

doi:10.20396/rbest.v1i0.12494

ARTIGO

O mercado de trabalho no Reino Unido em face do retrocesso no combate aos “cinco gigantes”

*Paulo José Whitaker Wolf**

Resumo

O artigo analisa as características do sistema de proteção social do Reino Unido e seu efeito sobre o mercado de trabalho. Foi o primeiro país a conhecer os efeitos perversos do capitalismo não regulado. Após a II Guerra Mundial, o Estado de bem-estar social avançou no atendimento de necessidades fundamentais dos indivíduos. A partir da década de 1970, o sistema de proteção social começou a retroceder. Esse retrocesso atingiu seu auge depois de 2008, quando o país foi atingido por uma crise financeira (e uma crise migratória) e iniciou os preparativos para a saída do projeto de integração regional europeu. A análise mostrou que a austeridade na política econômica e o enfraquecimento da política social (e a menor articulação entre tais políticas), depois de 2008, tiveram sérias consequências. O aumento do emprego e a redução do desemprego foram acompanhados por deterioração das condições de trabalho e aumento de empregos precários (com baixa remuneração e menores garantias).

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Proteção social; Reino Unido.

JEL: J2, J3, J5, J6, J8.

* Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Brasil.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2173-0577>

E-mail: paulowwolf@gmail.com



Agradecimento: Este estudo contou com o apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

The United Kingdom labour market in face of the setback in the fight against “five giants”

Abstract

This article analyses the main characteristics of the United Kingdom protection system and its effect on the labour market. It was the first country to experience the perverse effects of unregulated capitalism. After the World War II, the Welfare State advanced in meeting basic social needs. From the 1970, the social protection system began to recede. This setback reached its peak after 2008, when the country was hit by a financial crisis (and a migration crisis) and began preparations for the exit of the European regional integration project. The analysis showed that austerity in economic policy and the weakening of social policy (and the weaker articulation between such policies) after 2008 had undesirable consequences. Rising employment and falling unemployment have been accompanied by deteriorating working conditions, and rising precarious jobs (with low pay and lower guarantees).

Keywords: Labour market; Social protection; United Kingdom.

El mercado laboral de Reino Unido ante los reveses en la lucha contra los “cinco gigantes”

Resumen

El artículo analiza las características del sistema de protección social del Reino Unido y su efecto en el mercado laboral. Fue el primer país en experimentar los efectos perversos del capitalismo no regulado. Después de la Segunda Guerra Mundial, el Estado de bienestar avanzó en la satisfacción de las necesidades sociales básicas. A partir de la década de 1970, el sistema de protección social comenzó a retroceder. Este revés alcanzó su punto máximo después de 2008, cuando el país se vio afectado por una crisis financiera (y una crisis migratoria) y comenzó los preparativos para la salida del proyecto de integración regional europea. El análisis mostró que la austeridad en la política económica y el debilitamiento de la política social (y la articulación más débil entre tales políticas) después de 2008 tuvieron graves consecuencias. El aumento del empleo y la caída del desempleo fueron acompañados por el deterioro de las condiciones laborales y el aumento de los empleos precarios (con bajos salarios y menores garantías).

Palabras clave: Mercado de trabajo; Protección social; Reino Unido.

Le marché du travail britannique face aux revers de la lutte contre les “cinq géants”

Résumé

L'article analyse les caractéristiques du système de protection sociale du Royaume-Uni et ses effets sur le marché du travail. Il a été le premier pays à subir les effets pervers du capitalisme non réglementé. Après la Seconde Guerre mondiale, l'État providence a progressé dans la satisfaction des besoins sociaux de base. À partir des années 1970, le système de protection sociale a commencé à reculer. Ce revers a atteint son apogée après 2008, lorsque le pays a été frappé par une crise financière (et une crise migratoire) et a entamé les préparatifs de la sortie du projet d'intégration régionale européenne. L'analyse a montré que l'austérité de la politique économique et l'affaiblissement de la politique sociale (et l'articulation plus faible entre ces politiques) après 2008 ont eu de graves conséquences. La hausse de l'emploi et la baisse du chômage se sont accompagnées d'une détérioration des conditions de travail et d'une augmentation des emplois précaires (avec des salaires bas et des garanties inférieures).

Mots clés: Marché du travail; Protection sociale; Royaume-Uni.

Introdução

O Reino Unido é o resultado da união de quatro nações, ou seja, Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte, localizadas nas ilhas britânicas. O território atual da Inglaterra foi ocupado principalmente por povos de origem anglo-saxã e os territórios atuais da Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte foram ocupados principalmente por povos de origem celta. A Inglaterra e o País de Gales foram unidos em 1536. As duas nações foram unidas à Escócia em 1707. E as três nações foram unidas à Irlanda em 1800. Apenas a Irlanda do Norte permaneceu unida à Inglaterra, à Escócia e ao País de Gales depois da independência da Irlanda em 1922. Ao longo desse processo, o poder foi concentrado em Londres, ainda que algumas competências tenham sido delegadas por ela à Edimburgo, Cardiff e Belfast.

Este artigo busca analisar as características do sistema de proteção social do Reino Unido e o seu efeito sobre o mercado de trabalho do país depois de 2008, quando ele foi atingido por uma crise financeira e uma crise migratória e iniciou os preparativos para a saída do projeto de integração regional europeu após quase meio século de união. Argumenta que o reduzido grau de sofisticação de seu sistema de proteção social do país implicou que a sua aparente resiliência frente a um contexto adverso escondesse uma realidade bem mais difícil, marcada pelo aumento dos empregos de menor remuneração e menores garantias.

3

1. Sistema de proteção social e condições de vida no Reino Unido

O Reino Unido foi o primeiro país do mundo a experimentar os efeitos do desenvolvimento do capitalismo sobre a vida dos indivíduos e da sociedade. Durante o avanço do processo de industrialização, os contrastes entre a riqueza e a pobreza e entre a abundância e a privação se intensificaram. Obrigadas a deixar o campo em função do cerceamento das terras comunais, famílias inteiras foram lançadas nas minas de carvão ou encarceradas nas fábricas das grandes cidades, recebendo muito pouco para produzir todos os dias, desde muito cedo até muito tarde, sem nenhuma proteção e com o temor permanente de a qualquer momento se somarem à multidão de indivíduos que não tinham de onde obter seu sustento. Nesse contexto, não eram poucos os britânicos que vestiam roupas esfarrapadas, alimentavam-se mal e amontavam-se em longas filas de casas de tijolos escurecidos pela fumaça e pela fuligem localizadas nos bairros da periferia entre ruas, becos e pátios estreitos, sem pavimentação, iluminação, ventilação, recolhimento de lixo, coleta de esgoto e distribuição de água adequadas, e favoráveis à proliferação de todo tipo de enfermidade, vício e violência.¹

¹ Sobre as condições de vida no Reino Unido durante a industrialização, ver Engels (1845/2010) e Marx (1867/1980).

O Estado respondeu à rápida e pronunciada deterioração das condições de vida reformando o sistema de assistência aos pobres, que passou a ser oferecida àqueles que aceitassem ingressar nas novas casas de trabalho (*workhouses*) construídas em todo país.² Uma vez admitidos nessas casas, os internos recebiam um uniforme simples e eram alocados em alas, sendo que, nesse processo, esposos eram separados das esposas e filhos eram separados dos pais. A disciplina era rigorosa. Os internos deveriam obedecer às normas estabelecidas, sob pena de sanções severas. O dia começava e terminava bastante cedo. A alimentação era simples, repetitiva e de reduzido valor nutricional. Não havia entretenimento. Os adultos deveriam assumir um trabalho de acordo com a sua capacidade, sendo que ele variava de atividades necessárias à manutenção das casas, como limpeza, alimentação, costura, jardinagem, construção e reparação, até atividades pesadas e enfadonhas, como quebrar pedra, rachar madeira, triturar ossos, moer grãos e desfiar estopa. As crianças deveriam frequentar escolas que pouco contribuíam para aumentar o seu conhecimento e desenvolver as suas capacidades, amontados em salas escuras, úmidas e abafadas, sem materiais didáticos adequados e com professores sem qualquer qualificação. E os enfermos deveriam ser tratados em enfermarias que apenas agravavam a sua situação, apertados em salas sem iluminação e ventilação, sem medicamentos e instrumentos apropriados e com médicos e enfermeiros sem qualquer formação e experiência.

Com isso, o objetivo era estimular a responsabilidade dos indivíduos e daqueles que estivessem mais próximos deles no atendimento de suas necessidades fundamentais e assegurar que apenas aqueles que não tivessem mais a quem recorrer e que estivessem dispostos a suportar estigma e precariedade buscassem a assistência do Estado. Em última instância, os recursos públicos deveriam ser limitados aos pobres “merecedores”, como os idosos, as crianças e os indivíduos com alguma limitação física ou mental desamparados.

