelas partes (seu processo) e de seu conteúdo (reivindicações das partes). Estes conceitos são tipicamente associados à abordagem do sistema de relações trabalhistas (Dunlop, 1972).

No sistema de relações trabalhistas, os atores se movem segundo suas estratégias, e estas, por sua vez, como em um jogo, são interativas. No tocante ao setor patronal, estas estratégias são variadas. Uma delas pode ser a localização de plantas produtivas voltadas para mercados nacionais ou globais em mercados de trabalhos locais com custos mais baixos de contratação e baixo poder de barganha por parte dos trabalhadores. Silver (2005) analisa as estratégias empresariais deste tipo e as nomeia de “corrida ao fundo do poço”. Em fins do século XIX e começo do século XX, tal estratégia foi típica da indústria têxtil e mais adiante também das indústrias automobilísticas dos países desenvolvidos. Nestes casos, a autora observa que com alguma defasagem, após o deslocamento e instalação das plantas industriais, também ocorreu um deslocamento das agitações trabalhistas.

Uma segunda estratégia pode ainda se desenrolar em ambiente econômico institucional mais maduro e complexo e, por isto, demandar relações de trabalho mais estáveis e igualmente maduras na solução de seus conflitos. Neste caso, a estabilidade das estruturas de representação (ou seja, dos interlocutores), bem como dos procedimentos de negociação entre as partes, são facilmente observáveis. A estratégia patronal do setor bancário brasileiro seria um exemplo (Amorim, 2011).

Uma terceira estratégia, mais simples, é a manutenção de baixos padrões de contratação com base na sobreoferta estrutural de mão de obra, e de canais muito estreitos ou inexistentes de

negociação com os trabalhadores e seus sindicatos. Tal estratégia pode ser identificada no Brasil em setores como a construção civil, serviços urbanos básicos, ou assalariados rurais.

A análise proposta neste artigo considerará os elementos constituintes de um sistema de relações trabalhistas – com atenção para as estratégias patronais – para verificar em que medida o diálogo social – como indicador de amadurecimento das relações de trabalho – está presente no processo de encaminhamento e solução das greves no Brasil.

A seguir, dispoño destes conceitos para análise, apresentaremos uma rápida retrospectiva sobre as greves no Brasil, para então focar os movimentos de trabalhadores ocorridos nos anos recentes com cenários possíveis.

2 Uma breve retrospectiva das greves no Brasil (1978-2003)

Deste item em diante, a pesquisa realizada para elaboração do artigo considera uma breve revisão bibliográfica com autores e obras relevantes para o estudo das greves no Brasil. Além disso, também são analisados dados disponíveis no Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. É importante observar que dentre os estudos sobre relações de trabalho, a organização e manutenção de bancos de dados sobre greves é uma tarefa de grande desafio metodológico, dadas as dificuldades de precisão na captação de informações (SILVER, 2005). Estas dificuldades encontram-se, por exemplo, na mensuração e avaliação das greves no que se refere ao número de trabalhadores envolvidos nos movimentos, número de horas paradas, identificação de seus motivos, ou simplesmente na quantificação dos movimentos.

No tratamento destas informações, o SAG - DIEESE compõem um painel de informações sem pretensão estatística de amostragem. Os dados, no entanto, são interessantes por se constituírem na única base disponível com estas informações no País e, no mínimo, por oferecerem indicativos de tendências sobre as greves. É neste intuito que eles são apresentados aqui.

Este artigo não pretende oferecer uma retrospectiva de fôlego para a análise dos movimentos grevistas no Brasil. Entretanto, dentro dos objetivos propostos, vale apontar ao longo do século XX pelo menos três diferentes períodos até os anos 1970. No primeiro deles, ocorreram os movimentos do início do século XX até os anos 1920 em São Paulo e outras grandes cidades nas quais se formava o mercado de trabalho assalariado urbano (ver Rodrigues, 1979 e Barbosa, 2008). Outra etapa poderia descrita a partir das greves do período populista – década de 1950 até 1964 quando já vigorava a CLT e a economia nacional dava curso ao seu processo de industrialização (Rodrigues, 1979). Uma terceira etapa poderia ser identificada no período militar pela quase ausência de movimentos grevistas em função da repressão política ao movimento sindical (Rodrigues, 1979 e Noronha, 1991). As poucas greves registradas – como as de

Contagem e Osasco em fins dos anos 1960 – foram exceções, nas quais as destituições de cargos e prisões de dirigentes sindicais exemplificaram bem o tratamento dado pelo Estado brasileiro.

De 1978 em diante, ocorreu o ressurgimento do movimento sindical brasileiro e, a partir de então, as greves voltaram a fazer parte do cenário trabalhista. O campo semântico em torno das paralisações dos trabalhadores tornou-se variado com as greves por fábrica, por categoria, geral, políticas etc. Entre o fim do governo militar e o início da redemocratização, os fatos relacionados às greves foram gradualmente se transformando. Das intervenções sindicais, cassações e prisões de lideranças e forte participação da Justiça do Trabalho nos processos até 1985, chegou-se ao crescimento das greves por categoria, maior tolerância do governo federal e da Justiça do Trabalho no final dos anos 90. A grande questão das negociações coletivas e greves era a perda salarial provocada pela inflação (Pastore; Zylberstajn, 1988; Noronha, 1991 e Rodrigues, 1990).

A abertura dos mercados brasileiros no início do governo Collor e o baixo dinamismo econômico do País no período fizeram com que a taxa de desemprego crescesse no início dos anos 90. As greves diminuíram em número, com exceção daquelas verificadas no setor público. Com o impacto diferenciado que a abertura econômica provocou na estrutura produtiva do País, a resposta dos diversos setores empresariais aos ajustes impostos pela concorrência da produção externa também foi diferenciada. Para os sindicatos, a mobilização de categorias inteiras à semelhança do que foi típico no final dos anos 80 tornou-se impossível. O poder de barganha dos sindicatos reduziu-se e, com ele, o número de greves. No setor privado, as greves passaram a ocorrer principalmente no nível das empresas e com motivos diversos.

