

## **“Tire seus tanques do meu quintal”: Estado e sindicatos na crise do fordismo britânico (1964-1974).**

Thiago Romão de Alencar

Ao comparar a atuação na Guerra das Malvinas com a “guerra interna” contra os mineiros na greve de 1984-1985, afirmando serem ambas vitais para a defesa da democracia contra seus inimigos<sup>1</sup>, a primeira-ministra Margaret Thatcher expôs a visão de seu partido quanto aos sindicatos britânicos no contexto da contrarreforma neoliberal imposta pelos conservadores a partir de 1979. Na década seguinte, o primeiro-ministro trabalhista Tony Blair esforçou-se para dar o tom da relação do *New Labour* com o movimento sindical, ao afirmar na conferência anual do T.U.C.<sup>2</sup>, referindo-se aos anos 1970, que o Partido Trabalhista não iria “permitir o retorno dos tempos de guerra industrial, greves sem votação, piquetes de massa e ambulantes, ações secundárias e tudo mais”.<sup>3</sup> O que explica tais posicionamentos de ambos os principais partidos do espectro político britânico com relação àquela que é uma das principais instituições britânicas do pós-guerra? Como devem ser caracterizadas as décadas de 1960 e 1970, no que tange à questão sindical? Neste trabalho, buscarei discutir o contexto de crise econômica pela qual passou a Grã-Bretanha e as respostas governamentais, tanto de conservadores como de trabalhistas, à essa situação, dando ênfase às propostas legislativas que tentaram contornar o problema dos sindicatos, tratada como prioridade nos anos 1960 e 1970. Também abordarei a reação da classe trabalhadora organizada à essas medidas no período de crise do regime fordista de acumulação, buscando ressaltar a especificidade da organização das relações industriais naquela nação e do próprio desenvolvimento do movimento sindical ali. Tornar-se-ão claras as limitações e contradições do modo de regulação que colocava em interação o Estado, os partidos e os sindicatos, num momento em que a forma de organização da economia capitalista instaurada no pós-guerra passa a mostrar-se insuficiente para garantir as taxas de lucro da burguesia daquele país.

### *1. A economia britânica nos anos 1960 e a organização sindical.*

O ponto-chave para se entender as interpretações posteriores referentes aos anos 1960 e 1970 e, principalmente, o ataque frontal dirigido por Thatcher na década de 1980 à estrutura sindical, é a questão do desempenho econômico britânico no período. O crescimento econômico

---

<sup>1</sup> Disponível em: <http://www.bbc.com/news/uk-politics-10377842>. Acesso em: 23/03/2018.

<sup>2</sup> *Trade Union Congress*, principal central sindical britânica.

<sup>3</sup> *Financial Times*, 10 de setembro de 1997.

desse país ficou bem abaixo do esperado, principalmente se comparado ao de outras nações desenvolvidas europeias: a média anual de crescimento da produção total foi de 2,8% durante os anos 1960, contra 4,8% na Alemanha e 6% na França. Entre 1973 e 1979, os níveis britânicos caíram para menos de 2%. A taxa de lucro nas manufaturas caiu de 14% em 1964 para 9,9 em 1973, 3,9 em 1975, subindo para apenas 4,8% em 1979. Ao mesmo tempo, a estrutura de classes e os tradicionais padrões de desigualdade permaneceram: em 1972, os 5% mais ricos detinham 57% do total da riqueza; os 10%, 72%; os 20%, 85%, enquanto que o quinto mais pobre da sociedade recebia apenas 0,8% do total dos salários, e o quinto mais rico recebia 44%. Em 1975, 100 empresas detinham 80% dos ativos líquidos, explicitando uma alta concentração de capital. Mais de 40% da força de trabalho trabalhava para 211 companhias, que empregavam 5 mil funcionários ou mais. Há que se acrescentar ainda o crescimento das empresas multinacionais: à época, por volta de 15% da manufatura britânica era de propriedade estrangeira, empregando mais de 1 milhão de trabalhadores britânicos.

No entanto, a culpa pela baixa produtividade e lucratividade da pouco inovadora economia britânica recairia sob os ombros do movimento sindical. De fato, ao longo do período, todos os índices referentes a ações sindicais cresceram: afiliações aos sindicatos, que em 1964 abarcavam 10 milhões de trabalhadores (44% da força de trabalho), em 1979 passou dos 13 milhões (atingindo o pico de 55% da força de trabalho sindicalizada). Em 1979, mais de 70% dos trabalhadores eram atingidos por acordos coletivos e 5 milhões por arranjos de *closed shop*. E, talvez o mais importante indicativo do período seja o aumento exponencial dos delegados sindicais de base, os chamados *shop stewards*: 90 mil no início dos anos 1960, 175 mil em 1969 e mais de 300 mil em 1980, estando presentes em 74% dos estabelecimentos privados com mais de 50 trabalhadores.