Foi apenas depois do fim da Segunda Guerra Mundial que o Estado avançou consideravelmente no atendimento das necessidades fundamentais dos indivíduos relativamente ao mercado e às demais formas tradicionais de provisão, como as amizades, a vizinhança e a comunidade por meio das igrejas, associações filantrópicas e associações profissionais. Naquele momento marcado pelas lembranças ainda muito nítidas da destruição e da privação, prevaleceu o “Espírito de Dunquerque”, o que facilitou o estabelecimento de laços de solidariedade mais estreitos em uma sociedade profundamente heterogênea.³

² Sobre *workhouses*, ver Webb e Webb (1910), Driver (1993), Higginbotham (2012) e Crowther (2016).

³ O “Espírito de Dunquerque” é uma referência ao sentimento de solidariedade no Reino Unido que permitiu o resgate de mais de 300 mil soldados aliados cercados pelo exército alemão na cidade francesa de Dunquerque por embarcações civis e militares durante a Segunda Guerra Mundial.

Em 1941, o governo de coalizão liderado por Winston Churchill formou uma comissão chefiada por William Beveridge para analisar o sistema de proteção social britânico e propor mudanças como forma de recompensar os britânicos por tudo que estavam suportando. Em 1942, a comissão publicou o Relatório sobre Seguro Social e Serviços Relacionados. Nesse relatório, Beveridge concluiu que o Estado deveria assumir um papel mais contundente para combater os “cinco gigantes” que afligiam os indivíduos e a sociedade: a ociosidade, a escassez, a esqualidez, a enfermidade e a ignorância. Para ele, momentos revolucionários na história deveriam ser momentos para grandes transformações, e não para remendos.⁴

As recomendações do relatório de 1942 encontram amplo apoio e se tornaram a base para as reformas implementadas depois do fim do conflito. Elas incluíram o ajuste das políticas monetária, cambial e fiscal às necessidades de cada situação; a redução das regras de acesso e aumento do valor da pensão por idade, da pensão por falecimento do provedor, da pensão por invalidez, da pensão por enfermidade, da pensão por acidente ou enfermidade relacionados ao trabalho, da pensão por desemprego, das pensões por maternidade e paternidade e da pensão parental, do apoio criação dos filhos e da assistência social geral; a redução das regras de acesso e o aumento da qualidade dos serviços de cuidado e educação de crianças, dos serviços de cuidado de idosos e indivíduos com alguma limitação física ou mental, dos serviços de apoio à colocação, recolocação e permanência no mercado de trabalho, dos serviços de saúde, dos serviços de educação e dos serviços de habitação social; e do aumento das regras mínimas para os contratos de trabalho relacionados à remuneração, demissão, jornada, descanso e férias, saúde, higiene e segurança, e representação e participação nas empresas. Essas reformas começaram durante o governo trabalhista liderado por Clement Attlee, mas foram mantidas também pelos governos conservadores.⁵

É verdade que o Reino Unido foi bem mais cauteloso que outros países nessas reformas, na medida em que o avanço do Estado não eliminou o importante papel do mercado e da família e demais formas tradicionais de provisão no atendimento das necessidades fundamentais dos indivíduos. Mesmo assim, essas reformas aumentaram a capacidade do Estado de estimular a criação de mais e melhores empregos.

A partir da década de 1970, o contexto excepcional do pós-guerra deixou de existir e o Reino Unido se uniu aos Estados Unidos na defesa ardorosa de um mundo liberalizado e desregulamentado, em que o Estado teria um papel reduzido por meio do enfraquecimento da política econômica e da política social e da redução da articulação entre elas. Nesse

⁴ A respeito do Relatório sobre Seguro Social e Serviços Relacionados, ver Beveridge (1942).

⁵ Sobre as características do sistema de proteção social do Reino Unido e o seu desenvolvimento, ver Flora (1986), Esping-Andersen (1990), Castles (2010), Spicker (2019) e Wolf (2019).

processo, ele se amparou na recuperação e na atualização do antigo discurso sobre a necessidade de fortalecer a responsabilidade do indivíduo e daqueles que estão mais próximos dele no atendimento de suas necessidades fundamentais e de assegurar que apenas aqueles que não tivessem mais a quem ou a quem recorrer buscassem a assistência do Estado.

Foram implementadas reformas no sentido de orientar a política fiscal à manutenção de orçamentos equilibrados e dívidas controladas e a política monetária e a política cambial à manutenção de preços baixos e estáveis; de aumentar as regras de acesso e reduzir o valor dos benefícios em dinheiro; de aumentar as regras de acesso e reduzir a qualidade dos benefícios em espécie; e de reduzir as regras mínimas para os contratos de trabalho. Essas reformas começaram durante o governo conservador liderado por Margaret Thatcher, mas foram mantidas também pelos governos trabalhistas.

A partir da década de 1970, a política econômica e a política social do Reino Unido passaram a ser influenciadas também pelo projeto de integração regional europeu, marcado pela eliminação das fronteiras entre os países membros e pelo aumento da cooperação em áreas de interesse comum. O país optou por permanecer distante desse projeto enquanto ele dava os seus primeiros passos, assustado com a transferência de competências das instituições nacionais para instituições supranacionais. Mas ele reconsiderou ao perceber que era cada vez mais custoso permanecer fora desse projeto e que era preferível ingressar nele o quanto antes para tentar influenciar os seus rumos nas mesmas condições de Alemanha e França.

O Reino Unido teve a sua candidatura ao projeto de integração regional europeu negada pela França em 1963 e em 1967, sob o argumento de que os britânicos ainda não estavam preparados para assumir os compromissos que esse projeto implicava. O Reino Unido conseguiu ingressar no projeto de integração regional europeu apenas em 1973, depois que a França retirou o seu veto. Nos anos que se seguiram, a intransigência dos britânicos assegurou que eles conseguissem importantes concessões de seus vizinhos, como uma compensação monetária por contribuírem mais do que recebiam do orçamento comum, a possibilidade de não adotar a moeda comum, a possibilidade de não participar integralmente da cooperação em assuntos internos e de justiça, a possibilidade de não adotar integralmente a Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a possibilidade de não adotar integralmente a Carta de Direitos Fundamentais do bloco.

As recomendações do bloco para a política econômica e a política social eram frequentemente mais rígidas que as adotadas pela maior parte dos países membros, mas mais flexíveis que as adotadas pelo Reino Unido. Dessa forma, enquanto os outros países foram pressionados a retroceder, os britânicos foram incentivados a avançar para atender essas recomendações, sobretudo no que se refere às regras para os contratos de trabalho, como

remuneração, demissão, jornada, descanso e férias, saúde, higiene e segurança e participação e representação nas empresas.

Além disso, o Reino Unido se beneficiou dos instrumentos criados pelo bloco e financiados pelo orçamento comum para apoiar os instrumentos criados pelos países membros para atender as necessidades fundamentais dos indivíduos, sobretudo nas regiões mais atrasadas da Inglaterra e, principalmente, da Escócia, do País de Gales e da Irlanda do Norte, muitas delas antigos centros importantes de mineração e de indústria e que entraram em decadência com o avanço do desmantelamento desses setores no país.

O processo de enfraquecimento da política econômica e da política social e de redução da articulação entre elas iniciado na década de 1970 atingiu o auge depois de 2008, quando o país foi duramente atingido pela crise financeira com origem no mercado de crédito dos Estados Unidos. Os bancos do país haviam recebido recursos vindos de todo o mundo, mas esses recursos deixaram de entrar e começaram a sair diante do aumento da incerteza e da deterioração das expectativas que se seguiram às perdas com papéis lastreados em créditos hipotecários norte-americanos, gerando crises de liquidez e de solvência.

A situação tornou-se ainda mais grave depois que os países mais atrasados da Europa passaram a enfrentar grandes dificuldades para continuar honrando os compromissos assumidos anteriormente. A redução da entrada e o aumento da saída de recursos aumentaram diante do reforço da incerteza e da deterioração das expectativas que se seguiram às perdas com papéis emitidos por esses países, agravando ainda mais as crises de liquidez e de solvência.

A resposta do Estado foi imediata. No que se refere à política econômica, o banco central do Reino Unido agiu vigorosamente. Depois que o risco de inflação se converteu em um risco de deflação, ele aumentou a liquidez e baixou a taxa de juros e permitiu a desvalorização da libra. Já o tesouro britânico se mostrou bem mais cauteloso. Ele adotou um rigoroso ajuste fiscal para frear o aumento do déficit e da dívida por meio do aumento de tributos e redução de gastos.

Já no que se refere à política social, a necessidade de levar adiante o ajuste fiscal e de aumentar a competitividade diante do aumento da concorrência externa fez que o país avançasse ainda mais no aumento das regras de acesso e na redução do valor dos benefícios em dinheiro, no aumento das regras de acesso e na redução da qualidade dos benefícios em espécie e na redução das regras mínimas para os contratos de trabalho.