No fim dos anos 1990, pelo menos metade das greves foi motivada pelo descumprimento de direitos dos trabalhadores por parte das empresas. Dada a forte restrição econômica do período, no meio metalúrgico paulista, algumas greves foram marcadas por episódios de violência (Martins; Rodrigues, 1999). Desta maneira, a proporção das greves cujo caráter era defensivo ou reativo aumentou e não houve alteração significativa deste quadro até 2003 (DIEESE, 2001).

Em síntese, entre o final dos anos 70 e o final dos anos 80 houve a consolidação do processo democrático e a manutenção da estabilidade política na década de 90. Neste ambiente político, a força restritiva da legislação em relação às greves perdeu relevância e o direito de greve se impôs, quase como por força de usos e costumes. Em outras palavras, o arranjo institucional que abriga as relações de trabalho no Brasil não corrigiu suas imperfeições, mas amadureceu e sobrepôs a legislação existente.

Desta maneira, as greves foram um direito dos trabalhadores negado ou questionado na e pela Justiça do Trabalho no final da década de 70, ao passo que nos anos 2000 eram praticadas e pouco questionadas.

Desde então, as greves continuam a ser momentos ou períodos tensos nas relações de trabalho. Todavia, pelo menos um dado merece destaque no Brasil: a Justiça do Trabalho diminuiu

em muito sua interferência nos processos grevistas no período abordado. Entre os anos 1960 e 1980, a possibilidade de intervenção da Justiça do Trabalho alterava o cálculo das ações das partes e desestimulava a busca de solução por meio do entendimento direto entre empresas e trabalhadores (Pastore; Zylberstajn, 1988). Neste sentido, a Justiça do Trabalho pouco contribuía para o fortalecimento do diálogo social.

A evolução das negociações coletivas no Brasil permitiu que patrões e empregados, por meio de um longo aprendizado, desenvolvessem um repertório de experiências. Este aprendizado ocorreu tanto no que se refere às rodadas de negociação quanto na resolução de conflitos – ou ausência de negociação – como as greves.

No entanto, houve um aprendizado das partes em negociar dentro de um contexto hiperinflacionário e depois de baixo crescimento econômico. Após 2003, o aprendizado em lidar com greves por vezes propositivas ou defensivas tornou-se obsoleto. Deste ano em diante, o crescimento econômico voltou em taxas suficientes para reduzir o desemprego e elevar os rendimentos reais dos trabalhadores. Em consequência, as negociações coletivas gradualmente mudaram e com elas também a ocorrência e características das greves.

3 O novo contexto do mercado de trabalho a partir de 2003

Neste tópico são apresentados dados sintéticos sobre o mercado de trabalho brasileiro entre 2003 e 2011. A intenção é estabelecer uma relação entre estes dados e as características das greves entre 2009 e 2011. A Tabela 1 apresenta alguns destes indicadores.

Tabela 1
Mercado de Trabalho – Brasil - Regiões Metropolitanas (PME – IBGE)

Indicadores	2003	2011	Variação (%)
Taxa anual média de desocupação (%)	12,4	6,0	(-) 51,6
Assalariados c/ carteira–setor privado (partic. %)	39,7	48,5	22,2
Trabalhadores contribuintes para Previdência Social (partic. %)	61,2	71,0	16,1
Rendimento real do trabalho (Variação %)	-	-	22,2
Massa de rendimento mensal real habitual (Variação %)	-	-	47,9

Fonte: IBGE (2012) Elaboração dos autores

A Tabela 1 demonstra que no período abordado o mercado de trabalho das regiões metropolitanas foi palco de diversos fatos positivos: a queda da taxa anual média de desocupação em mais de 50%, o aumento da formalização da contratação do trabalho em mais de 22,2%, a elevação em 16,1% da participação de contribuintes da previdência social, o aumento do rendimento real também em 22,2% e a elevação da massa de rendimento real em quase 50%.

Um dado incontornável para o entendimento dos rendimentos reais dos trabalhadores é a política de valorização do salário mínimo em vigor no período. A partir de um acordo firmado entre governo, parlamento e centrais sindicais em 2007 (com validade até 2023), o salário mínimo teve aumentos reais estipulados com base na variação do PIB. Como resultado deste acordo, o valor vigente do salário mínimo em janeiro de 2012 (R\$ 622,00) acumulava um aumento real de 65,96% desde 2002 (DIEESE, 2011a).

O acréscimo do valor real do salário mínimo certamente refletiu sobre a base do mercado de trabalho ao elevar as expectativas de remuneração de categorias pouco qualificadas e não organizadas como o serviço doméstico, ou sem grande tradição de ação sindical como as de serviços urbanos básicos e a construção civil. Em todos estes casos, é possível considerar a hipótese de que, de modo indireto, a elevação do salário mínimo pressionou positivamente também os pisos profissionais firmados nas negociações coletivas.

Um painel de categorias elaborado pelo DIEESE em 2010 apontava que cerca 50% das categorias estabeleceram para seus pisos profissionais valores iguais ou no máximo 20% superiores ao salário mínimo vigente em suas negociações coletivas. É certo que os pisos das categorias tenham acompanhado a trajetória de crescimento real negociada pelas categorias nos últimos oito anos. Entretanto, mesmo com acordos coletivos mais favoráveis (em relação aos acordos firmados até 2002) não é plausível imaginar que, no geral, elas tenham acumulado no seu piso o mesmo aumento real verificado no salário mínimo. Desta forma, em um mercado de trabalho aquecido, a aproximação dos valores do salário mínimo em relação aos pisos profissionais muito provavelmente alavanca o crescimento real destes.

