

As Greves de 2011 e 2012

WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM (*)

1 Introdução

A atual situação do mercado de trabalho brasileiro abriu a possibilidade de novas investigações sobre a sua dinâmica de funcionamento. Em rápida comparação, o quadro observado no final dos anos 90 e início dos anos 2000 sinalizava uma descida sem fim dos principais indicadores em direção à precarização das formas de contratação. A taxa de desemprego naquele período, a depender do indicador escolhido, beirava o dobro do verificado atualmente e era bastante elevada a participação do chamado trabalho sem carteira assinada. Em termos de remuneração, os ganhos dos trabalhadores acumulavam perdas reais cuja reversão mostrava-se muito difícil. A partir de 2004, este quadro alterou-se positivamente com a queda vigorosa da taxa de desemprego, aumento do grau de formalização da contratação do trabalho e também com a elevação dos ganhos reais dos trabalhadores.

Todas estas mudanças afetaram o campo das relações de trabalho com o crescimento da proporção de aumentos reais no conjunto das negociações coletivas e, de maneira geral, uma revalorização da ne-

gociação coletiva como instância de contratação do trabalho. Como parte dos eventos das relações de trabalho as greves também se destacaram. Já ao final da década de 90, dado o enfraquecimento sindical, as greves tornaram-se raras no noticiário sindical. Quando ocorriam, as greves eram em resposta ao agravamento das crises econômicas que se sucederam e afetaram as empresas entre 1996 e 2003.

O ano de 2011 mostrou um quadro com características bastante diversas daquele período. Nesse ano, as greves envolveram novamente grandes contingentes de trabalhadores em períodos muitas vezes prolongados e, como novidade, que não se restringiram às categorias com maior tradição de ação sindical reivindicatória.

Este artigo apresenta algumas observações sobre os movimentos grevistas de 2011 no Brasil e também levanta algumas possibilidades de cenário para 2012. Dada a exiguidade de espaço, não se pretende aqui realizar um debate conceitual aprofundado sobre as greves, ou mesmo uma investigação exaustiva sobre as greves recentes no Brasil, mas, com alguma pretensão, lançar algumas questões para

o debate no campo das relações de trabalho no País.

Para tanto, além desta introdução, este artigo contém outras quatro 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, uma análise de greves de categorias que poderiam ser tomadas como referência ao longo de 2011 e, por fim, o desenho de tendências possíveis em termos de características das greves para 2012.

2 Das Negociações Coletivas às Greves (Passando pelo Diálogo Social)

Uma negociação pode ser tomada como um processo de interação verbal em que as partes dialogam para propor e argumentar. Nesta perspectiva, quando a negociação falha como possibilidade ou não se apresenta, uma das consequências possíveis é o conflito. De forma geral, o conflito pode ser definido como tudo que implique o uso da força ou de ameaça de seu uso para obrigar a outra parte a uma decisão (ZAJDSZNAJDER, 1985). A decisão de iniciar ou participar de um conflito implica a possibilidade e

tentativa de impor perdas ao outro lado. Deste ponto de vista, em termos das negociações coletivas – típicas das relações de trabalho – a greve pode ser tomada como uma situação de conflito, já que, se os entendimentos falham ou são ausentes, os trabalhadores usam sua força parando a produção por melhores condições de trabalho.

Para delimitar conceitualmente as greves, tomaremos inicialmente algumas referências da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Esta entidade pertence à família de órgãos multilaterais da Organização das Nações Unidas – ONU e, desde fins dos anos 90, tomou a expressão Trabalho Decente (ver ILO, 1999) como norte estratégico de suas ações. Entre as componentes indispensáveis para o trabalho decente nos países está o Diálogo Social. Em linhas gerais, o diálogo social é 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 sociais¹ (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

Para a OIT, a greve é uma paralisação temporária do trabalho realizada por um ou mais grupos de trabalhadores com o objetivo de reforçar suas reivindicações. Em poucas palavras, a greve configu-

ra 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, na verdade, a ausência de direito à greve ou mesmo tibieza no diálogo social daquele setor, região ou país.

Com tais características, não é de se estranhar que as greves despertem tanta polêmica. De um lado, sempre que as greves acontecem, é fato comum que as partes se responsabilizem mutuamente pela falha ou falta de empenho no entendimento e, conseqüentemente, pelos prejuízos impostos. No entanto, impedir absolutamente a greve de acontecer também é motivo 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.

Entre as garantias legais ou acordadas de direitos de organização e mobilização dos trabalhadores e as falhas de negociação, encontra-se boa parcela das razões pelas quais acontecem as greves. Assim, a intransigência patronal ou sindical e/ou a falta de experiência em negociações coletivas dão motivos para que as greves tenham caráter propositivo (greves por melhores reajustes salariais ou pisos de categoria, p.e.) ou reativo (greves por manutenção de direitos adquiridos ou cobrança por direitos despeitados, p.e.). Durante as greves, o

atendimento a esta reivindicação é apresentado como condição para encerramento do movimento (DIEESE, 2009).