O país aumentou as regras de acesso aos benefícios em dinheiro e em espécie por meio de: aumento das contribuições sobre os rendimentos; supressão das diferenças entre homens e mulheres; elevação das contribuições sobre os benefícios; aumento do tempo

mínimo de contribuição; elevação do tempo mínimo de espera/aumento da idade mínima; elevação dos rendimentos mínimos; redução dos grupos elegíveis; elevação da participação dos beneficiários nos custos dos benefícios; aumento da frequência e do rigor das avaliações dos beneficiários a fim de comprovar a continuidade da sua elegibilidade; elevação das exigências para reabilitação; aumento das exigências para busca e aceitação de emprego; vinculação do acesso aos benefícios à duração da jornada de trabalho; aumento da exigência de adaptação à cultura local; e aumento da exigência de recorrer a outras formas de provisão antes do Estado.

O país reduziu o valor dos benefícios em dinheiro por meio de: cancelamento de benefícios que dependiam de rendimentos prévios; redução da percentagem sobre os rendimentos no cálculo dos benefícios que dependiam de rendimentos prévios; e diminuição dos tipos e valores dos suplementos dos benefícios.

O país reduziu a qualidade dos benefícios em espécie por meio de: fusão e do fechamento de provedores; redução das exigências para compra de serviços do setor privado pelo setor público; e diminuição dos recursos disponíveis para compra de insumos, para melhora da infraestrutura, para contratação de novos profissionais, para aumento da remuneração dos profissionais já contratados e para melhora da qualificação dos profissionais.

E o país reduziu as regras mínimas para os contratos de trabalho por meio de: flexibilização dos procedimentos para resolução de disputas trabalhistas antes de outras instâncias; introdução da obrigatoriedade de se recorrer a mecanismos de conciliação de disputas trabalhistas antes dos tribunais; isenção da necessidade de adotar novas regras para as pequenas empresas; aumento do tempo mínimo de serviço para que um empregado possa questionar uma demissão injusta nos tribunais; introdução de um pagamento para levar uma disputa trabalhista aos tribunais; introdução da possibilidade dos empregados receberem ações da empresa com isenção fiscal sobre os rendimentos se renunciarem à proteção contra demissão injusta ou ilegal, à garantia de compensação por demissão e à garantia de possibilidade de solicitar horas de trabalho flexíveis e aceitarem avisar o empregador com maior antecedência se desejarem retornar de pensões por maternidade e paternidade e de pensão parental antes do esperado; redução do tempo mínimo para a efetivação de uma demissão coletiva; redução da compensação por demissão; redução das garantias aos empregados em caso da transferência de propriedade de uma empresa; aumento da supervisão e das penalidades sobre os empregadores de migrantes ilegais; aumento dos custos para os empregadores contratarem migrantes legais; aumento da parcela mínima de empregados que devem votar sobre greves e da parcela mínima de empregados que devem concordar com essas greves para que elas sejam consideradas legais; aumento do tempo mínimo para notificação de greves; transferência do ônus da prova dos empregadores para

os empregados em caso de descumprimento das regras de saúde, higiene e segurança pelo empregador; redução da proteção dos empregados que denunciarem descumprimento de regras pelo empregador; eliminação da responsabilidade dos empregadores em caso de pressões excessivas de fornecedores e clientes sobre os empregados; redução do prazo para que uma greve ocorra depois que ela tenha sido aprovada; introdução da possibilidade de que novos membros de sindicatos possam escolher não contribuir para fundos políticos e da obrigação de que os antigos membros sejam lembrados todos os anos que podem deixar de contribuir para esses fundos; aumento da supervisão e das penalidades sobre os sindicatos que não cumprirem os seus deveres estatutários; e expansão dos motivos que caracterizam demissão justa ou legal.

O projeto de integração regional europeu também pressionou no sentido do enfraquecimento da política econômica e da política social e da redução da articulação entre elas. Mas essa pressão foi sentida menos no Reino Unido do que em outros países do bloco, já que o país esteve desde o início engajado em levar adiante essas reformas. Na realidade, o fato de o Reino Unido ter sido mais agressivo fez que o bloco frequentemente acabasse estabelecendo um piso para os retrocessos que essas reformas poderiam levar, sobretudo no que se refere à redução das regras mínimas para os contratos de trabalho.⁶

Como não poderia deixar de ser, essas reformas reduziram a capacidade do Estado estimular a criação de mais e melhores empregos. Como consequência, os filhos enfrentavam o risco real de estarem em piores condições que os seus pais pela primeira vez desde o fim da Segunda Guerra Mundial.

Mas não foi apenas com a crise financeira que o Reino Unido teve de lidar depois de 2008. Ainda que de forma menos contundente que outros países, o país também foi afetado pela crise migratória com origem no aumento da instabilidade em regiões da África, Ásia e Europa Oriental em 2015. Esse aumento da instabilidade estimulou que muitos buscassem asilo nos países do bloco e se somassem ao estoque de indivíduos em situação de vulnerabilidade em função da crise financeira. O país recebeu menos migrantes na medida em que está separado do continente e que manteve os controles das fronteiras internas. Grande parte deles ficou retida do outro lado do Canal da Mancha, na periferia de Calais.

A histórica desconfiança do Reino Unido em relação ao projeto de integração regional europeu foi vigorosamente explorada diante da crise financeira e da crise migratória por aqueles que defendiam que esse projeto limitava a capacidade de reação do país e absorvia recursos que poderiam ser mais bem utilizados de outra forma.

⁶ Sobre as reformas do sistema de proteção social do Reino Unido depois de 2008 e o papel do projeto de integração regional europeu nesse processo, ver Wolf (2019).

Nesse contexto, os britânicos se apressaram em obter novas concessões de seus vizinhos, como a possibilidade de não estender benefícios para os nacionais de outros países do bloco que morassem e trabalhassem no país, a possibilidade de não participar de qualquer forma de aumento da cooperação entre os países membros do bloco, a possibilidade de ele se unir a outros países para pedir a revisão de um projeto de lei antes que ele seja legislado pelo bloco, a possibilidade de não estender o direito de morar e trabalhar no país a familiares de nacionais de outros países do bloco que tenham nacionalidade desses países, a possibilidade de expulsar nacionais de outros países do bloco por razões de segurança interna e ordem pública e a possibilidade de vetar qualquer ação dos países que adotaram a moeda comum que prejudique os países que não adotaram essa moeda.

Mas, essas novas concessões não foram suficientes. Em um referendo realizado em 2016, 51,8% dos britânicos votaram pela saída do Reino Unido do bloco depois de quase meio século de união. O país ativou o artigo 50 do Tratado de Lisboa já em 2017, iniciando o processo de divórcio que deveria ser concluído em dois anos.

As negociações sobre os termos desse divórcio se mostraram muito mais difíceis do que o esperado, de modo que o prazo máximo para a saída do Reino Unido do bloco teve de ser estendido. O parlamento do país pressiona por mais concessões e garantias, mas o bloco é intransigente em ceder. Impasses entre as partes surgiram envolvendo a situação da fronteira entre a Irlanda e a Irlanda do Norte, a situação do fluxo de pessoas, bens, serviços e capitais entre o Reino Unido e o bloco, a situação das empresas britânicas atuando no bloco e a situação de empresas do bloco atuando no Reino Unido, a situação de indivíduos britânicos morando e trabalhando no bloco e de indivíduos do bloco morando e trabalhando no Reino Unido, a indenização que deve ser paga pelo Reino Unido ao bloco e o tipo de cooperação em áreas de interesse comum, como educação, saúde, segurança, defesa e meio-ambiente.

É provável que o chamado “Brexit” traga graves consequências para o Reino Unido. De fato, a incerteza e a deterioração das expectativas poderão comprometer as decisões de consumo e de investimento. O país pode perder o seu principal parceiro de comércio e de investimento. Empresas britânicas e estrangeiras no Reino Unido podem se retirar do país para se instalar em outros países do bloco a fim de continuar a ter acesso ao mercado comum. O país não estará mais subordinado aos padrões mínimos estabelecidas pelo bloco em diversas áreas, o que pode levar à redução dos padrões britânicos em relação aos padrões do bloco. O país pode deixar de receber nacionais de outros países do bloco com diferentes níveis de qualificação e que tradicionalmente ocupam vagas que os britânicos não têm interesse ou não têm condições de assumir. E o país deixará de contar com os investimentos viabilizados pelos instrumentos criados pelo bloco e financiados pelo orçamento comum.

Além disso, o Brexit acentuou as já grandes e explícitas clivagens internas no país. De fato, os principais favoráveis à saída do país do bloco foram os indivíduos mais velhos, de menor qualificação e atuando em setores tradicionais da economia, ao passo que os principais favoráveis à permanência do país no bloco foram os indivíduos mais jovens, de maior qualificação e atuando em setores mais modernos da economia. Os principais favoráveis à saída do país do bloco residiam no interior da Inglaterra e do País de Gales, enquanto os principais favoráveis à permanência do país no bloco residiam na Escócia e na Irlanda do Norte e nas grandes cidades da Inglaterra e do País de Gales.