Outro dado importante do período relaciona-se à rotatividade. Durante a década de 2000, de maneira pró-cíclica a rotatividade no Brasil cresceu à proporção que o mercado de trabalho expandia-se. Dados da RAIS mostram que em 2004 a taxa era de rotatividade era de 43,6%, enquanto em 2010 já alcançava 52,4% (DIEESE, 2011b). Entre os motivos de desligamento também se notou um acréscimo da participação das demissões voluntárias.

O estudo do DIEESE aponta que na segunda metade de 2010, as demissões voluntárias apresentaram os valores absolutos mais elevados desde 2002. Para o Brasil como um todo, ao final de 2011, a proporção de demissões voluntárias chegou a 28,3% do total de desligamentos, quando em 2003 esta proporção era de apenas 26,8% (CAGED/MTE, 2012). A procura por melhor remuneração ou condição de trabalho em outros empregos é uma hipótese plausível neste período.

O aprofundamento no estudo da dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro requer mais dados. Contudo, é possível formular uma narrativa simples que fundamente a volta das greves às negociações coletivas no Brasil ao cenário trabalhista brasileiro: o crescimento econômico levou à redução do desemprego; em seguida, elevaram-se rendimentos, a mão de obra

tornou-se local e/ou setorialmente escassa e, por fim, o poder de barganha dos trabalhadores e de seus sindicatos aumentou.

A elevação do poder de pressão dos sindicatos encontra base em dois dados. No primeiro, a proporção de acordos coletivos que garantiram reajustes salariais com aumentos reais mantém-se em um patamar de quase 90% dos instrumentos assinados por sindicatos e empresas (AMORIM, 2010). O segundo dado é o retorno das greves ao cenário das relações de trabalho. No próximo tópico são detalhadas algumas das características assumidas pelos movimentos paredistas no período recente.

4 As greves de 2009 a 2011

A Tabela 2 consolida alguns dados do DIEESE sobre a tendência no número de greves entre os anos de 2004 e 2010. Por ela, nota-se que o número de greves, em termos gerais e também no setor privado deu um salto em 2008, voltou a crescer em 2009 e recuou em 2010. Mesmo com o decréscimo de greves em 2010 é possível inferir um novo patamar desde 2008.

Tabela 2
Greves no Brasil – Total e Setor Privado

Ano	Total de Greves	Setor Privado
2004	302	114
2005	299	135
2006	320	151
2007	316	149
2008	411	224
2009	518	266
2010	416	176

Fonte: DIEESE (2009; 2012) Elaboração dos autores.

A Tabela 3 destaca algumas das características dos movimentos grevistas em 2009 e 2010. A observação do conjunto de dados revela que os percentuais de presença de todas as características não apresentam grande variação de um ano para outro, a despeito do menor número registrado de greves entre os dois anos. Ou seja, há uma estabilidade entre os percentuais relativos aos dois anos da Tabela 3.

Tabela 3 - Greves no Brasil - Algumas características

Característica	2009			2010		
	Total(1)	Nº	%	Total (1)	Nº	%

Negociação direta durante a greve		164	140	85,4	113	104	92,0
Duração da greve	1 dia	176	122	45,9	176	72	40,9
	2 a 5 dias	176	91	34,2	176	59	33,5
Atendimento das reivindicações	- integral	133	30	22,6	100	30	30,0
	- parcial	133	75	56,4	100	50	50,0
	- rejeição	133	1	0,8	100	3	3,0
	- prosseguimento das negociações	133	33	24,8	100	20	20,0
Participação da Justiça do Trabalho		164	46	28,0	113	34	30,1

(1) Refere-se ao total de dados disponíveis para a característica.

Fonte: DIEESE (2012) Elaboração dos autores.

Os números relativos às características constantes da Tabela 3, quando observados em detalhe, mostram que na larga maioria dos casos dos dois anos, a despeito do conflito, registrou-se a presença de negociação direta entre as partes. Outro aspecto, referente à duração das greves, é que estas, em sua maior proporção, restringiram-se a um dia. A segunda proporção de greves em termos de duração foi a de dois a cinco dias em ambos os anos.

No que tange ao atendimento das reivindicações, é importante verificar que é quase nula a presença de greves com rejeição de pleito dos trabalhadores. De outra parte, cerca da metade das greves nos dois anos estudados teve no mínimo um atendimento parcial das reivindicações. Por fim, ainda foi perceptível a presença da Justiça do Trabalho em cerca de 30% das greves registradas pelo DIEESE.

Os dados utilizados nesta tabela são parciais em relação ao conjunto de informações colhidas pelo SAG. No entanto, a estabilidade observada para os diferentes percentuais das características dispostas nesta tabela sugere que as greves possuem uma espécie de padrão. Este padrão poderia ser assim sintetizado:

- as greves do setor privado no Brasil de 2009 e 2010, em sua quase totalidade, contaram com negociações diretas entre as partes para sua solução, mesmo que por vezes a Justiça do Trabalho nelas interfira. Na grande maioria dos casos elas duraram até cinco dias, quase nunca se encerraram com a rejeição das reivindicações dos trabalhadores e, quando não as atendem, no mínimo se garante o prosseguimento das negociações.

Em outras palavras, os envolvidos nas negociações coletivas do setor privado que estão à frente de processos grevistas devem estar preparados para conflitos de curta duração nos quais acontecem negociações diretas. Tais negociações diretas, muito provavelmente resultam em atendimento das reivindicações dos trabalhadores e/ou mais negociações.