Em um manual militar clássico, a guerra é tida como a continuação da política por outros meios (CLAUSEWITZ, 1988). Deste ponto de vista, ainda que um conflito, a greve como continuação da política demanda como possibilidade de solução a negociação ou, em caso de flagrante superioridade de uma das partes, resultará em imposição. Pela vertente da negociação e no campo trabalhista, uma vez mais, é indispensável que, para sua análise, sejam identificados seus atores (e, assim a estrutura de representação existente), a forma como ela acontece e é tratada pelas partes (seu processo) e seu conteúdo (reivindicações das partes), conceitos tipicamente associados à abordagem do sistema de relações trabalhistas (DUNLOP, 1972).

A análise proposta neste artigo levará então em consideração os elementos constituintes de um sistema de relações trabalhistas para verificar em que medida o diálogo social está presente no processo de encaminhamento e solução das greves no Brasil. A seguir, utilizando estas chaves para análise faremos uma rápida retrospectiva sobre as greves no Brasil, para analisar os movimentos de trabalhadores ocorridos no ano passado e discutir cenários possíveis para 2012.

3 Uma Breve Retrospectiva das Greves no Brasil: 1978-2003

O estudo exaustivo da ocorrência de greves no Brasil envolveria certamente relatos já das primeiras décadas do século 20, quando o processo de assalariamento em centros urbanos como São Paulo e Rio de Janeiro se acelerava (ver RODRIGUES, 1979). Entre estes movimentos, expressivos para o mercado de trabalho de então, destacou-se a greve geral de 1917 ocorrida nos bairros operários paulistanos.

No período populista, já sob a égide controladora da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, especialmente nos anos 50 e até o golpe de 1964, as greves fizeram parte do cotidiano brasileiro das relações de trabalho. Apesar de o marco legal trabalhista tentar minimizar os conflitos entre patrões e sindicatos neste período, as negociações coletivas – com escasso desenvolvimento do entendimento direto – resultavam frequentemente em um grande número de greves. Tais conflitos contavam com a intervenção da Justiça do Trabalho e, de forma comum, com a mediação do próprio governo através do Ministério do Trabalho dentro dos mecanismos do regime populista. Especialmente em São Paulo, a década de 50 foi marcada por grandes e, por vezes, longos movimentos grevistas realizados por categorias da área de indústria e serviços (ver CHAIA, 1992). Como em outras etapas da

história das relações de trabalho no Brasil, a inflação e a consequente perda de poder aquisitivo dos trabalhadores impulsionaram as mobilizações dos trabalhadores.

Entre 1964 e 1977, dado o controle da vida sindical imposto pelo governo militar, as greves foram apenas episódicas no Brasil. As poucas greves existentes – como as de Contagem (MG) e Osasco (SP) em 1968 – foram exemplares no que se refere à forma como o Estado brasileiro lidou com elas por meio de destituições de cargos e prisões de dirigentes sindicais.

Já no período 1978-1985, o perfil das negociações coletivas das categorias mais representativas do meio sindical tornou-se bastante diferente do verificado até então. As greves do ABC paulista e outras como as de trabalhadores bancários em capitais como São Paulo e Porto Alegre trouxeram os movimentos paredistas como novidade para o campo das possibilidades das relações de trabalho. O vocabulário em torno das greves começou a crescer com expressões como greve por fábrica, por categoria, geral, greve política etc. O governo militar reagiu às greves em duas direções: repressão aos movimentos com intervenções nos sindicatos e cassações de dirigentes e também alterações na política salarial (PASTORE; ZYLBERSTAJN, 1988). Apesar de todas as dificuldades, mesmo sob uma legislação bastante punitiva, até 1985, o en-

tendimento direto nas negociações coletivas voltou a ser valorizado como prática, e a greve reintegrou-se ao cenário das relações trabalhistas.²

No período 1986-1990, o contexto das negociações coletivas foi dominado pela inflação crescente e a subindexação promovida pelas políticas salariais. As campanhas salariais dos principais sindicatos caracterizaram-se pelas grandes mobilizações de categorias inteiras e, não raro, de greves também nessas dimensões. Nessa etapa, a presença da Justiça do Trabalho nos desfechos das negociações já não era tão determinante. A postura do governo na exigência do cumprimento das leis salariais ou de greve, por exemplo, já não era dura como na primeira metade dos anos 80 e isso esvaziava o potencial de interferência da Justiça por meio dos julgamentos de dissídios e greves (PASTORE; ZYLBERSTAJN, 1988).