2. Evidências sobre o mercado de trabalho no Reino Unido depois de 2008

A seguir, são considerados indicadores selecionados a fim de ilustrar o comportamento do mercado de trabalho no Reino Unido entre 2008 e 2018, depois que o país foi atingido por uma crise financeira e uma crise migratória e iniciou os preparativos para a saída do projeto de integração regional europeu depois de quase meio século de união.

Considerando a situação do emprego no Reino Unido, o seu bom desempenho em termos quantitativos não foi acompanhado por um bom desempenho em termos qualitativos. O país conseguiu sustentar um nível de emprego elevado e um nível de desemprego reduzido, mas esse processo se deu à custa do aumento da participação dos empregos de menor remuneração e menores garantias. De fato, o aumento do nível de emprego e a redução do nível de desemprego estão relacionados a um perfil de política econômica e social que obriga todos os indivíduos capazes de trabalhar, sejam eles mais jovens ou mais velhos, homens ou mulheres, de menor ou maior escolaridade e nacionais ou estrangeiros, a aceitar qualquer emprego disponível para sobreviver. As oportunidades criadas estavam longe de oferecer condições de trabalho adequadas, mas não havia escolha para aqueles que estavam desamparados.⁷

A crise levou a uma queda do nível de emprego no Reino Unido, mas foi menos profunda e duradoura que em outros países, como demonstra a Tabela 1. Considerando a idade, o nível de emprego foi maior entre os indivíduos de 25 a 64 anos, seguidos pelos indivíduos de 15 a 24 anos e pelos indivíduos com mais de 65 anos. Entre 2008 e 2012, caiu para todos os grupos etários. Os indivíduos entre 15 e 24 anos foram os mais atingidos, seguidos pelos indivíduos de 25 a 64 anos e pelos indivíduos com mais de 65 anos. Mas se recuperou em todos os grupos, com exceção dos indivíduos entre 15 e 24 anos. Considerando

⁷ Sobre a diferença entre o desempenho quantitativo e qualitativo da situação do emprego no Reino Unido, ver Clauwaert e Schömann (2012), Schömann (2014), Rodríguez (2015), Coulter (2016), Grimshaw (2017), Heins e Bennett (2018), e ETUI (2019).

o gênero, o nível de emprego é maior entre os homens do que entre as mulheres. Depois de 2008, ele chegou a cair em ambos os casos. Os homens foram mais atingidos que as mulheres. Mas ambos retornaram ao patamar anterior à crise. Considerando a escolaridade, o nível de emprego é maior entre os indivíduos com ensino terciário, seguidos pelos indivíduos com a segunda etapa do ensino secundário e pelos indivíduos com a primeira etapa do ensino secundário. No início da década atual, diminuiu em todos os casos. Os indivíduos com a primeira etapa do ensino secundário foram os mais atingidos, seguidos pelos indivíduos com a segunda etapa do ensino secundário e pelos indivíduos com o ensino terciário. Mas se recuperou em todos os níveis. E considerando a nacionalidade, o nível de emprego é maior entre os indivíduos nacionais do que entre os indivíduos estrangeiros. Depois de 2008, caiu para ambas as condições. Os indivíduos estrangeiros foram mais afetados que os indivíduos nacionais. Mas, foi retomado o patamar de 2008. O fato de os indivíduos homens, mais jovens, de menor escolaridade e estrangeiros terem sido os mais afetados pela crise se deve ao fato de frequentemente possuírem menor proteção e estarem em setores mais vulneráveis aos movimentos da economia. Parte desses estrangeiros havia ingressado no país como solicitantes de asilo, enquanto a outra parte era composta por migrantes vindos dos outros países membros do projeto de integração regional europeu e de colônias e ex-colônias britânicas.

Tabela 1. Nível de emprego por idade, gênero, escolaridade e nacionalidade

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Por idade						
De 15 a 24 anos	52,0	46,8	46,2	48,0	50,8	50,7
De 25 a 64 anos	76,1	74,7	75,5	77,4	78,6	79,3
Mais de 65 anos	7,3	8,4	9,0	10,1	10,6	10,2
Por gênero						
Homens	77,4	74,4	75,0	76,8	78,3	78,6
Mulheres	65,7	64,5	64,9	67,1	68,8	69,7
Por escolaridade						
Ensino secundário I	56,2	52,1	53,0	55,0	58,3	59,6
Ensino secundário II	75,1	71,4	71,3	72,7	73,7	74,2
Ensino terciário	85,3	84,0	83,1	84,3	84,9	85,0
Por nacionalidade						
Estrangeiros	68,0	66,8	66,9	69,4	71,5	72,5
Nacionais	71,8	69,7	70,2	72,2	73,7	74,4

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Considerando o nível de emprego, há diferenças importantes entre as nações constituintes do Reino Unido, como explicita a Tabela 2. A Inglaterra possui a economia mais desenvolvida do conjunto, o que assegura uma capacidade de gerar oportunidades de trabalho maior que as demais. De fato, o nível de emprego é maior na Inglaterra, seguida pela Escócia, pelo País de Gales e pela Irlanda do Norte. Entre 2008 e 2012, caiu em todas as nações. Essa queda foi maior na Escócia, seguida pelo País de Gales, pela Inglaterra e pela Irlanda do Norte. Mas se recuperou nas quatro nações.

Tabela 2. Nível de emprego por nação constituinte do Reino Unido

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
País de Gales	68,5	66,3	67,3	68,5	71,8	74,0
Escócia	72,7	69,4	69,8	72,8	72,7	74,4
Irlanda do Norte	66,6	65,2	66,0	66,8	68,6	69,1
Inglaterra	71,4	69,4	70,0	71,9	73,5	74,6

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Tabela 3: Composição do emprego por ramo de atividade

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Agricultura, pecuária, silvicultura e pesca	1,0	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0
Mineração	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Manufatura	11,4	9,9	9,9	9,9	9,5	9,2
Energia	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Saneamento	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7
Construção	8,9	7,6	7,3	7,3	7,3	7,3
Comércio	14,4	13,8	13,7	13,1	13,2	13,1
Transporte e armazenamento	5,5	5,0	4,9	4,8	5,1	4,9
Hospedagem e alimentação	4,3	4,9	5,1	5,3	5,5	5,5
Informação e comunicação	4,0	3,5	3,8	4,0	4,1	4,1
Financeiras	4,4	4,1	4,1	3,9	4,0	3,9
Imobiliárias	0,8	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1
Profissionais, científicas e técnicas	5,4	6,4	6,5	6,9	7,1	7,2
Administrativas privadas	4,0	4,6	4,6	4,7	4,8	4,9
Administrativas públicas	7,2	6,6	6,2	6,0	6,1	6,3
Educação	9,1	10,7	10,4	10,4	10,5	10,2
Saúde e serviços sociais	12,3	13,2	13,3	13,4	13,1	13,2
Artes e entretenimento	2,5	2,6	2,6	2,5	2,5	2,6
Outras	3,1	3,5	3,8	3,9	3,6	3,8

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

A composição do emprego por ramo de atividade no país foi influenciada pela crise e por transformações estruturais, como revela a Tabela 3. Tradicionalmente, a maior parte do emprego está nas atividades de saúde e serviços sociais, seguidas pelas atividades de comércio, pelas atividades de educação, pelas atividades de manufatura, pelas atividades de construção, pelas atividades profissionais, técnicas e científicas, pelas atividades administrativas públicas, pelas atividades de acomodação e alimentação, pelas atividades de transporte e armazenamento, pelas atividades administrativas privadas, pelas atividades financeiras, pelas atividades de artes e entretenimento, pelas atividades imobiliárias, pelas atividades de agricultura, pecuária, silvicultura e mineração, pelas atividades de saneamento, pelas atividades de energia e pelas atividades de mineração.

Depois de 2008, a composição do emprego por ramo de atividade foi influenciada pela crise na medida em que aumentou a flutuação da proporção do emprego nos setores mais vulneráveis aos movimentos da economia e foi influenciada por transformações estruturais na medida em que aumentou o emprego no setor terciário em relação aos setores primário e secundário e nos setores de maior intensidade tecnológica relativamente aos setores intensivos em trabalho e recursos naturais. De fato, chegou a crescer a importância de alguns ramos (atividades profissionais, científicas e técnicas, educação, saúde e serviços sociais, hospedagem e alimentação, atividades administrativas privadas, informação e comunicação, atividades imobiliárias, transporte e armazenamento, atividades administrativas públicas, atividades de artes e entretenimento, agricultura, pecuária, silvicultura e pesca, atividades de energia, saneamento, comércio e atividades financeiras). Em 2018, retornaram ao patamar de 2008 a porcentagem de alguns ramos de atividade econômica, mas esse não foi o caso da indústria de transformação (manufatura), cuja participação se reduziu de 11,4% em 2008 para 9,9% em 2010 e terminou com 9,2% em 2018.