Ainda não há números definitivos para 2011, mas informações preliminares do DIEESE não desautorizam as tendências aqui apresentadas e mostram que as greves reingressaram no cotidiano trabalhista brasileiro e, mais do que isto, já possuem um padrão de encaminhamento e

solução. Tal narrativa, se confirmada na realidade, no mínimo demonstra a presença de algum diálogo social nos processos e, pela repetição, também indica necessidade de preparo das partes para negociações diretas, mesmo que em momentos de conflito.

No entanto, a observação das informações sobre greves no Brasil ainda permite identificar variações fortes em relação ao padrão identificado na Tabela 3, dado que em 2011 houve greves que duraram mais do que cinco dias. Tais greves merecem atenção, pois o maior tempo utilizado para sua solução pode significar ausência ou dificuldades de negociação direta entre as partes envolvidas.

No Quadro 1, encontram-se informações sobre três greves de 2011 que excederam em muito o padrão de duração identificado na Tabela 3: na construção civil de Rondônia nos canteiros de obras das Usinas de Jirau e Santo Antonio, na fábrica da Volkswagen (Paraná) e nos Bancos.

A comparação entre estas greves considera em linhas gerais o seu contexto, a maneira como foram encaminhados os processos de sua solução e seus resultados.

Quadro 1 - Movimentos grevistas prolongados no Brasil – Algumas características

Característica	Construção Civil (Rondônia, Usinas Jirau e S. Antonio)	Volkswagen (Paraná)	Bancos
Descrição do contexto	<ul style="list-style-type: none"> - obras do PAC demandam grandes contingentes de mão de obra em todo o País. - obras em usinas formam canteiros com dezenas de milhares de trabalhadores, diretos ou indiretos, de diversos locais. - nível de interlocução entre empresas e sindicatos do setor é historicamente precário. - greves em diversos canteiros de obras em todo o País ao longo de todo o ano. 	<ul style="list-style-type: none"> - negociações coletivas são conduzidas localmente pela empresa e o sindicato dos metalúrgicos de Curitiba. - mercado de produto é nacional/internacional. - há pressão dos sindicatos pela homogeneização das condições de contratação em todo o País com as plantas das montadoras do ABC paulista (ações sindicais coordenadas). 	<ul style="list-style-type: none"> - estrutura da negociação coletiva é nacional desde meados dos anos 80 (representações estáveis de ambos os lados). - setor bancário tem mercado de produto e de trabalho nacional. - emprego no setor bancário elevou-se nos últimos anos. - greves têm sido comuns nos últimos anos.
Principais fatos	- protestos contra más	- 3,1 mil trabalhadores	- 287 mil trabalhadores

	<p>condições de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - incidentes envolvendo trabalhadores diretos e terceirizados, destruição de alojamentos e veículos. - 22 mil trabalhadores parados - Camargo Corrêa (Usina Jirau) - 16 mil trabalhadores parados – Odebrecht (Usina S. Antonio) - participação da polícia militar estadual e Força de Segurança Nacional para restabelecer ordem - Governo federal assume as negociações com as empresas, centrais sindicais, Ministério Público Federal e governo estadual para negociar fim da greve nestes locais. - Governo Federal assume as negociações com as empresas e centrais sindicais para negociar compromisso nacional pela melhoria das condições de trabalho nos canteiros de obras em todo o País. 	<p>parados</p> <ul style="list-style-type: none"> - A empresa pede dissídio coletivo e abusividade da greve na Justiça do Trabalho - Sindicato propôs arbitramento da greve, o TRT indicou como árbitro o Ministério Público do Trabalho. Empresa insistiu no julgamento da greve. - Presidente da empresa ameaça fechar fábrica. - Empresa cortou o salário dos grevistas. Sindicato disponibiliza o fundo de greve. - Delegação de dirigentes sindicais metalúrgicos de outros Estados participou da assembleia realizada na porta da fábrica. 	<p>parados (25 Estados e DF) em cerca de 4,9 mil agências de bancos privados e públicos - piquetes e passeatas em diversas capitais e em grandes cidades do País.</p>
--	--	---	---

Continua...

Quadro 1 - Continuação

Característica	Construção Civil (Rondônia, Usinas Jirau e S. Antonio)	Volkswagen (Paraná)	Bancos
Negociação direta durante a greve	<ul style="list-style-type: none"> - inviabilizada pela falta de diálogo entre as empresas e os trabalhadores. - acordo demandou participação do Governo Federal. 	<ul style="list-style-type: none"> - acordo negociado em greve. 	<ul style="list-style-type: none"> - acordo negociado em greve.
Duração da greve	28 dias (Camargo Correa), 15 dias (Odebrecht).	37 dias.	18 dias (a mais longa, em mais de 20 anos).
Atendimento das Reivindicações	<ul style="list-style-type: none"> - Fim das greves condicionado a: instalação de uma ouvidoria no local; apoio médico e psicológico dos trabalhadores; melhores condições gerais de 	<ul style="list-style-type: none"> PLR igual à paga no ABC paulista, aumento real de salário. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentos reais para salários e pisos, melhoria na PLR e cláusulas sociais (uma delas coibindo assédio moral).

	<p>estrutura sanitária e segurança; direito de visita aos familiares em outras cidades em períodos menores.</p> <p>- continuidade das negociações no âmbito nacional (Compromisso Nacional).</p>		
Participação da Justiça do Trabalho	<p>- Justiça do Trabalho intervém determinando fim das ocupações, proibição de piquetes, multa ao sindicato por danos materiais.</p>	<p>- negociação passa pela Justiça do Trabalho, mas não há uma decisão definitiva ali.</p>	<p>- não interveio ou participou da negociação.</p>

Fonte: DIEESE – SAG. Elaboração dos autores.

