

As greves de 2019: protesto e desalento

Rodrigo Linhares¹

Em meio a um ambiente decididamente hostil a esse tipo de protesto, o SAG (Sistema de Acompanhamento de Greves) do DIEESE registrou 1.118 greves ocorridas em 2019 por todo o país. Além disso, 2019 foi o ano de grandes protestos de rua que, liderados pelos educadores, receberam apoio popular em diversas cidades. Em 24 de abril, em 15 de maio, em 13 de agosto e, por fim, em 02 de outubro, os manifestantes promoveram concentrações e passeatas contra os contingenciamentos de verbas realizados pelo Ministério da Educação e em defesa das pesquisas científicas.

Nesse ano de 2020, o mês de janeiro já registrou um número ligeiramente maior de greves (74) que o mês de janeiro do ano passado (69). Em fevereiro, os trabalhadores da Petrobrás, em uma mobilização que só não foi maior que aquela realizada em 1995, paralisaram suas atividades por 20 dias.

E, no entanto, a leitura dessas informações – que num primeiro olhar logo são traduzidas como resistência, vigor remanescente, fôlego – exige considerações complementares.

Greves são um fenômeno complexo. Ainda que analistas possam relacioná-las a indicadores econômicos como desemprego ou inflação, a situações políticas como transições de regimes ou composições de governos, e mesmo a variados tipos de cultura empresarial de gestão de recursos humanos, as explicações são necessariamente limitadas e pontuais.

Com demasiada frequência, o que parece ser determinante em um período deixa de sê-lo no período seguinte – e, eventualmente, de forma desorientadora, parece voltar a exercer influência em um terceiro momento.

Nesse mesmo sentido, ao mesmo tempo em que a greve é um importante indicador dos conflitos no mundo do trabalho, sua significação dificilmente é direta, resoluta, avessa a ambiguidades e indefinições.

A deflagração, em um determinado momento, de um grande número de greves não reflete, necessariamente, uma suposta energia e vitalidade do movimento sindical como um todo. E vice-versa: o fato de que num país o número médio de greves seja muito baixo em comparação a outro, onde esse número é muito maior, não quer dizer, necessariamente, que ali a organização dos trabalhadores seja frágil ou com baixa capacidade de influência política.

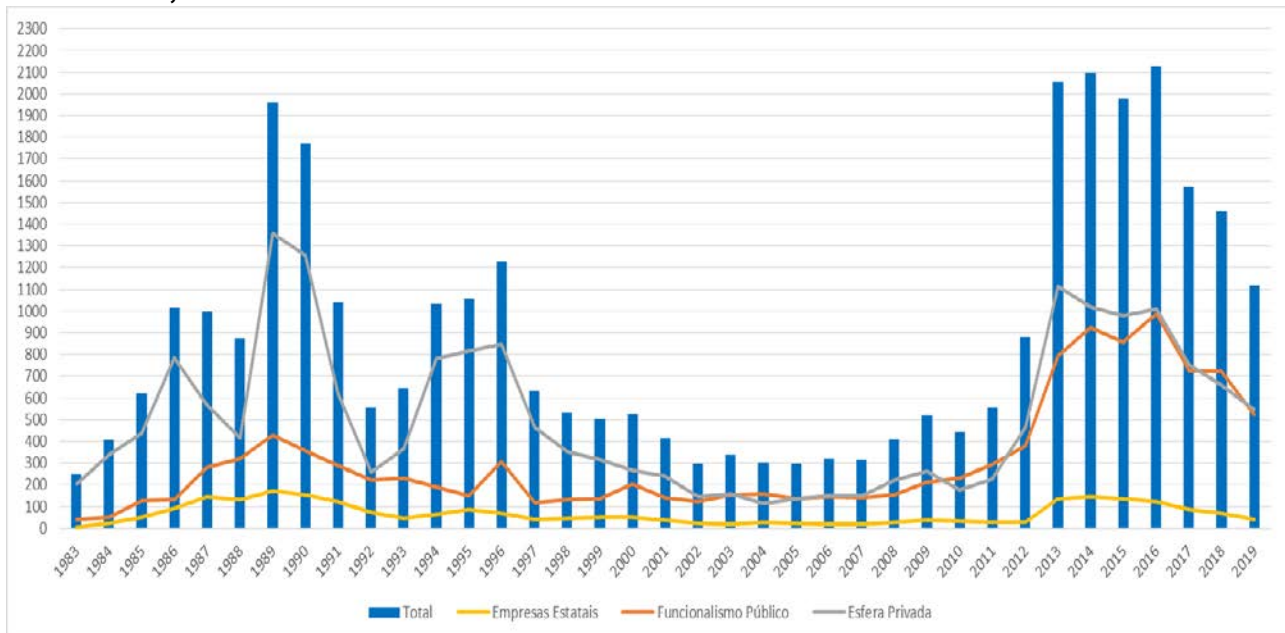
¹ Técnico do DIEESE (rlinhares@dieese.org.br). As opiniões são de responsabilidade do autor, não exprimindo o ponto de vista da instituição.