Nos anos 90, as negociações coletivas se desenvolveram segundo um cenário adverso. 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 que tange às negociações coletivas, houve uma redução dos movimentos grevistas, sendo exceção e novidade as greves realizadas no setor público. A abertura eco-

nômica teve impacto diferenciado na estrutura produtiva do País e, por conta disto, a resposta dos diversos setores empresariais aos ajustes impostos pela concorrência da produção externa também foi diferenciada. Desta forma, tornou-se praticamente inviável para os sindicatos a mobilização das categorias inteiras à semelhança do que foi típico no final dos anos 80. O poder de barganha dos sindicatos declinou e um sinal disto foi a redução do número de greves. No setor privado, as greves, quando aconteciam, passaram a ocorrer principalmente no nível das empresas e com motivos diversos.

A ocorrência das greves por empresas também trouxe uma mudança nas próprias causas das mesmas. No final da década de 90, pelo menos metade das greves aconteceram pelo descumprimento de direitos dos trabalhadores por parte das empresas, ao passo que diminuiu a participação das greves por remuneração. Em um cenário de forte restrição econômica, algumas greves chegaram mesmo a episódios de violência no meio metalúrgico paulista na segunda metade dos anos 90 (MARTINS; RODRIGUES, 1999). Em poucas palavras, a proporção das greves cujo caráter era defensivo ou reativo aumentou. Este quadro não se alterou substancialmente até 2003 (DIEESE, 2001).

Em rápida síntese, no período de 1978 a 2000, as greves no Brasil

voltaram a ter participação no cenário trabalhista. Nesse período, dado o acirramento da luta distributiva imposta pela inflação alta e as políticas salariais, pode-se apontar a insuficiência dos processos negociais como momentos de resolução das diferenças entre empresas e trabalhadores, daí a ocorrência de greves. Na década de 90 e até a entrada dos anos 2000, dado o agravamento do mercado de trabalho e enfraquecimento sindical, tornaram cada vez mais raras as greves por categoria ou motivadas por reajustes salariais, sendo substituídas por greves defensivas e por empresa. As greves gerais normalmente voltadas às críticas contra a política econômica dos governos, também praticamente desapareceram das ações sindicais na segunda metade da década dos anos 90 (MARTINS; RODRIGUES, 1999).

Com a consolidação do processo democrático entre o final dos anos 70 e o final dos anos 80 e a manutenção da estabilidade política na década de 90, a força restritiva da legislação em relação às greves deixou de ter importância. A partir daí, o direito de greve se impôs quase como por força de usos e costumes. Esta situação demonstra que o arranjo institucional que conforma as relações de trabalho no Brasil, mesmo longe de eliminar suas imperfeições, amadureceu e muitas vezes passa ao largo da legislação existente.

Neste percurso, se em fins dos anos 70 as greves eram um direito dos trabalhadores negado ou questionado na e pela Justiça do Trabalho e, não raro, resultavam em intervenções nos sindicatos, no final dos anos 90 e início dos anos 2000 as greves eram praticadas sem questionamento ou ação mais ativa da Justiça do Trabalho sobre as mesmas.

Não se desconsidera aqui que as greves sejam momentos ou períodos tensos nas relações de trabalho, mas pelo menos um dado merece destaque: a Justiça do Trabalho diminuiu em muito sua interferência nos processos grevistas no período abordado. No passado, a maior 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. Neste sentido, a Justiça do Trabalho pouco contribuía para o fortalecimento do diálogo social.

Neste processo, a evolução das negociações coletivas no Brasil se deu com o desenvolvimento de um repertório e experiências por parte de patrões e empregados. Este desenvolvimento ocorreu tanto no que se refere às rodadas de negociação quanto no que toca à resolução de conflitos – ou ausência de negociação – como as greves.

Porém, a experiência desenvolvida pelas partes – em negociar com ce-

nários hiperinflacionários e depois com baixo crescimento econômico e, nestas condições, quando necessário lidar com greves propositivas ou defensivas – tornou-se obsoleta após 2003. De 2004 em diante, o crescimento econômico com taxas discretas, mas ainda positivas, promoveu uma lenta redução do desemprego e elevação real dos rendimentos. Como reflexo, as negociações coletivas alteraram-se gradualmente e com elas também a ocorrência e características das greves.

4 O Novo Contexto do Mercado de Trabalho a Partir de 2003

O objetivo deste tópico é apresentar de modo contrastante alguns números sobre o mercado de trabalho brasileiro no período de 2003 a 2011, e com isto encontrar fundamento para algumas das características encontradas nas greves neste ano mais recente.