14

Tabela 4. Distribuição do emprego entre áreas rurais e áreas urbanas

Reino Unido: 2012 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Áreas rurais	-	-	12,8	13,0	12,6	11,9
Áreas urbanas	-	-	87,2	87,0	87,4	88,1

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

A mudança na composição do emprego por ramo de atividade em função da crise e das transformações estruturais afetou a importância do emprego nas áreas rurais e nas áreas urbanas, como evidencia a Tabela 4. A maior parte do emprego está nas áreas urbanas ao invés das áreas rurais. Depois de 2008, o aumento da flutuação da proporção do emprego nas atividades mais vulneráveis aos movimentos da economia e o aumento da importância do

emprego no setor terciário (em relação aos setores primário e secundário) e nas atividades intensivas em tecnologia (em relação às atividades intensivas em trabalho e recursos naturais) implicou um aumento do peso do emprego nas áreas urbanas em relação às áreas rurais.

Tabela 5. Compatibilidade entre qualificação dos empregados e qualificação das vagas que ocupam
Reino Unido: 2008 a 2014 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Sobrequalificados	13,3	11,5	17,4	17,5	-	-
Subqualificados	30,0	30,4	23,5	23,2	-	-
Qualificados	56,7	58,1	59,1	59,2	-	-

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A crise influenciou a compatibilidade entre a qualificação dos empregados e a qualificação exigida pelas vagas que eles ocupam, como mostra a Tabela 5. Tradicionalmente, a maior parte dos empregados tem qualificação compatível com a vaga que ocupam, seguidos pelos empregados subqualificados e pelos empregados sobrequalificados. Entre os empregados com qualificação não compatível com a vaga que ocupam, os empregados subqualificados prevalecem sobre os empregados sobrequalificados em função da maior importância do setor terciário em relação aos setores primário e secundário e das atividades intensivas em tecnologia em relação às atividades intensivas em trabalho e recursos naturais, gerando vagas que exigem conhecimento maior e mais diverso. Depois da crise, houve um aumento do peso dos empregados qualificados e dos empregados sobrequalificados. Com o aumento das demissões, muitos indivíduos não tiveram escolha a não ser assumir uma vaga que exige uma qualificação menor do que aquela que eles possuem. Na prática, isso implicou aceitar também menor remuneração e menores garantias.

15

Tabela 6. Distribuição do emprego entre setor público e setor privado

Reino Unido: 2008 a 2016 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Setor público	19,0	19,6	17,9	16,9	16,4	-
Setor privado	81,0	80,4	82,1	83,1	83,6	-

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

A crise afetou a proporção do emprego no setor público e no setor privado, como demonstra a Tabela 6. A maior parte do emprego está no setor privado ao invés do setor público. A reduzida importância do emprego no setor público no país se deve ao menor tamanho do Estado em relação a outros países. A administração pública é modesta, de modo

que os serviços de educação, os serviços de saúde e os demais serviços sociais são os grandes empregadores nesse setor. Depois de 2008, o ajuste fiscal e, conseqüentemente, a redução das contratações e o aumento das demissões de funcionários públicos, implicou o aumento do peso do emprego no setor privado em relação ao setor público.

A importância dos empregados assalariados e autônomos foi influenciada pela crise, como explicita a Tabela 7. Tradicionalmente, a maior parte dos empregados é assalariada ao invés de autônoma. Depois da crise, houve uma redução dos assalariados em relação aos autônomos. O aumento das demissões fez que os indivíduos tivessem de buscar alternativas e abrir o próprio negócio para sobreviver. Além disso, parte dos indivíduos contratados pelas empresas como autônomos na prática trabalham como assalariados. As empresas fazem isso para evitar o pagamento de impostos e contribuições e para evitar assegurar as maiores garantias em termos de remuneração, demissão, jornada, férias, descanso, saúde, higiene e segurança e representação e participação nas empresas que os assalariados possuem.

Tabela 7. Importância do emprego assalariado e do trabalho autônomo

Reino Unido: 2008 a 2017 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Assalariados	87,0	86,5	85,8	85,4	85,4	85,6
Autônomos	12,5	13,0	13,5	14,0	14,1	14,0
Outros	0,5	0,5	0,7	0,6	0,4	0,4

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Deve-se observar que o Reino Unido criou a categoria de “trabalhador” entre a categoria de assalariados e a categoria de autônomos. Isso foi feito para estender a garantia de salário mínimo, proteção contra redução ilegal de remuneração, proteção contra jornada excessiva, garantia de descanso e férias, proteção contra discriminação ilegal, proteção contra sanções ao denunciar irregularidades pelo empregador e garantia de condições proporcionalmente iguais ao emprego em trabalho com jornada em tempo integral em caso de trabalho com jornada em tempo parcial dos assalariados para os indivíduos que trabalhavam para uma empresa sem ter um contrato de trabalho regular nem o próprio negócio. Mas ao invés de aumentar direitos, essa medida acabou por tira-los. Muitos empregadores usaram essa medida para contratar indivíduos como trabalhadores ao invés de assalariados, já que isso permite evitar o pagamento de mais impostos e contribuições sociais e assegurar maiores garantias.

A crise afetou principalmente os pequenos e médios empregadores, como revela a Tabela 8. As empresas com menos de 49 empregados e entre 50 e 249 empregados

empregam mais do que as empresas com mais de 250 empregados. Depois de 2008, as pequenas e médias empresas continuaram a ser as principais empregadoras, mas há um aumento da proporção do emprego nas empresas com mais de 250 empregados em relação às empresas com menos de 49 empregados e entre 50 e 249 empregados. Isso se deve à maior vulnerabilidade das pequenas e médias empresas aos movimentos da economia. As grandes empresas conseguem atuar simultaneamente em diferentes países, em diferentes setores dentro de um mesmo país e em diferentes atividades dentro de um mesmo setor, o que permite que elas compensem piores resultados em algumas frentes com melhores resultados em outras.

Tabela 8. Distribuição do emprego por tamanho do empregador

Reino Unido: 2008 a 2016 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Mais de 250 empregados	43,6	43,3	41,9	42,8	45,8	-
50 a 249 empregados	26,8	28,2	28,3	28,0	25,8	-
Menos de 50 empregados	29,6	28,5	29,8	29,2	28,4	-

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A importância dos empregados com contrato de trabalho com jornada em tempo parcial e em tempo integral foi influenciada pela crise, como evidencia a Tabela 9. Tradicionalmente, a maior parte dos empregados possui jornada em tempo integral ao invés de jornada em tempo parcial, em função das restrições aos empregadores e da resistência dos empregados diante das piores condições de trabalho. Depois da crise, houve um aumento do peso dos empregados que possuem jornada em tempo parcial em relação aos empregados que possuem jornada em tempo integral. Isso porque os novos empregados foram contratados com esse regime e porque os empregados que já estavam contratados tiveram de aceitar uma redução da jornada de trabalho e da remuneração para tentar evitar perderem o emprego.

Tabela 9. Distribuição dos empregados entre jornada em tempo integral e jornada em tempo parcial

Reino Unido: 2008 a 2017 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Jornada em tempo parcial	24,1	25,6	25,9	25,3	25,2	24,8
Jornada em tempo integral	75,9	74,4	74,1	74,7	74,8	75,2

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Embora muitos empregados com contrato de trabalho com jornada em tempo parcial busquem esse tipo de emprego como forma de conciliar a vida profissional e a vida pessoal e familiar, muitos tiveram de aceitá-lo por não terem escolha, como mostra a Tabela

10. A maior parte dos empregados com jornada em tempo parcial aceitou esse tipo de emprego para cuidar de crianças e indivíduos incapacitados, seguidos por aqueles que aceitaram esse tipo de emprego por responsabilidades pessoais e familiares diversas, falta de alternativa, participação em educação e treinamento, e enfermidade ou incapacidade pessoais. Depois de 2008, chegou a crescer a importância dos empregados com jornada em tempo parcial que aceitaram esse tipo de emprego por falta de alternativa, enfermidade ou incapacidade pessoais, responsabilidades pessoais e familiares, cuidado de crianças e indivíduos incapacitados e participação em educação e treinamento. Esse crescimento foi maior no caso da proporção dos empregados com jornada em tempo parcial que aceitaram esse tipo de emprego por responsabilidades pessoais e familiares diversas, seguida pela daqueles que aceitaram esse tipo de emprego por participação em educação e treinamento, enfermidade ou incapacidade pessoais, falta de alternativa e cuidado de crianças e de indivíduos incapacitados. Mas a importância dos empregados com jornada em tempo parcial que aceitaram esse tipo de emprego por falta de alternativa e cuidado de crianças e indivíduos incapacitados retornou ao patamar anterior à crise.