A preponderância, em um momento, de greves classificadas como propositivas não deve ser precipitadamente interpretada como aumento do poder de barganha dos trabalhadores. Fosse assim, correríamos o risco de atribuir o enorme número de greves por reajuste salarial no final da década de oitenta a uma estratégia sindical bem articulada de estabelecer uma política econômica que garantisse ganhos salariais reais e não, como parece mais próximo da realidade, a uma corrida mais um menos tumultuada contra as desvalorizações salariais provocadas pela hiperinflação então vigente.

Por outro lado, a preponderância, em um outro momento, de greves classificadas como defensivas não significa, fatalmente, uma reação à aceleração da degradação das condições de trabalho. Correríamos o risco, nesse caso, de atribuir às greves crescentes dos anos de 2012 – e, em especial, àquelas do explosivo ano de 2013 – não aquele poder suficiente que elas tiveram para evidenciar em sua pauta, muitas vezes de forma inédita, práticas historicamente estabelecidas de descumprimentos de direitos trabalhistas, mas a reação a uma evidente deterioração das condições (que de fato virá, mas alguns anos depois).

Os sentidos das greves, portanto, estão longe de serem evidentes. O objetivo dessa nota é apresentar, de modo muito breve, uma das possíveis interpretações dos protestos mais recentes dos trabalhadores no Brasil.

Quantidade de Greves Brasil, de 1983 a 2019



Em uma assembleia para avaliação da convocação – ou não – de uma greve, os trabalhadores efetuam um cálculo que envolve, grosso modo, duas questões fundamentais. De um lado, as consequências da exposição aos riscos inerentes a esse tipo de mobilização e suas eventuais consequências: a possibilidade de ser demitido, de sofrer descontos salariais, de passar a ser alvo de retaliações de tipos variados. De outro lado – como não poderia deixar de ser em uma empreitada arriscada como essa – a plausibilidade da conquista de um ganho final, que pode se apresentar de diversas formas: salarial (reajuste, regularização de atrasados); aprimoramento ambiental (melhorias no posto de trabalho, nos refeitórios e banheiros); segurança (fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual, treinamento adequado para situações de risco); ou mesmo a conquista do que seria mais elementar: que materiais indispensáveis à realização de sua atividade sejam fornecidos com regularidade e em quantidade suficiente.

Outro fator importante nessa decisão passa por questões relacionadas à organização do movimento. O ânimo ou a revolta que motivam muitas das paralisações que se realizam espontaneamente e no improviso – sem a proteção legal proveniente dos procedimentos que uma entidade sindical é obrigada a observar - acaba, com certa frequência, em demissões agravadas pelo argumento de justa causa. Essas situações extremas revelam a importância da organização de uma greve.

Também para a entidade sindical responsável pela representação dos trabalhadores grevistas, a ponderação a respeito da deflagração ou não de um movimento de protesto exige atenta análise das consequências de seu possível sucesso ou insucesso. A diferença entre o atendimento e a rejeição às pautas de um movimento conduzido por determinada organização pode ser a diferença entre seu fortalecimento político, reforço de sua legitimidade na base e aumento de filiações e o oposto de tudo isso: fragilização política e esvaziamento da entidade. No limite, multas judiciais impagáveis, acompanhadas de ordens de apreensão de bens e valores em contas bancárias, podem inviabilizar a existência financeira e legal de uma entidade sindical.

Considerados, portanto, os não poucos riscos subjacentes a esse tipo de decisão, é preciso dizer que no ano de 2019, uma quantidade relevante de trabalhadores e organizações continuou optando por pressionar o curso das negociações (ou por pressionar pela abertura de negociações) por meio da greve. A persistência no uso desse recurso não parece tão relevante nos indicadores estatísticos - que mostram uma queda consistente, há três anos, do número das greves e do número de horas paradas em greves. Mas, há aqui, de fato, uma dissonância. Se consideradas as características do ambiente em que os trabalhadores cruzaram os braços ano passado, as 1.119 greves por eles deflagradas apresentam-se como algo um tanto desconcertante.

Essas mais de mil greves foram encampadas em meio ao impacto desorganizador da asfixia no financiamento das entidades sindicais; à permanência do alto nível de desemprego e do avanço do trabalho informal; a expectativas pouco confiantes em um futuro melhor e, sobretudo, a uma difusa sensação de instabilidade, que se intensifica com a recente reconfiguração das forças políticas do país.

Vai ficando já longe aquele contexto que, no início da década, permitiu (ou, ao menos, não impediu) que o conflito no trabalho – terreno onde grassam ainda ilegalidades, autoritarismos e abusos – se expressasse em enorme crescimento da atividade grevista: queda da taxa de desemprego, aumento do grau de formalização do trabalho, elevação dos ganhos reais e, principalmente, expectativas positivas em relação ao futuro.

E, no entanto, as greves persistem.

Tem-se, em suma, boas explicações, com apelos à conjuntura econômica, política e até mesmo cultural, para a diminuição de ritmo do fenômeno grevista acusada pelos indicadores estatísticos. Mas qual seria a explicação para a permanência da greve em um ambiente tão adverso?