Um primeiro aspecto a ser observado é o referente à ocupação. Dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, válidos para seis regiões metropolitanas, indicaram uma taxa anual média de desocupação de 6,0%. Esta taxa corresponde a menos da metade da verificada em 2003 (12,%) (IBGE, 2012). Ainda no que toca à ocupação, estas regiões metropolitanas conservam elevado grau de informalidade dos vínculos de contratação, pois persiste um contingente de cerca de 11%

de trabalhadores sem carteira no setor privado. Todavia, no período abordado é notável o crescimento da parcela de trabalhadores com carteira de trabalho assinada no setor privado. Em 2003, esta parcela correspondia a 39,7% dos ocupados enquanto em 2011 esta proporção chegou a 48,5%. Em outro sinal da maior formalização do mercado de trabalho, o grupo de trabalhadores que contribui para a previdência social também cresceu de 61,2% em 2003 para 71,0% em 2011 (IBGE, 2012).

Um dado interessante do período refere-se à rotatividade. Dados da RAIS para o Brasil revelam que ao longo da década, de maneira pró-cíclica a rotatividade aumentou à proporção que ocorria a expansão do mercado de trabalho. Em 2004, a taxa encontrava-se em 43,6%, enquanto em 2010 já alcançava 52,4% (DIEESE, 2011b).

Dentro do total das demissões, é notável a elevação da participação das demissões voluntárias entre os motivos de desligamento. No segundo semestre de 2010, estas demissões alcançaram os valores mais altos em termos absolutos desde 2002. Apenas como exemplo, no Estado de São Paulo, ao fim do primeiro semestre de 2011, esta proporção chegou a cerca de um terço do total de desligamentos (CAGED/MTE).³ A elevação da proporção de demissões a pedido neste período permite a suposição de que os trabalhadores passaram

a mudar de emprego em busca de melhor remuneração ou condições de trabalho.

No que se refere aos rendimentos do trabalho, os dados da PME-IBGE para o período 2003-2011 sinalizam um crescimento real de 22,2%. Tal movimento associado à expansão da ocupação promoveu um crescimento da massa de rendimento real mensal habitual de 47,9% (média anual) nesse mesmo período. (IBGE, 2012)

Por fim, um dado imprescindível à compreensão do comportamento dos rendimentos reais no mercado de trabalho é a política de valorização do salário mínimo que está em vigor. Esta política resultou de um acordo firmado entre governo, parlamento e centrais sindicais em 2007. Este acordo prevê que até 2023, o salário mínimo receberá aumentos reais com base na variação do PIB. Com tais elementos, a política de valorização do salário mínimo definiu que o valor de R\$ 622,00, que vigora desde janeiro de 2012, implica um aumento real de 65,96% desde 2002 (DIEESE, 2011a). Os efeitos desta política sobre os rendimentos do trabalho na base do mercado de trabalho tendem a ser expressivos. Um dos efeitos é sobre as expectativas de ganhos dos setores mais frágeis como serviço doméstico e outros serviços básicos, além da construção civil. Outro aspecto é que o aumento real do salário mínimo diminui a distância entre este e os

pisos profissionais e pressiona as negociações nas campanhas salariais.

Estes dados não exaurem as possibilidades de análise a respeito da expansão recente do mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, a partir deles é possível elaborar uma narrativa simples que dá fundamento ao retorno das greves ao cenário trabalhista brasileiro. Nesta narrativa, há uma sequência de processos: crescimento econômico, redução do desemprego, elevação dos rendimentos, escassez de mão de obra e, finalmente, elevação do poder de barganha dos trabalhadores e seus sindicatos.

No campo das negociações coletivas, o aumento do poder de barganha dos sindicatos traduziu-se em acordos coletivos que nos últimos anos garantiram reajustes salariais com aumentos reais para quase 90% dos instrumentos assinados por sindicatos e empresas (AMORIM, 2010).

Ainda a respeito das negociações coletivas, um dos resultados esperados é o aumento das greves. E isto vem ocorrendo.

Cabe notar que a constatação e avaliação das greves também geram polêmicas posto que as tentativas de seu registro e mensuração enfrentam dificuldades de precisão para informações tais como número de trabalhadores envolvidos, número de horas paradas

ou identificação de seus motivos ou simplesmente sua quantificação. A despeito destas dificuldades, dados do DIEESE demonstram que o número de greves cresceu especialmente entre os anos de 2008 e 2009 e estes números no mínimo se sustentaram nos anos seguintes. Nestes dois anos, cerca de 70% das greves tiveram caráter propositivo, ou seja, na sua origem tinham por objetivo a ampliação de direitos. Cabe notar que as greves defensivas ainda representam por volta de 45% dos casos⁴ (DIEESE, 2009).