5 Três greves prolongadas, três diferentes encaminhamentos

Inicialmente, cabe apontar os pontos comuns entre os três processos de greves analisados. Um primeiro aspecto a ser considerado no Quadro 1 é que o contexto de aquecimento do mercado de trabalho brasileiro é comum às três situações estudadas. Neste contexto, a queda do desemprego, ou seu reverso, o aumento da demanda por trabalhadores, elevou o poder de barganha dos trabalhadores. Outro aspecto importante é o fato de o mercado de trabalho relacionado às três categorias envolvidas nas greves ter assumido dimensões nacionais. Isto fez com que a solução do conflito, ou seu encaminhamento, não fossem encontrados a partir das condições locais.

No caso da construção civil, a retomada dos trabalhos só foi viabilizada a partir da interferência e articulação realizadas pela Secretaria Geral da Presidência da República, que chamou para a mesa de negociação as empresas e as centrais sindicais. O entendimento aí iniciado resultou na assinatura, no início de março de 2012, de um compromisso nacional e tripartite pela melhoria das condições de trabalho na construção civil (Brasil, 2012). No caso da greve dos metalúrgicos paranaenses, a principal reivindicação em jogo era o pagamento da participação dos lucros nas mesmas proporções daquela verificada nas plantas do ABC Paulista. No tocante aos bancos, a própria negociação já tem dimensão nacional há mais de 25 anos (Amorim; Huertas Neto, 2011).

Ainda no tocante ao contexto das três greves, é possível identificar fortes diferenças nas condições de trabalho e contratação. Na construção civil, encontram-se trabalhadores da base da pirâmide do mercado de trabalho, normalmente com baixa qualificação, menores remunerações e, como se verifica a partir do noticiário, precárias condições de trabalho no que se refere a alojamentos, segurança, além de situações difusas de contratação em regime de terceirização. Neste setor, a representação sindical é historicamente frágil, sendo também fraca a interlocução entre trabalhadores e empresas. Entre metalúrgicos de montadoras e bancários, identificam-se trabalhadores de média e alta qualificação, com vínculos formais e mais estáveis de contratação

que a média do mercado de trabalho. Nestes dois segmentos, a representação sindical é historicamente forte e as negociações coletivas encontram-se entre as mais tradicionais do País.

No que tange aos fatos e encaminhamentos das greves, também há diferenças expressivas nos três casos abordados. Na construção civil, a greve surge sem controle de parte dos sindicatos e surpreende as empresas que se mostram incapazes de lidar com a situação, chamando por conta disto a intervenção do poder público. O diálogo direto entre trabalhadores e empresas não se concretizou.

A irrupção da greve da construção civil em Rondônia – como de resto em várias das mais de 50 outras ocorridas pelo Brasil em 2011 – encontrou empresas e sindicatos, e mesmo as autoridades do Estado sem prática no entendimento direto e também no tratamento de greves. O papel assumido por instâncias do Estado (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, ou mesmo do Poder Executivo) na fiscalização, julgamento ou mediação demonstra que frequentemente nem mesmo havia uma estrutura de negociação coletiva. Nesta situação, para um conflito instalado não havia interlocutores reconhecidos pelas partes para o seu encaminhamento. Sem interlocutores, não há experiência acumulada de negociação.

Na área da construção civil, bem como em outras de trabalhadores da base do mercado de trabalho e com condições de trabalho e remuneração mais desfavoráveis, parece claro os empregadores e, mesmo os sindicatos, não estavam preparados para as pressões potenciais de um mercado de trabalho aquecido com menor desemprego e remuneração ascendente.

No que se refere aos metalúrgicos e bancários, a instalação do conflito trabalhista eventualmente provocou aumento da tensão entre as empresas e sindicatos, mas esta não foi a marca dos dois movimentos. Ainda que com participações pontuais da Justiça do Trabalho, a presença do entendimento direto como forma de solução do conflito foi característica importante destas duas greves.

Nestas outras duas greves, há segmentos econômicos com produção e ou faturamento vigorosos e sindicatos de trabalhadores igualmente fortes. Nestas greves, percebe-se a atuação de empresa ou sindicatos patronais e sindicatos de trabalhadores nos quais as relações de trabalho mostram-se amadurecidas na busca da solução dos conflitos. O diálogo entre trabalhadores e empresas já está consolidado por muitas rodadas de negociações sobre temas que variam desde a remuneração direta até a indireta, condições de trabalho e cláusulas sociais.

De forma geral, as greves e outras formas de conflitos provocam desgastes entre as partes. Esta é uma razão forte para que elas sejam evitadas. Entretanto, nos setores em que as negociações coletivas são mais estruturadas, as situações de conflito tendem a tornar-se parte não estranha das possibilidades do cenário.

Em retrospectiva, nas três greves estudadas, o nível do diálogo social estabelecido variou do bloqueio ao entendimento até o que se poderia qualificar como institucionalização da forma de solução do conflito sem violência e com valorização do entendimento direto.

Considerações finais

Os primeiros números da economia brasileira em 2012 sinalizam uma economia menos aquecida mas ainda com baixas taxas de desemprego. Ou seja, na comparação com períodos anteriores, não é plausível um recuo forte do nível de contratação do trabalho assalariado com carteira, uma elevação expressiva do desemprego, ou deterioração dos rendimentos reais do trabalho. Em termos setoriais, a continuidade da escassez de mão de obra na construção civil e serviços principalmente nos centros urbanos é bastante provável.

Assim, as greves devem permanecer no cenário das relações de trabalho no Brasil, porém em menor número e, provavelmente, com menores ganhos de remuneração para os trabalhadores. No entanto, também é possível afirmar que, dadas as estatísticas dos anos recentes, aguarda-se que para 2012 as greves propositivas – descartadas do mapa patronal nos anos 1990 e primeira metade da década de 2000 – incorporem-se ao calendário de um grande número de categorias.