Começar pela análise dos movimentos promovidos pelas categorias de trabalhadores que mais têm contribuído para a manutenção do número de greves em um patamar ainda considerável pode ser o início de uma boa resposta. Na esfera pública, identificam-se os funcionários da saúde – enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, agentes comunitários de saúde e de combate a endemias – e da educação – professores e profissionais técnico-administrativos. Na esfera privada, os trabalhadores dos serviços – rodoviários do transporte coletivo urbano de passageiros, trabalhadores da varrição e coleta de lixo, empregados em limpeza e serviços gerais, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem.

Um primeiro – e decisivo – reparo já deve ser feito exatamente na distinção entre funcionários públicos e trabalhadores de empresas privadas, que, aparentemente, soa categórica. Proporcionalmente, há até certo equilíbrio entre greves do funcionalismo público (47%) e greves na esfera privada (49%).

No entanto, os governos têm cada vez mais apelado às empresas privadas para o desempenho de atividades de caráter público. Os mesmos profissionais relacionados entre os que mais realizam greves na esfera privada (rodoviários, profissionais de limpeza e enfermagem) são, na prática, em sua maioria, funcionários de empresas contratadas como concessionárias de serviços públicos ou organizações similares – como as Organizações Sociais na saúde. Dessa forma, cada vez mais a prática da greve está ligada, direta ou indiretamente, à questão fiscal do Estado – seja através de mobilizações de trabalhadores estatutários, da chamada administração pública direta; seja através de mobilizações de trabalhadores celetistas, que, subcontratados pelos

governos através de empresas privadas, frequentemente desempenham, lado a lado com os estatutários, as mesmas funções.

Quase já não é mais preciso insistir na regulamentação da relação Estado-Empresa e na necessidade de transparência dessas contratações. E não porque o tema venha, de algum modo, se aperfeiçoando na sua legalidade e nos termos em que é debatido e tornado público – mas porque a retórica exaltada que o envolve se transformou em uma espécie de descompromissado esporte nacional.

No que se relaciona às greves, constata-se que a perversidade desse tipo de contratação consiste em sua semelhança com uma autorização para o ilícito, além de possuir o atrativo da mão dupla: cometem ilícitos os governos, com a anuência silenciosa das empresas; cometem ilícitos as empresas, sob a indiferença dos governos.

De um lado, em caso de dificuldades financeiras, e na impossibilidade legal de atrasar o pagamento dos salários de seus trabalhadores estatutários, governos costumam contingenciar indiscriminadamente o pagamento a fornecedores. O problema é que não há, entre esses empresários, apenas fornecedores de equipamentos eletrônicos e mobília; há entre eles, por exemplo – e com presença crescente – fornecedores de serviços médicos responsáveis pelos profissionais que atuam em Unidades Básicas de Saúde.

Alegando a não realização dos repasses financeiros devidos pelo governo, essas empresas, por sua vez, deixam de pagar os salários a seus funcionários: médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem (mesmo que, em geral, o contrato firmado com o Estado obrigue a empresa a manter uma reserva financeira para situações de atrasos nos repasses). Uma sequência de fatos exatamente igual a essa acabou assumindo, em 2019, proporções dramáticas na greve dos profissionais das Unidades de Pronto Atendimento e hospitais municipais do Rio de Janeiro.

No âmbito da prestação pública de serviços, desse modo, passam a existir, segundo o nível de fragilidade a que estão expostas, duas categorias de trabalhadores: os estatutários – que deveriam, mas não são imunes aos atrasos salariais – e os funcionários subcontratados – que serão sempre os primeiros a sofrer com eles.

Do outro lado, entre as empresas contratadas - prestadoras de serviços a outras empresas ou a governos - as relações de trabalho se caracterizam pelo alto grau de intimidação, já que dispõem de mecanismos que lhes permitem "rodar os trabalhadores", demitindo-os arbitrariamente para substituí-los com facilidade. Ilegalidades não são incomuns e casos extremos são relatados com alguma frequência, como, entre outros, atrasos de meses no pagamento dos salários, dos vales alimentação/refeição, do vale transporte; não recolhimento do FGTS; e não pagamento de verbas rescisórias aos demitidos. A eventualidade de que

o contratante da empresa seja o poder público não chega a fazer diferença, como atestam as frequentes greves de terceirizados que atuam em escolas, universidades, hospitais, unidades administrativas do poder público e até mesmo em tribunais.

Nessas condições, os trabalhadores grevistas já não se preocupam em manter o emprego em que estão, mas em que não lhe pagam. Ademais, a greve torna-se o único meio que têm à disposição para tentar fazer com que alguma legalidade restante – o sindicato, a Justiça do Trabalho – possa, ao menos, forçar a regularização do pagamento dos valores que lhe são devidos.

Em tempos mais recentes, esse é o perfil do trabalhador que se utiliza do recurso da greve, uma espécie de greve que, recorrendo ao léxico dos analistas do mercado de trabalho, bem poderia ser chamada de *greve de desalento*.