5 As Greves de 2011

Ainda não há números definitivos para 2011, mas informações preliminares do DIEESE confirmam as tendências aqui apresentadas e mostram que as greves reingressaram no cotidiano trabalhista brasileiro. A falta de dados quantitativos não impede algumas observações sobre o que aconteceu em 2011. Para isto, analisaremos de forma comparativa o que qualificamos como duas formas distintas de greve. Nesta comparação, nos interessa constatar os processos de negociação que encaminharam a solução dos movimentos grevistas estudados.

5.1 Construção Civil

O primeiro grupo de greves encontra-se no setor da construção civil. Este setor encontra-se especialmente aquecido em termos de

demanda por trabalhadores em função dos investimentos constantes do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) lançado pelo governo federal em 2007. O PAC tem como uma de suas prioridades o investimento em infraestrutura em áreas como transportes, energia, habitação e saneamento. Os recursos do PAC, além de buscar suprir lacunas na infraestrutura brasileira, também buscavam a manutenção e sustentabilidade do crescimento econômico brasileiro. O porte das obras e a aproximação de eventos internacionais (Copa do Mundo de 2014 e jogos olímpicos de 2016 no Rio de Janeiro) evidenciam que a construção civil tem garantido um longo período de aquecimento para os próximos anos.

O efeito multiplicador dos investimentos da construção civil já estimulou a economia brasileira em outras ocasiões como na segunda metade da década de 50 ou durante o 2º Plano Nacional de Desenvolvimento – PND nos anos 70. Desta vez, à diferença de épocas anteriores, o mercado de trabalho nacional tem maior nível de assalariamento e concentração predominante de trabalhadores nas cidades. Com isto, as áreas rurais – antes uma fonte abundante de grandes contingentes de trabalhadores pouco qualificados – não dispõem mais como antigamente de mão de obra para a demanda da construção civil.

O banco de dados do DIEESE conta com pelo menos cerca de 50 registros de greves na construção civil em 2011. Um dado inicial destas greves é que em termos de localização, houve uma grande dispersão no território nacional. Esta dispersão relaciona-se tanto às obras do PAC quanto ao *boom* imobiliário atualmente em curso no País. Lideranças sindicais da construção

civil apontam a existência de atrasos médios de até sete meses nas obras nas cidades.

Das greves registradas, destacamos aqui as verificadas nas usinas de Jirau e Santo Antonio, no Estado de Rondônia, consideradas emblemáticas pelas causas e reivindicações envolvidas, bem como a forma como seus processos foram conduzidos.

Quadro 1 - Greves na Construção Civil em Rondônia (Principais Informações)

Informações	Usina de Jirau	Usina Santo Antonio
Período	15/3/2011 a 11/4/2011	21/3/2011 a 4/4/2011
Causas/ Reivindicações	<p>Protesto contra más condições de trabalho e o descumprimento de acordos feitos com os trabalhadores.</p> <p>Reivindicações (em 18/03): alimentação adequada e alojamento digno para os operários que continuavam nos canteiros e para os que, desalojados após os incêndios, ainda permaneciam em Porto Velho.</p> <p>Licença remunerada para os 15 mil trabalhadores desalojados, com garantia de manutenção dos empregos.</p> <p>Encerramento da greve condicionado à instalação de uma ouvidoria no local e o acompanhamento médico e psicológico dos trabalhadores.</p>	<p>Reajuste salarial de 30%; adicional de periculosidade; aumento do piso; equiparação salarial para as mesmas funções; direito de voltar para suas regiões de origem a cada 90 dias com passagens fornecidas pela construtora; melhorias nas cestas básicas e no convênio médico, com inclusão de familiares; melhoria de segurança, da estrutura sanitária e da alimentação nos alojamentos, além de instalação de lavanderia no local de trabalho.</p>
Encaminhamentos/ Resultados	<p>Greve com estopim involuntário.</p> <p>Movimento iniciado após incidentes envolvendo trabalhadores diretos e terceirizados na construção da usina de Jirau.</p> <p>Episódios de violência (incêndio e destruição de equipamentos e alojamentos)</p> <p>Uso de força militar para controle da situação.</p> <p>Negociações envolveram sindicato local de trabalhadores, a Construtora Camargo Correa, Ministério Público Federal, direção nacional da CUT, Ministério do Trabalho e Emprego e a Presidência da República.</p> <p>A representação sindical dos trabalhadores da obra ainda era questionada legalmente.</p>	<p>Greve associada à greve na usina de Jirau pela proximidade geográfica.</p> <p>As obras da Usina Hidrelétrica de Santo Antonio – Complexo Hidrelétrico do Rio Madeira - foram interrompidas pela empresa por precaução no dia 18/03 (após conflitos da Usina de Jirau no dia 15/03).</p> <p>Episódios de violência no canteiro de obras.</p> <p>A empresa pede abertura de dissídio no Tribunal Regional do Trabalho.</p> <p>Justiça do Trabalho determina a desocupação da usina pelos trabalhadores, proíbe a realização de piquetes e impõe multa de R\$ 50 mil ao sindicato para instalações ou veículos destruídos por trabalhadores.</p> <p>Negociações envolveram sindicato local de trabalhadores, a construtora, Ministério Público Federal, direção nacional da CUT, Ministério do Trabalho e Emprego e a Presidência da República.</p> <p>A representação sindical dos trabalhadores da obra ainda era questionada legalmente.</p>

Fonte: a partir do Banco de Dados DIEESE.