A ocorrência das greves no Brasil demonstra que o mercado de trabalho brasileiro e, por consequência, as relações de trabalho estão mudando. As estruturas de negociação coletiva de categorias já organizadas e representadas nacionalmente como bancários e também metalúrgicos do setor automotivo tendem a consolidar suas representações junto às empresas.

Já em áreas como a construção civil, a constituição de negociações coletivas mais modernas é um grande desafio. Este setor tem um longo precedente de episódios em que a obstrução ao diálogo ou entendimento direto não raro resulta em episódios de violência. A greve dos peões em Belo Horizonte em 1979, ainda na ditadura militar (ver Noronha, 1991 e Oliveira, 2006), também contou com repressão policial, prisões etc., como em várias das greves registradas nos canteiros de obras brasileiros em 2011. É de se esperar que alguma centralização de representação também deva ocorrer do lado dos trabalhadores por meio da coordenação das centrais sindicais.

Do lado empresarial, a interlocução em nível nacional será cada vez mais necessária para manter a paz nos canteiros de obras pelo País afora, afinal o grupo de grandes empreiteiras presentes nas obras do PAC é reduzido. Cabe a estes grupos empresariais, mais do que ao governo, a tarefa de eliminar um atraso institucional de algumas décadas no que se refere às negociações coletivas.

O surgimento de novas greves está relacionado inversamente à capacidade das empresas e trabalhadores em manter e valorizar o diálogo entre si. O aprendizado de ambos os lados sob os indicadores mais recentes do mercado de trabalho nacional e mesmo com a realidade econômica brasileira está em desenvolvimento.

A mudança do padrão de contratação dos trabalhadores com a elevação de sua qualidade em termos de vínculos, remuneração e demais condições de trabalho é o que está em jogo no momento. Isto vale tanto para a base quanto para o topo do mercado de trabalho brasileiro. Historicamente, este padrão tem sido desigual setorial e regionalmente, e se a trajetória

de crescimento no Brasil tiver continuidade, melhores salários, condições de trabalho e mais formalização serão uma decorrência. Este seria o caminho natural de economias que se desenvolvem.

Os grandes grupos empresariais brasileiros estão dentro do jogo da globalização e por isto trabalham com governança corporativa, sustentabilidade ambiental e certificações diversas, ou seja, dentro de um marco de modernidade organizacional. Neste quadro, a grande indagação é se estes grupos estão preparados e ou equipados organizacionalmente para conviver com as greves e um novo padrão de contratação também mais moderno para o trabalho.

Por outro lado, a capacidade de interlocução institucional dos sindicatos brasileiros junto ao governo fortaleceu-se nas últimas décadas. Do outro lado da mesa de negociações coletivas, os sindicatos desfrutarão da oportunidade de assumir a representação dos recém-chegados ao mercado de trabalho formal e aquecido?

O diálogo social é um caminho importante para que os conflitos trabalhistas sejam evitados ou atenuados. O esforço de empresas e sindicatos será necessário para trilhá-lo.

Referências bibliográficas

AMORIM, W.A.C. Negociações coletivas: a hora dos aumentos reais? *Informações FIFE*, n. 361, out. 2010.

AMORIM, W.A.C.; HUERTAS NETO, M. A negociação coletiva do setor bancário brasileiro: desenvolvimento recente e tendências. *Informações FIFE*, n. 374, nov. 2011.

BARBOSA, A. F. *A formação do mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: Alameda, 2008.

BRASIL. *Compromisso nacional para aperfeiçoar as condições de trabalho na indústria da construção*. Brasília: Governo Federal, 2012.

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Ministério do Trabalho e Emprego, 2012.

CLAUSEWITZ, C. v. *Da guerra*. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1988.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2001.

_____. *Balanço das greves em 2008*. São Paulo: DIEESE, 2009. (Estudos e Pesquisas, n. 45).

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Política de Valorização do Salário Mínimo: considerações sobre o valor a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2012*. São Paulo: DIEESE, 2011a. (Nota Técnica n. 106).

_____. *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2011b.

_____. *Balanço dos pisos salariais negociados em 2010*. São Paulo: DIEESE, jun. 2011. 2011c. (Estudos e Pesquisas n. 57).

_____. *Balanço das greves em 2009 e 2010*. DIEESE: São Paulo, 2012. (Estudos e Pesquisas n. 60).

DUNLOP, J. T. General theory of industrial relations. In: MARSHALL, R.; PEARLMAN, R. *An anthology of labor economics: readings and commentary*. New York: John Wiley and Sons, Inc, 1972, p. 547-555.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores IBGE*. Principais indicadores: destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa (2003-2011). Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

ILO – International Labor Organization. *Report of the Director-General: decent work*, 87th Session, Genebra, 1999.

MARTINS, H. S.; RODRIGUES, I. J. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. *Tempo Social - Rev. Sociologia USP*, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 155-182, out. 1999.

NORONHA, E. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO, Armando (Org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

OLIVEIRA, R. C. A greve dos operários da construção civil de Belo Horizonte em 1979: memórias em construção. In: ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA, 12, ANPUH, Rio de Janeiro, 2006.

PASTORE, J.; ZYLBERSTAJN, H. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1988.

RODRIGUES, A. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Símbolo, 1979.

RODRIGUES, L. M. O sindicalismo nos anos 80: um balanço. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, v. 4, n. 1, 1990.

SILVER, B. *As forças do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

ZAJDSZNAJDER, L. *Teoria e prática da negociação*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.