Tabela 10. Motivos para emprego com contrato de trabalho com jornada em tempo parcial

Reino Unido: 2010 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Falta de alternativa	-	18,8	19,3	18,8	16,0	14,6
Enfermidade ou incapacidade pessoais	-	2,5	2,4	2,4	2,9	3,2
Responsabilidades pessoais e familiares diversas	-	17,5	16,7	18,6	20,6	21,7
Cuidado de crianças e indivíduos incapacitados	-	33,6	33,9	32,8	32,6	32,3
Educação e treinamento	-	12,7	12,7	11,9	12,7	12,9
Outros	-	14,8	15,0	15,5	15,2	15,4

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

A crise afetou o peso dos empregados com contrato de trabalho com duração determinada e com duração indeterminada, como demonstra a Tabela 11. Tradicionalmente, a maior parte dos empregados tem contrato com duração indeterminada ao invés de contrato com duração determinada em função das restrições aos empregadores e da resistência dos empregados diante das piores condições de trabalho. Os empregados com contrato com duração determinada incluem os empregados casuais, os empregados sazonais, os empregados de termo fixo e os empregados de agências de trabalho temporário. Depois da crise, houve um aumento da proporção dos empregados com contrato de duração determinada até 2014, mas a proporção retornou ao nível de 2008 ao final do período.

Tabela 11. Distribuição dos empregados de acordo com o tipo de contrato de trabalho

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Duração determinada	4,6	5,1	5,3	5,3	5,1	4,8
Duração indeterminada	95,4	94,9	94,7	94,7	94,9	95,2

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Ademais, uma parte não significativa dos empregados possui contrato com duração muito reduzida, como explicita a Tabela 12. Mesmo com o aumento do peso dos empregados com contrato de duração determinada, a porcentagem dos contratos com duração menor que três meses permaneceu relativamente inalterada depois da crise.

Tabela 12. Importância dos empregados com contrato de trabalho com duração menor que três meses

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Duração menor que 3 meses	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Ainda que muitos empregados com contrato de duração temporária busquem esse tipo de emprego por questões pessoais, muitos tiveram de aceita-lo por não terem escolha, como revela a Tabela 13. A maior parte dos empregados com contrato de duração determinada busca esse tipo de emprego por falta de alternativa, seguidos por aqueles que aceitaram esse tipo de emprego por preferência pessoal, participação em educação e treinamento e por estarem em período probatório. Depois de 2008, chegou a crescer a importância dos empregados com contrato de duração determinada que aceitaram esse emprego por falta de alternativa, preferência pessoal, educação e treinamento e por estarem em período probatório. Esse crescimento foi maior no caso da proporção dos empregados com contrato de duração determinada que aceitaram esse tipo de emprego por falta de alternativa, seguida pela daqueles que aceitaram esse tipo de emprego por preferência pessoal, participação em educação e treinamento e por estarem em período probatório. Mas, o peso dos empregados com contrato de duração determinada que aceitaram esse tipo de emprego por preferência pessoal ou por estarem em período probatório retornou ao patamar anterior à crise.

A importância dos empregados com contratos de trabalho do tipo “zero-horas” foi influenciada pela crise, como evidencia a Tabela 14. Nesses contratos, os empregadores não asseguram um número de horas de trabalho mínimo aos empregados. Esses empregados são requisitados e remunerados pelo empregador por trabalho e são livres para aceitar ou não a oferta. Os empregadores usam esses contratos para ter permanentemente à sua disposição

um estoque de indivíduos que podem ser mobilizados ou desmobilizados a qualquer momento sem a necessidade de incorrer em custos de admissão, manutenção e demissão de empregados. Já os empregados usam esses contratos por questões pessoais, mas também por falta de alternativa, já que eles implicam menor remuneração e menores garantias. Depois da crise, houve um aumento considerável da proporção dos empregados com contrato do tipo zero-horas. Parte desse aumento se deve a novas contratações motivadas principalmente pela busca dos empregadores por reduzir custos e dos empregados por uma forma de retornar ao mercado depois do aumento das demissões. A outra parte se deve a empregados que já tinham esse contrato de trabalho, mas se tornaram conscientes dessa condição apenas recentemente.

Tabela 13. Motivos para o empregado com contrato de trabalho com duração determinada

Reino Unido: 2008 a 2017 (% do total de indivíduos empregados com contrato de duração determinada)

	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Falta de alternativa	27,4	39,7	40,5	36,2	33,7	28,7
Preferência pessoal	26,5	20,7	19,3	19,1	20,5	25,1
Educação e treinamento	6,1	6,0	6,8	8,4	7,4	9,0
Período probatório	4,3	3,2	3,2	3,0	3,4	3,2
Outros	35,7	30,5	30,2	33,4	34,9	34,1

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Tabela 14. Importância dos empregados com contratos de trabalho do tipo zero-horas

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Contratos zero-horas	0,5	0,6	0,8	2,3	2,8	2,6

Fonte: ENE. Elaboração própria.

A crise afetou o peso dos empregados com mais de uma ocupação, como mostra a Tabela 15. Essa porcentagem é menor do que em outros países. Depois de 2008, ela aumentou. Os empregados tiveram de recorrer a outras ocupações na medida em que a ocupação principal não era suficiente para assegurar condições de vida adequadas para si e para os seus dependentes. Mas essa proporção retornou ao patamar anterior depois de superada a fase mais grave da crise.

A importância dos empregados filiados a sindicatos é bastante reduzida no país, como demonstra a Tabela 16. Tradicionalmente, essa proporção é pequena se comparada a outros países em função dos elevados esforços para enfraquecer os sindicatos e da elevada

porcentagem dos empregos em que a filiação a sindicatos é menos comum. Depois da crise, ela caiu ainda mais em função do fortalecimento dessas pressões.

Tabela 15. Importância dos empregados com mais de uma ocupação

Reino Unido: 2008 a 2017 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Com segunda ocupação	3,8	3,8	3,8	3,9	3,6	3,5

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Tabela 16. Importância dos empregados filiados a sindicatos

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Sindicalização	27,0	26,8	26,1	25,0	23,7	-

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

Tabela 17. Importância dos empregados cobertos por acordos de negociação coletiva

Reino Unido: 2008 a 2016 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Cobertura de acordos coletivos	33,6	30,9	29,3	27,5	26,3	-

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

O peso dos empregados cobertos por acordos de negociação coletiva também é bastante reduzido no país, como explicita a Tabela 17. Essa importância é menor do que em outros países devido aos maiores esforços para enfraquecer as relações entre empregadores e empregados e da maior proporção de empregos em que tais acordos são menos frequentes. Depois de 2008, diminuiu ainda mais devido ao aprofundamento desses processos.

No Reino Unido, a legislação trabalhista é a principal forma de estabelecimento das regras mínimas para os contratos de trabalho, mas essas regras são muito reduzidas e deixam um espaço muito grande para a negociação entre o empregador e o empregado. Os acordos de negociação coletiva têm um papel muito reduzido nesse processo e são mais frequentes no nível das empresas ao invés do nível nacional e do nível setorial.

O crescimento dos salários foi influenciado pela crise, como revela a Tabela 18. A redução do nível de emprego e o aumento do nível de desemprego foram acompanhados pela redução dos salários. Mas enquanto o emprego voltou a crescer e o desemprego voltou a diminuir depois de superado a fase mais grave da crise, os salários permaneceram estagnados. Isso é resultado da baixa capacidade de pressão dos empregados, mas também do fato de que a maior parte dos empregos criados no período tinha menor remuneração.

Tabela 18. Evolução do salário médio anual

Reino Unido: 2008 a 2018 (2008 = 100)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Salário médio	100,0	100,0	96,3	96,1	98,8	98,2

Nota: Indicador calculado a partir de valores em moeda nacional a preços de 2010.

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A crise afetou o crescimento do salário mínimo legal, como evidencia a Tabela 19. O salário mínimo foi criado a fim de tentar evitar o pagamento de salários excessivamente baixos pelos empregadores, o que fazia com que mesmo os indivíduos empregados tivessem de recorrer à assistência do Estado para continuar atendendo as suas necessidades fundamentais. O salário mínimo é estabelecido todos os anos em outubro considerando as recomendações de uma comissão composta por representantes dos empregados e empregadores e de outros grupos. Tradicionalmente, havia um valor para os empregados menores de 18 anos, um valor para os empregados entre 18 e 21 anos e um valor para os empregados com mais de 22 anos de idade. Embora a sua criação tenha contribuído para aumentar os salários, muitos empregadores encontraram formas de evitar o seu pagamento ao não estabelecer contratos ou estabelecer contratos atípicos com os seus empregados. Depois da crise, foi criado um valor para aprendizes, um valor para os empregados menores de 18 anos, um valor para os empregados entre 18 e 20 anos, um valor para os empregados entre 21 e 24 anos e um valor para os empregados com mais de 25 anos de idade. Inicialmente, o reajuste anual foi mantido abaixo da taxa de inflação, mas essa política foi revista na medida em que cada vez mais indivíduos empregados foram obrigados a recorrer à assistência do Estado para continuar obtendo os elementos materiais imprescindíveis à sua sobrevivência e reprodução. O Estado também reforçou a supervisão sobre os empregadores para impedir que eles evitassem o seu pagamento, ao mesmo tempo em que passou a publicar a lista dos empregadores que desrespeitassem a legislação e a aplicar penalidades mais severas sobre esses empregadores.