Estas greves aconteceram em uma região na qual um montante de cerca de 50 mil trabalhadores foi atraído por empregos na construção das usinas. Esta mão de obra, em sua larga maioria, encontrava-se alojada nos próprios canteiros das usinas. Reivindicações como as de melhoria das condições sanitárias e de alimentação ou mesmo do direito de retorno às regiões de origem dos trabalhadores em períodos menores do que 90 dias dão uma ideia da precariedade das condições de trabalho nestes locais.

Os conflitos registrados (incêndios, quebra-quebra, brigas entre trabalhadores diretos e terceirizados) também demonstram a baixa capacidade das empresas em gerir suas relações de trabalho. As empresas responsáveis pelas obras estão entre os maiores grupos privados nacionais com atuação em setores diversos e também no mercado externo e, no entanto, não foram capazes de evitar tais acontecimentos nem de lidar com o conflito pela via do entendimento direto.

Tal incapacidade também foi constatada junto ao sindicato e autoridades locais, posto que para encaminhamento da solução do conflito foi necessária a intervenção de várias instâncias do Estado. Entre estas instâncias, o Ministério Público Federal e o Poder Executivo Federal (nas figuras do Ministério do Trabalho e Emprego e um representante da própria Presidência da República).

A repetição de greves de mesmas características por todo o País (em portos, estádios de futebol, estradas etc.) apontou que o mercado de trabalho na construção civil, ao menos neste período, adquiriu dimensão nacional. O início de entendimentos entre as centrais sindicais, empresas e o Governo Federal para a assinatura de um pacto em que a melhoria das condições de trabalho na construção civil evitasse as greves nas obras conduzidas por recursos públicos como as do PAC foi uma prova disto. A ocorrência de entendimentos em nível nacional para a negociação de acordos coletivos em torno da construção civil foi uma grande novidade para as três partes envolvidas – sindicatos de trabalhadores do setor, empresas e Estado.

Um dado interessante foi a necessidade da ação do Estado. De forma ambivalente, o Estado esteve presente na fiscalização exercida pelo Ministério Público e Ministério da Fazenda, na emissão de sentenças judiciais via Justiça do Trabalho, além da articulação de atores em nível nacional realizada por uma instância da presidência da República. Todo o envolvimento do aparato estatal dá uma dimensão da lacuna de diálogo social existente entre trabalhadores e empresas do setor.

5.2 Metalúrgicos do Paraná

Apesar da importância das fábricas situadas no ABC paulista, a

indústria automobilística no Brasil apresenta hoje um parque produtivo disperso por regiões metropolitanas como as de Salvador, Curitiba e Porto Alegre. Desta maneira, esta indústria, cujos mercados de insumos e produtos já têm dimensões internacionais no Brasil, adquiriu nos últimos 20 anos também dimensão nacional em seu mercado de trabalho. Quando empresas como a Volkswagen e Ford começaram a buscar localizações alternativas para suas fábricas no Brasil nos anos 90, os sindicatos metalúrgicos também iniciaram entendimentos para manter suas negociações coletivas dentro de algum alinhamento estratégico. De maneira geral, o setor, como outros da indústria brasileira, encontra-se pressionado tanto pela presença de novos competidores em solo brasileiro quanto pelos importados.

No caso específico da Volkswagen, a empresa mantém hoje unidades produtivas em cidades como São Bernardo do Campo, Taubaté e São Carlos (São Paulo), São José dos Pinhais (Paraná) e Resende (Rio de Janeiro). No Paraná, a fábrica foi inaugurada em 1999 e sua capacidade produtiva é de cerca de 800 veículos por dia. Enquanto em São Paulo sua interlocução sindical é feita principalmente com a CUT, no Paraná, o sindicato local é filiado à Força Sindical. É indispensável acrescentar que a categoria metalúrgica no setor automotivo é uma das mais fortes em termos sindicais no País.