RESENHA

LIVRO : Daniel Vaughan-Whitehead
Work inequalities in the crisis: evidence from Europe.
Cheltenham, UK: Edward Elgar; Geneva: ILO, 2012

*Marcelo Weishaupt Proni*¹

Em fevereiro de 2012, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um estudo coordenado por Daniel Vaughan-Whitehead², que reuniu uma equipe de investigadores de renome para abordar questões relativas ao impacto da crise econômica na Europa sobre os mercados de trabalho nacionais, com ênfase para as principais desigualdades no mundo do trabalho. Trata-se de um esforço para colocar em debate as consequências no curto e no longo prazos: As desigualdades no mundo do trabalho têm sido agravadas pela crise financeira que abalou a Europa desde 2008? A crise tem gerado novas tensões e disparidades no mercado de trabalho? Quem são os maiores perdedores e os eventuais vencedores? Como as empresas responderam à crise econômica no que se refere à gestão dos trabalhadores? Que lições podem ser aprendidas a partir das experiências de políticas governamentais nesse campo? Enfim, as respostas à crise e as políticas adotadas podem reverter o progresso obtido na área da regulação do trabalho voltada para a geração de empregos de melhor qualidade e para o combate às desigualdades?

O livro parte da constatação de que a intensidade dos impactos da crise econômica sobre as desigualdades no mundo do trabalho pode variar conforme as características nacionais e, em especial, as políticas formuladas para enfrentar a crise. Para responder as questões mencionadas, fornece uma visão geral das mudanças em curso em 30 países europeus e procura aprofundar a discussão com estudos de caso sobre a extensão dos efeitos da crise em 14 países selecionados, contemplando empresas ou setores isolados, bem como as políticas adotadas em nível nacional e local. Além disso, o livro propõe uma abordagem multidimensional, uma vez que os autores examinam as desigualdades no trabalho de óticas distintas, olhando para a evolução do emprego, a variação dos salários e rendimentos, as inflexões nas condições de trabalho e a capacidade de diálogo social. Portanto, é uma coletânea de particular interesse para os acadêmicos, estudantes e pesquisadores em economia do trabalho, assim como para os formuladores de políticas públicas de emprego.

Work inequalities in the crisis oferece uma avaliação dos efeitos microeconômicos da crise sobre diferentes tipos de trabalhadores e um levantamento das políticas aprovadas para

¹ Professor do Instituto de Economia da UNICAMP e membro do CESIT.

² Daniel Vaughan-Whitehead é consultor sênior responsável pela política salarial no escritório da OIT, em Genebra, e professor da Sciences Po, em Paris.

enfrentar problemas similares, mas em diferentes situações econômicas. Neste sentido, procura contribuir para a identificação de respostas políticas que objetivam fortalecer a competitividade das empresas, preservar a coesão social e não agravar as desigualdades no mundo do trabalho, dadas as circunstâncias nacionais. A elaboração de um panorama detalhado e multifacetado permite observar algumas semelhanças nacionais, mas também as enormes diferenças. Podem ser encontradas respostas inovadoras que alteraram a forma como as empresas reagem às flutuações do mercado, assim como a repetição de políticas desenvolvidas ao longo das últimas duas décadas com a finalidade de promover maior flexibilidade. O balanço dos resultados obtidos procura distinguir quais tipos de políticas e alterações no marco regulatório são socialmente desejáveis no contexto atual.

No primeiro capítulo, Daniel Vaughan-Whitehead explica que a crise tem agravado as desigualdades existentes nos mercados de trabalho europeus e que determinadas categorias de trabalhadores têm sido mais afetadas que outras. Trata-se de uma síntese dos principais argumentos apresentados ao longo do livro. Cabe aqui destacar algumas passagens.

A primeira causa da desigualdade desencadeada pela crise destacada no livro é o impacto multipolar dos ajustes feitos pelas empresas relativos ao uso da força de trabalho. A maioria dos ajustes afetou os trabalhadores atípicos (com contratos temporários ou contratados por intermediação de agências). Na Espanha, por exemplo, os trabalhos temporários atuavam como amortecedores da falta de empregos e, com a eclosão da crise, 90% dos postos de trabalho perdidos foram de trabalhadores temporários. Os jovens também foram muito afetados, como mostra o rápido aumento registrado pela taxa de desemprego: em média, duas vezes maior que o aumento experimentado nas taxas relativas a outros grupos etários. Por sua vez, os trabalhadores pouco qualificados também ficaram na linha de frente dos cortes de postos de trabalho, uma vez que a crise afetou as empresas que tradicionalmente empregam elevada porcentagem de mão-de-obra semiqualficada ou sem qualificação.

Em todos os países para os quais há dados disponíveis, a taxa de desemprego entre os homens tem aumentado mais que a das mulheres. Mas, isto não significa que as mulheres não foram afetadas pela crise, ou que não tenham sofrido práticas discriminatórias. Com frequência, as mulheres que trabalham em setores onde predomina a mão-de-obra masculina têm sido as primeiras a perder o emprego. As mulheres também parecem ter sofrido mais cortes salariais que os homens. Os dados sobre o Reino Unido indicam que foi interrompida a redução que estava ocorrendo no descompasso salarial entre gêneros – que segue sendo considerável em uma série de países europeus. A redução ou supressão das medidas destinadas a conciliar a vida profissional com a vida familiar também tem aumentado o nível de estresse das mulheres trabalhadoras.