22

Tabela 19. Evolução do salário mínimo legal

Reino Unido: 2008 a 2018 (2008 = 100)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Salário mínimo legal	100,0	100,1	98,4	98,7	110,3	113,1

Nota: Indicador calculado a partir de valores em moeda nacional a preços de 2010.

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

O comportamento dos salários se refletiu na participação da renda dos empregados na renda total, como mostra a Tabela 20. A renda dos empregados respondia por metade da renda total. Depois de 2012, a estagnação dos salários (em um momento em que os demais componentes da renda se recuperavam em função da reduzida capacidade de pressão dos empregados e do aumento dos empregos de menor remuneração) levou à redução da participação dos rendimentos do trabalho na renda total.

Tabela 20. Participação da renda dos empregados na renda total

Reino Unido: 2008 a 2017 (%)

	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Remuneração dos empregados	50,0	51,4	50,0	48,8	48,9	49,0

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

As reformas das regras para os contratos de trabalho se refletiram na rigidez das regras para demissão individual e coletiva, como demonstra a Tabela 21. O indicador varia de zero a seis, sendo zero a menor rigidez e seis a maior rigidez. Essas regras se referem: ao procedimento de notificação da demissão; à duração do período entre a notificação da demissão e a duração do aviso prévio; à duração do período de aviso prévio; à compensação por demissão; à definição de demissão justificável e injustificável; à duração do período probatório; à indenização por demissão injustificável; à possibilidade de anulação de demissão injustificável; ao tempo máximo para recorrer à justiça por demissão injustificável; à definição de demissão coletiva; ao procedimento adicional de notificação da demissão em caso de demissão coletiva; à duração adicional do período entre a notificação da demissão e o início do período de aviso prévio em caso de demissão coletiva; à compensação adicional em caso de demissão coletiva; às medidas exigidas para recolocação de empregados demitidos no mercado de trabalho em caso de demissão coletiva; aos casos válidos para uso de contratos com duração definida; ao número máximo de contratos de duração definida sucessivos; à duração máxima acumulada de contratos com duração definida; aos tipos de trabalho válidos para uso de contratos com agências de trabalho temporário; às restrições à renovação de contratos com agências de trabalho temporário; à duração máxima acumulada de contratados com agências de trabalho temporário; à exigência de autorização para contratos com agências de trabalho temporário; e à possibilidade de tratamento igual entre empregados regulares e empregados via contratos com agências de trabalho temporário. Tradicionalmente, a rigidez das regras para demissão individual e coletiva é muito mais baixa do que em outros países. Depois da crise, diminuiu ainda mais.

Tabela 21: Índice de rigidez das regras para demissão individual e coletiva

Reino Unido: 2008 a 2014 (numa escala que varia entre 0 e 6)

	2008	2010	2012	2014	2015	2018
Restrições à demissão	1,8	1,8	1,8	1,6	-	-

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

As reformas das regras para os contratos de trabalho também se refletiram nas condições de jornada, descanso e férias, saúde, higiene e segurança, e representação e participação dos empregados nas empresas, como explicita a Tabela 22. A legislação trabalhista muito flexível e a reduzida importância dos acordos de negociação coletiva implicaram que essas condições fossem inferiores a de outros países.

Tabela 22. Condições de trabalho dos empregados

Reino Unido: 2010 e 2016 (% do total de indivíduos empregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Satisfeitos com as condições de trabalho	-	92,0	-	-	89,0	-
Acreditam que a saúde e a segurança estão em risco	-	18,0	-	-	18,0	-
Receberam treinamento pago pelo empregador	-	45,0	-	-	49,0	-
Receberam treinamento na empresa	-	45,0	-	-	52,0	-
Acreditam que tem perspectivas de avanço na carreira	-	47,0	-	-	49,0	-
Sofreram discriminação no local de trabalho	-	5,0	-	-	7,0	-
Tem tempo suficiente para realizar o trabalho	-	74,0	-	-	66,0	-
Pode escolher a ordem das tarefas	-	70,0	-	-	72,0	-
Pode escolher o método para realizar as tarefas	-	66,0	-	-	70,0	-
Pode escolher o ritmo de trabalho	-	70,0	-	-	74,0	-
Pode descansar por um tempo a qualquer momento	-	50,0	-	-	54,0	-
Pode influenciar decisões importantes para o trabalho	-	45,0	-	-	54,0	-
Horas de trabalho compatíveis com responsabilidades pessoais	-	87,0	-	-	89,0	-
Possível resolver questões pessoais durante as horas de trabalho	-	75,0	-	-	76,0	-
Horas de trabalho não são determinadas apenas pelo empregador	-	41,0	-	-	48,0	-
Trabalha a mesma quantidade de horas todos os dias	-	59,0	-	-	57,0	-
Trabalha a mesma quantidade de horas toda semana	-	69,0	-	-	64,0	-
Trabalha mais de 10 horas por dia mais de uma vez por mês	-	35,0	-	-	44,0	-
Trabalha mais de 40 horas por semana	-	25,0	-	-	27,0	-
Há representação dos empregados na empresa em que trabalha	-	51,0	-	-	45,0	-

Fonte: Pesquisa Europeia sobre Condições de Trabalho. Elaboração própria.

Depois de 2008, houve uma piora da intensidade de trabalho e das divisões no interior das empresas, mas também houve uma melhora no que se refere à autonomia dos empregados, à facilidade dos empregados conciliarem o trabalho com outras

responsabilidades pessoais, ao apoio das empresas para a qualificação dos empregados, e à representação e participação dos empregados nas empresas. Grande parte desses avanços se deve às regras sobre as condições de trabalho criadas pelo projeto de integração regional europeu e incorporadas na legislação trabalhista do país. De fato, houve um aumento da proporção dos empregados que receberam treinamento pago pelo empregador, receberam treinamento na empresa, acreditam que têm perspectivas de avanço na carreira, sofreram discriminação no local de trabalho, podem escolher a ordem das tarefas, podem escolher o método para realizar as tarefas, podem escolher o ritmo do trabalho, podem interromper o trabalho para descansar quando quiserem, podem influenciar decisões importantes para o trabalho, têm horas de trabalho compatíveis com outras responsabilidades pessoais, podem resolver questões pessoais durante as horas de trabalho, têm horas de trabalho determinadas não apenas pelo empregador, trabalham mais de 10 horas por dia mais de uma vez por mês e trabalham mais de 40 horas por semana.

O nível de desemprego foi influenciado pela crise, como revela a Tabela 23. A taxa de desemprego aumentou entre 2008 e 2012, mas esse aumento não foi tão intenso quanto em outros países. Considerando a idade, o nível de desemprego é maior entre os indivíduos de 15 a 24 anos, seguidos pelos indivíduos entre 25 e 64 anos e pelos indivíduos com mais de 65 anos. Com a crise, chegou a aumentar nos três casos. Esse aumento foi maior para os indivíduos entre 15 e 24 anos, seguidos de longe pelos indivíduos entre 25 e 65 anos (o desemprego é mais baixo entre indivíduos com mais de 65 anos). Mas, nos três casos houve redução após 2012. Considerando o gênero, o nível de desemprego foi maior entre os homens do que entre as mulheres. Depois de 2008, ele chegou a crescer nos dois casos. Esse crescimento foi maior no caso dos homens do que das mulheres. Mas nos dois casos retornou ao patamar anterior à crise. Considerando a escolaridade, o nível de desemprego é maior entre os indivíduos com a primeira etapa do ensino secundário, seguidos pelos indivíduos com a segunda etapa do ensino secundário e pelos indivíduos com o ensino terciário. Depois da crise, ele chegou a aumentar nos três casos. Esse aumento foi maior entre os indivíduos com a primeira etapa do ensino secundário, seguidos pelos indivíduos com a segunda etapa do ensino secundário e pelos indivíduos com o ensino terciário. Mas nos três casos se recuperou. E considerando a nacionalidade, o nível de desemprego é maior entre indivíduos estrangeiros do que entre indivíduos nacionais. Depois de 2008, ele chegou a crescer nos dois casos. Esse crescimento foi maior entre os indivíduos estrangeiros do que entre os indivíduos nacionais. Mas nos dois casos retornou ao patamar anterior à crise. Assim como ocorreu no caso do nível de emprego, o fato de os indivíduos homens, mais jovens, de menor escolaridade e estrangeiros terem sido menos afetados pela crise se deve ao fato de que eles possuem menor proteção e estão em setores mais suscetíveis ao comportamento da economia.