Quadro 2 – Metalúrgicos do Paraná (Principais Informações)

Período	5/5/2011 a 10/6/2011
Causas/ Reivindicações	Participação nos Lucros e Resultados – PLR de R\$ 12 mil em duas parcelas. A empresa oferecia R\$ 4,6 mil na primeira parcela sem especificar o valor da segunda.
Encaminhamentos/ Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Greve com a participação de 3.100 trabalhadores - Empresa pede dissídio e abusividade da greve no TRT - Sindicato propõe arbitragem da greve pelo Ministério Público do Trabalho - Empresa insistiu no julgamento da greve - Empresa desconta dias parados do salário e trabalhadores utilizam fundo de greve e recebem solidariedade de sindicatos de outros Estados - Empresa ameaça fechar as portas caso a greve persista - Após mais de um mês de greve, a greve é encerrada como pagamento da PLR em valores semelhantes aos pagos aos trabalhadores da planta da empresa em São Bernardo do Campo

Fonte: a partir do Banco de Dados DIEESE.

A greve dos metalúrgicos da Volkswagen no Paraná destacou-se por diversos aspectos. Em primeiro lugar, pela própria duração da greve (mais de 30 dias). Em segundo lugar, a greve, em algum momento, mostrou à empresa que diminuíram suas possibilidades de obtenção de custos mais baixos com trabalho por meio da instalação de fábricas em regiões com salários caracteristicamente menores. As razões para isto encontram-se tanto na vitalidade do sindicato local (que recorreu inclusive ao fundo de greve, de raro uso no meio sindical brasileiro) quanto na presumida articulação dos sindicatos em nível nacional. Em terceiro lugar, as negociações por Participação nos Lucros e Resultados não estão entre as causas mais frequentes de greve no meio sindical brasileiro.

Por fim, mesmo a longa duração do movimento e a grande distância entre as propostas iniciais das partes quando do início do movimento

grevista não inviabilizaram a obtenção do acordo. No que se refere à atuação da Justiça do Trabalho, ela não chegou a surgir como determinante para o rumo da greve, cabendo mesmo às partes o alcance do acordo para encerramento da paralisação. Além disto, durante a greve não foram constatadas cenas de violência como as verificadas na construção civil, por exemplo.

5.3 Dois Tipos de Greves, Dois Encaminhamentos Diferentes

Os dois tipos de greves apresentados mostraram diferentes formas de encará-los. Na área da construção civil, bem como em outras de trabalhadores nas faixas mais baixas do mercado de trabalho e com condições de trabalho e remuneração mais desfavorável, evidencia-se que empresas e mesmo sindicatos foram pegos desprevenidos para a nova realidade do mercado de trabalho. Nestas áreas, o surgimento do conflito normalmente surpreendeu as partes – empresas

e sindicatos – sem experiência com entendimento direto e também no tratamento de greves. A interferência mais direta do Estado fiscalizando, julgando ou mediando revela que em muitos casos a estrutura de negociação coletiva nem mesmo existia. Em outras palavras, para o conflito posto, inexistiam interlocutores reconhecidos pelas partes para o seu encaminhamento. Dentro das relações de trabalho, não havendo interlocutores, não existe também a experiência da negociação e a greve irrompe por vezes pela busca do direito ao diálogo entre as partes.

No segundo tipo estudado, encontram-se setores econômicos com produção e ou faturamento vigoroso e trabalhadores com organização sindical também forte. Aqui, além do exemplo da greve da indústria automobilística no Paraná poderia ser citado o do setor bancário, que realizou sua maior greve nacional desde 1985. Nestas greves, percebe-se a atuação de

empresa e sindicatos, nos quais as relações de trabalho mostram-se amadurecidas na busca da solução dos conflitos. A interlocução entre as partes já se encontra consolidada por anos de negociações sobre temáticas diversas como salários, jornada de trabalho ou participação nos resultados. Para aqueles que lidam com conflitos trabalhistas como as greves, é certo afirmar que todas elas deixam marcas nas partes e, por isto, a regra é sempre procurar vitá-las. Porém, não há como negar que nestes setores de relações trabalhistas mais estruturadas, as greves surgem como um direito que, exercido, integra-se às decorrências da negociação coletiva.

6 Perspectivas para 2012

Toma-se aqui como dado que, mesmo com a previsão de um crescimento econômico mais discreto em 2012, os números do mercado de trabalho não devem apresentar mudanças drásticas. Em outras palavras, não se espera que na comparação com períodos anteriores ocorra um recuo expressivo do nível de formalização dos vínculos de trabalho, elevação forte do desemprego, ou queda dos rendimentos reais do trabalho. Da mesma maneira, do ponto de vista setorial, aguarda-se a continuidade da escassez de mão de obra na construção civil e serviços principalmente nos centros urbanos.