Outro foco de desigualdade durante a crise foi o impacto sobre os salários. Em toda a Europa tem havido um retrocesso na evolução dos salários reais, e alguns países registraram inclusive cortes de salários nominais (caso de países da antiga URSS que se tornaram membros da União Europeia). A redução do poder de compra dos salários tem sido o resultado de cortes nas

horas de trabalho, aplicados como alternativa às demissões, uma vez que vários governos têm encorajado a adoção de contratos de trabalho “part time”, provocando uma divisão entre os trabalhadores em tempo integral e os que trabalham com jornadas reduzidas. Além disso, ocorreram cortes salariais significativos no setor público, pelo menos na fase inicial da crise, o que converte os empregados públicos na categoria de trabalhadores mais prejudicada em alguns países do leste europeu. Por outro lado, o aumento no longo prazo do número de trabalhadores mal remunerados também pode resultar de congelamento do salário mínimo legal. Assim, a crise deve intensificar a incidência das baixas remunerações a longo prazo na Europa, bem como provocar aumento da pobreza. Em adição, as diferenças salariais entre os trabalhadores que se encontram no topo e os que se encontram na base da escala salarial estão aumentando de um modo generalizado (a polarização cresce tanto na Bulgária e Hungria como no Reino Unido).

Também merece destaque a combinação de medidas de estímulo e subsídios com o propósito de limitar os efeitos da crise sobre o emprego e, em consequência, sobre a coesão social na Europa. Entre as estratégias mais bem exitosas, o livro aponta o chamado “milagre alemão”, que parece se basear em um importante financiamento público, assim como no diálogo social efetuado para estimular a redução das jornadas laborais. A Suécia, por sua vez, é mencionada por causa de medidas específicas para ajudar os jovens a manter seu emprego ou a participar em programas de formação, evitando assim um aumento pronunciado do desemprego no grupo etário mais vulnerável. Onde não foram aplicadas medidas similares (caso de Espanha e Itália), os efeitos adversos da crise sobre o emprego foram imediatos e mais graves.

O diálogo social tem tornado possível a negociação de alternativas às demissões em uma série de empresas e de setores, em geral por meio de reduções de salários e/ou das horas de trabalho, em países como França e Alemanha. Porém, as empresas e os trabalhadores não abarcados pelo diálogo social não puderam se beneficiar destas medidas e, em termos gerais, as empresas recorreram de imediato a cortes de postos de trabalho para lidar com a queda da atividade econômica. Em países onde a negociação salarial é limitada, como Estônia, Letônia e Lituânia, os cortes salariais foram imediatos e expressivos. Note-se que, embora as políticas e as instituições tenham desempenhado um papel importante na contenção dos efeitos provocados pela crise, em geral, os governos têm aplicado medidas já testadas e aprovadas, ampliando o seu escopo ou aumentando os recursos destinados aos programas.

De acordo com Daniel Vaughan-Whitehead, a mudança de estratégia na condução da política econômica que se verificou na segunda metade de 2009 – de medidas expansionistas (anticíclicas) para diretrizes orçamentárias restritivas – também pode alterar os resultados no que diz respeito às desigualdades no mundo do trabalho. Em geral, os cortes no emprego inicialmente foram maiores no setor privado, mas posteriormente foram estendidos aos empregados do setor público. Embora os homens tenham sido os mais afetados durante a primeira fase da crise, a redução de postos de trabalho e os cortes salariais no setor público e no setor de serviços, onde predomina a mão-de-obra feminina, repercutirão principalmente nas mulheres, invertendo assim a tendência decrescente do hiato salarial por gênero e o diferencial relativo ao desemprego

provocado pela crise. Também é muito provável que outras categorias de empregados, mais qualificados e com idade acima de 30 anos, sejam afetados diretamente pelos cortes no gasto público.

Outra observação interessante é que, aparentemente, a crise econômica produziu uma tênue redução das desigualdades no trabalho em alguns países, mas é fundamental perceber as consequências não só a curto prazo, mas também a médio e mais longo prazo. Os efeitos na desigualdade só são detectados com o passar dos anos, especialmente tendo em conta indicadores qualitativos, como a qualidade do emprego. Por exemplo, a queda do gasto das empresas na formação de pessoal documentado nos estudos de casos, junto com a redução dos programas de formação financiados pelo Estado, só adquirem dimensões negativas a longo prazo. Assim, os efeitos mais profundos da crise nas competências e nas trajetórias profissionais, assim como em matéria de rendimentos, podem aflorar só num prazo mais longo, o mesmo sendo válido para os efeitos na saúde, na demografia e na estrutura social.

As medidas de atenuação e seu impacto sobre a desigualdade também devem ser avaliadas no longo prazo. A crise mostrou que os países que têm apostado num modelo de flexibilidade externa às empresas, como a Espanha, sofreram sérias dificuldades em relação ao emprego. A dependência excessiva por quase 20 anos de trabalho temporário tornou o país muito vulnerável à crise, causando um impacto drástico no mercado de trabalho em resposta à desaceleração econômica. Em outros países, a crise pôs em evidência a polarização da força de trabalho (ou a dualidade do mercado de trabalho): os trabalhadores na periferia da força de trabalho foram os primeiros a sofrer cortes de empregos, enquanto o núcleo da força de trabalho manteve-se protegido e com acesso a uma série de arranjos institucionais. E há casos que demonstram a ineficácia de políticas direcionadas para a assistência a grupos vulneráveis, quando desarticuladas de políticas mais gerais de superação da crise econômica. Todos esses ensinamentos evidenciam a necessidade de monitoramento contínuo das desigualdades no mundo do trabalho.

A mensagem central do livro pode ser resumida em termos simples, de acordo com Daniel Vaughan-Whitehead: não apenas as desigualdades no trabalho contribuíram para a geração da crise econômica, mas essas desigualdades só tendem a piorar como resultado do agravamento da crise. Portanto, o sistema econômico na Europa continuará em risco até que sejam tratadas corretamente as desigualdades. Este é o apelo que o livro pretende fazer para motivar todos os gestores públicos e atores políticos no sentido de desenvolver uma agenda governamental abrangente, com um conjunto completo de políticas articuladas, e compromissada com a resolução deste problema complexo.