Tabela 23. Taxa de desemprego

Reino Unido: 2008 a 2018 (% do total da força de trabalho)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Por idade						
De 15 a 24 anos	15,0	19,9	21,2	17,0	13,0	12,1
De 25 a 64 anos	4,0	5,9	5,8	4,5	3,6	3,3
Mais de 65 anos	2,2	2,7	2,6	2,2	1,7	1,6
Por gênero						
Homens	6,2	8,7	8,5	6,5	5,1	4,6
Mulheres	5,2	7,0	7,5	6,0	4,8	4,3
Por escolaridade						
Ensino secundário I	10,3	14,3	14,4	11,7	8,6	7,6
Ensino secundário II	5,5	8,3	8,7	7,0	5,5	4,9
Ensino terciário	2,8	4,1	4,3	3,2	3,0	2,8
Por nacionalidade						
Estrangeiros	7,1	9,0	9,3	7,2	5,8	5,3
Nacionais	5,6	7,8	7,9	6,2	4,8	4,3

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

As diferenças entre as nações constituintes do Reino Unido se manifestam também no nível do desemprego, como evidencia a Tabela 24. Tradicionalmente, a taxa de desemprego é maior no País de Gales, seguido pela Inglaterra, a Escócia e a Irlanda do Norte. Depois da crise, ela aumentou em todas as nações. Esse aumento foi maior na Escócia, seguida pelo País de Gales, pela Irlanda do Norte e pela Inglaterra. Mas em todas elas se recuperou.

26

Tabela 24. Nível de desemprego nas nações constituintes do Reino Unido

2008 a 2018 (% do total da força de trabalho)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
País de Gales	5,9	8,7	8,6	6,6	4,5	4,1
Escócia	4,7	8,2	8,0	5,9	5,1	3,8
Irlanda do Norte	4,4	7,1	7,4	6,4	5,7	3,6
Inglaterra	5,9	7,9	8,0	6,3	5,0	4,1

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

A crise afetou a duração do desemprego, como mostra a Tabela 25. Durante o aumento do nível de desemprego houve também um aumento do período em que as pessoas permaneciam procurando um trabalho. Quando esse nível voltou a cair, esse período também diminuiu. A maior parte dos indivíduos está desempregada há mais de um ano, seguida de um a dois meses, de três a cinco meses, de seis a onze meses e menos de um mês. Depois

de 2008, chegou a crescer a porcentagem dos indivíduos que estão desempregados há menos de um mês, de um a dois meses, de três a cinco meses, de seis a onze meses e há mais de um ano. Esse crescimento foi maior para a proporção dos indivíduos que estão desempregados há mais de um ano, seguida pela dos indivíduos que estão desempregados há menos de um mês, entre um e dois meses, entre seis e onze meses e entre três e cinco meses. Mas a proporção dos desempregados entre um e dois meses, entre três e cinco meses, e entre seis e onze meses retornou ao patamar anterior à crise.

Tabela 25. Distribuição dos indivíduos desempregados por duração do desemprego

Reino Unido: 2008 a 2017 (% do total dos desempregados)

	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Menos de 1 mês 7,0	16,0	9,7	10,4	11,9	14,6	16,7
1 a 2 meses 5,6	25,0	19,9	18,9	19,9	24,5	24,5
3 a 5 meses 1,6	18,4	17,5	16,9	15,7	18,1	16,5
6 a 11 meses 3,9	16,2	20,1	18,9	16,4	15,4	16,1
Mais de 12 meses 11,6	24,4	32,7	34,8	36,0	27,3	26,3

Fonte: OCDE. Elaboração própria.

A duração da vida laboral foi influenciada pela reforma do sistema de pensão por idade, como demonstra a Tabela 26. Tradicionalmente, essa duração é mais longa que em outros países em função das regras mais rígidas de acesso e do valor menor da pensão por idade, que obrigam os indivíduos mais velhos a permanecerem no mercado de trabalho enquanto ainda são capazes de trabalhar. Depois da crise, essa duração se tornou ainda maior em função do enrijecimento das regras de acesso e da redução do valor dos benefícios.

27

Tabela 26: Tempo médio de duração da vida laboral

Reino Unido: 2008 a 2018 (anos)

	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Duração da vida laboral	38,0	38,0	38,3	38,6	38,9	39,2

Fonte: Eurostat. Elaboração própria.

Conclusão

O Reino Unido foi o primeiro país do mundo a conhecer os efeitos perversos do capitalismo deixado livre para atuar de acordo com a sua própria lógica, mas foi apenas após a Segunda Guerra Mundial que o Estado avançou consideravelmente no atendimento das necessidades fundamentais dos indivíduos relativamente a outras formas de proteção social

(por meio do mercado, da família ou de outras formas tradicionais de provisão). A partir da década de 1970, tal processo começou a retroceder. E esse retrocesso atingiu o seu auge depois de 2008, quando o país foi atingido por uma crise financeira e uma crise migratória, e iniciou os preparativos para a saída do projeto de integração regional europeu após quase meio século de união.

A análise de indicadores selecionados para o Reino Unido depois de 2008 mostrou que a austeridade na política econômica, o enfraquecimento da política social e a redução da articulação entre tais políticas tiveram consequências. De fato, o aumento do emprego e a diminuição do desemprego foram acompanhados pela deterioração das condições de trabalho e pelo aumento de empregos precários, que oferecem baixa remuneração e menores garantias.

Isso mostra que o Reino Unido deve reabilitar essas políticas para superar os grandes reveses sofridos no combate aos “gigantes” da ociosidade, da escassez, da esqualidez, da enfermidade e da ignorância, que colocam em risco a vida do indivíduo e a coesão da sociedade.

Referências

Beveridge, W. (1942). *Social insurance and allied services*. London: Stationary Office.

Castles, F. (2010). The English-speaking countries. In F. Castles, S. Leibfried, J. Lewis, H. Obinger, & C. Pierson (Orgs.). *The Oxford Handbook of welfare state*. Oxford: Oxford University Press.

Clauwaert, S., & Schömann, I. (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. [ETUI Working Paper, n. 4], European Trade Union Institute, Brussels. Retrieved from: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

Coulter, S. (2016). The UK labour market and the “great recession”. In M. Myant, S. Theodoroupolou & A. Piasna (Org.). *Unemployment, internal dealuation and labour market dregulation in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.

Crowther, M. (2016). *The workhouse system 1834-1929: The history of an English social institution*. London: Routledge.

Driver, F. (1993). *Power and pauperismo: The workhouse system 1834-1884*. Cambridge: Cambridge University Press (Historical Geography Series).

Engels, F. (1845/2010). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra: Segundo as observações do autor e fontes autênticas*. São Paulo: Boitempo.

Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

European Trade Union Institute (Etui) (2019). Reformswatch. Monitoring labour market and pension reforms and strikes in the EU-28. Retrieved from: <https://www.etui.org/ReformsWatch>

Flora, P. (1986). *Growth to limits: the Western European welfare states since World War II* (Volume 2). Berlim: Walter de Gruyter.

García Rodríguez, A. (2015). *Labour market measures in the United Kingdom 2008-2013: The crisis and beyond*. Geneva: International Labour Office (ILO). Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449936.pdf

Grimshaw, D., Johnson, M., Keizer, A., & Rubery, J. (2018). The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards. In A. Piasna & M. Myant (Orgs.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation* (pp. 225-245). Brussels: European Trade Union Institute.

Heins, E. (2018). Retrenchment, conditionality and flexibility: UK labour market policies in the era of austerity. In S. Theodoropoulos (Org.). *Labour market policies in the era of pervasive austerity: a European perspective* (pp. 225-252). Brussels: European Trade Union Institute.

Higginbotham, P. (2012). *The workhouse encyclopedia*. Stroud: The History Press.

Marx, K. (1867/1980). *O capital: Crítica da economia política* (Livro I). 5ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Schömann, I. (2014). Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse. [ETUI Working Paper, n. 2014.2], European Trade Union Institute, Brussels. Retrieved from: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Labour-law-reforms-in-Europe-adjusting-employment-protection-legislation-for-the-worse>

Spicker, P. (2019). Liberal welfare states. In B. Greve (Org.). *Routledge handbook of the welfare state*. Londres: Routledge.

Webb, S., Webb, B., & Autor, P. (1910). *English poor law policy*. Harlow, UK: Pearson Longman.

Wolf, P. (2019). *O projeto de integração regional e os estados de bem-estar social da Europa Ocidental: Análise do período recente (2008-2016)*. (Tese de doutorado). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil. Retirado de: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334331>

Recebido em 26 de junho de 2019

Revisado em 20 de agosto de 2019

Aprovado em 12 de setembro de 2019