Tendo isto em vista, aguarda-se que as greves permaneçam no cenário das relações de trabalho no Brasil, mas provavelmente em menor número e com menos sucesso do ponto de vista dos ganhos salariais. Entretanto, de um modo geral, também é possível afirmar que, dada a trajetória dos últimos anos e o que se espera para 2012, as greves propositivas – descartadas do mapa patronal nos anos 90 e primeira metade da década de 2000 – tornaram-se parte do calendário de um grande número de categorias.

O retorno das greves no Brasil sinaliza mudanças importantes no mercado de trabalho e, por consequência, nas relações de trabalho. Do ponto de vista das estruturas de negociação coletiva, categorias já organizadas e representadas nacionalmente, como bancários e também os metalúrgicos do setor automotivo, tendem a reforçar suas representações junto às empresas. Em categorias como a construção civil esta centralização de representação também deve se constituir como tendência, tendo do lado dos trabalhadores a coordenação das centrais sindicais. Do lado das empresas, a interlocução em nível nacional será cada vez mais necessária para manter a paz nos canteiros de obras pelo País afora. Em poucas palavras, a tarefa destes setores será recuperar um atraso institucional de algumas décadas no que se refere às negociações coletivas.

A ocorrência de novas greves dependerá fundamentalmente da capacidade das partes em manter e valorizar o diálogo entre si. O aprendizado de empresas e trabalhadores com os novos indicadores do mercado de trabalho nacional e também com a realidade econômica brasileira é algo em andamento.

Ao fim e ao cabo, o que está em jogo no momento, tanto na base quanto no topo do mercado de trabalho brasileiro é a mudança do padrão de contratação dos trabalhadores. Por ser desigual setorial e regionalmente, este padrão de contratação, a continuar a trajetória de crescimento no Brasil, levará a melhores salários, melhores condições de trabalho, mais formalização, ou seja, ao caminho natural de economias que se desenvolvem.

A gestão nas grandes empresas brasileiras já se encontra alinhada com terminologias e práticas de países desenvolvidos. Nos relatórios de administração, termos como governança corporativa, sustentabilidade ambiental e certificações diversas demonstram que as empresas operam segundo um padrão de modernidade exigido pela inserção na economia global. Se isto é verdade, uma questão passa a ser se elas estão preparadas para lidar com um novo padrão de contratação também mais moderno para o trabalho, e mesmo com as greves. De outra parte, é sabido que do ponto de vista institucional, a capacidade de interlocução

dos sindicatos brasileiros junto ao governo consolidou-se nas últimas décadas. O exercício do poder de veto por parte das centrais sindicais nos diversos debates nacionais mesmo nas épocas de diminuição do poder de barganha dos trabalhadores – típico dos anos 90 – é prova disto (ALMEIDA, 1998). A dúvida que fica é se, no outro ângulo das relações de trabalho, eles saberão aproveitar a oportunidade de assumir a representação dos recém-chegados ao mercado de trabalho formal e aquecido.

A valorização do diálogo social pelas partes pode levar à diminuição dos conflitos trabalhistas como as greves. Isto, no entanto, dependerá do esforço das empresas e sindicatos neste sentido.

Referências

- ALMEIDA, M.H.T. Sindicatos em tempos de crise. *São Paulo em Perspectiva*, 12(1) 1998.
- AMORIM, W.A.C. Negociações coletivas: a hora dos aumentos reais? *Informações Fipe*, n. 361, out. 2010.
- CHAIA, M. W. *Intelectuais e sindicalistas: a experiência do DIEESE*. Ibitinga: Humanidades, 1992.
- CLAUSEWITZ, Carl Von. *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 nº 45).
- _____. *Política de valorização do salário mínimo: considerações sobre o valor a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2012*. Nota Técnica 106. São Paulo: DIEESE, 2011a.
- _____. *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2011b.
- DUNLOP, John 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). IBGE: Rio de Janeiro, 2012.
- ILO – INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. *Report of the director-general: decent work*, 87th Session, Genebra, 1999.
- MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. *Tempo Social (Revista de Sociologia da USP)*. São Paulo, v.11, n. 2, p. 155-182, out.1999.
- NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO, Armando (Org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1988.
- RODRIGUES, Albertino. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Símbolo, 1979.
- RODRIGUES, Leôncio M. O sindicalismo nos anos 80: um balanço. *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação Seade, v. 4, n.1, 1990.
- ZAJDSZNAJDER, Luciano. *Teoria e prática da negociação*. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1985.

1 Fonte: <<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/social-dialogue/lang-en/index>>.htm (Acesso em: 02 fev. 2012).

2 Para maior aprofundamento no estudo das greves deste período ver Pastore e Zylberstajn (1988) e Rodrigues (1990); para o período 1986-1990 ver Noronha (1991).

3 Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/caged/estatisticas.htm>>.

4 Uma mesma greve pode ser caracterizada por mais de um motivo, daí os percentuais excederem os 100% (DIEESE, 2009).

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