Quando a organização da classe trabalhadora ganhou proeminência política cada vez maior e a militância de base ameaçava escapar dos limites políticos que garantiam o pleno funcionamento do sistema capitalista, a reação dos governos dispôs de um arsenal de mecanismos que de alguma forma neutralizassem esse poder nascido no chão de fábrica. Não por acaso, as tentativas trabalhistas e conservadoras de contornar o problema de “estagflação” da economia britânica passaram pela intervenção estatal legislativa visando sufocar tal fonte de poder. É sobre elas que nos debruçaremos agora.

2. *O governo Wilson e a intervenção governamental nas relações industriais: o relatório Donovan e In Place of Strife.*

Harold Wilson assumiu o poder pelos trabalhistas em 1964, prometendo pleno emprego, maior crescimento econômico em acordos e parceria com os sindicatos e uma ampla modernização da economia britânica. A indicação de ministros provenientes da ala sindical do partido (George Brown, James Calaghan – chanceler do Erário – e Frank Cousins, secretário-geral do T.G.W.U.<sup>4</sup> desde 1956, para o ministério da Tecnologia) parecia dar sinais de que o diálogo com os sindicatos seria grande. O Plano Nacional, publicado em 1965, foi uma tentativa arrojada de lidar com esse problema. Sua força, no entanto, foi corrompida por um de seus próprios objetivos centrais. Com vistas a sustentar o Plano, foi acordado – ao menos num estágio inicial – que o valor da libra esterlina deveria ser mantido. Mas isto, em troca, significava que o governo deveria satisfazer os credores externos mantendo controle sobre a inflação através de uma limitação ao aumento dos rendimentos praticados no país, com uma política de restrição salarial e de preços que serviria para conter a inflação. Daí a ideia de um “crescimento de rendimentos planejado”.

A ideia de uma “política de rendimentos” era controversa no interior do movimento trabalhista, com Richard Crossman, homem-forte da direita do partido defendendo a política como socialista, “ao menos mais socialista que o livre-mercado atuante na tradição de acordos voluntários que caracteriza as relações industriais na Grã-Bretanha”.<sup>5</sup> Com a pressão na libra, o governo cada vez mais se viu forçado a segurar os aumentos salariais, para manter a promessa de não alterar o valor da libra. Procurando se utilizar dos seus laços com o movimento sindical, o partido começou a pressionar as lideranças sindicais por controle nas demandas salariais, transformando a necessidade em obrigação ao instituir uma política nacional de rendimentos a partir do segundo semestre de 1966. Com a desvalorização da libra ocorrida na mesma época, acabou-se invertendo a relação: a política de rendimentos, idealizada para evitar tal desvalorização, agora seria usada para fazê-la ter algum efeito na economia britânica, que permanecia estagnada. Um corte orçamentário de 700 milhões de libras em gastos sociais e o aumento de impostos indiretos, somado ao fraco controle que o governo tinha sobre os preços

---

<sup>4</sup> *Transport and General Workers' Union* (Sindicato Geral e de Trabalhadores em Transportes, maior sindicato, em número de votos, no T.U.C.).

<sup>5</sup> Citado por PANITCH, Leo. *Social Democracy and Industrial Militancy: The Labour party, The Trade Unions and Incomes Policy, 1945-1974*. Cambridge: Cambridge University Press, 1976, p. 123, tradução nossa.

praticados, desagradou ainda mais a base militante do partido, levando a um crescimento exponencial no número de greves no período.

A grande polêmica surgiu devido ao fato do governo trabalhista ter baixado tal política sem participação do T.U.C. na elaboração da mesma. O próprio T.U.C. se declarava a favor da política, afirmando ser esta o único fator possível de igualar as demandas dos diversos sindicatos num nível que não prejudicasse uns em detrimento do benefício de outros, apenas demandando ser ele mesmo o responsável pela aplicação de forma voluntária, e não o próprio governo, seguindo a tradição do movimento sindical e das relações industriais britânicas. Ao mesmo tempo, o contexto nas bases sindicais se alterou na segunda metade dos anos 1960 com as eleições de Jack Jones (T.G.W.U.) e Hugh Scanlon (A.E.U.W.<sup>6</sup>), ambos dando mais poder e estímulo aos *shop stewards* e às ações descentralizadas e localizadas. Como apontaram à época Jones e Morris,

*s shop stewards* (ou seus equivalentes) são hoje vistos como um objetivo essencial dos sindicatos nos locais de trabalho e constituem o principal terreno para treinamento de lideranças no interior do movimento sindical, assim como a realização de um cada vez mais importante papel de negociação. Para muitos trabalhadores, eles são vistos como o sinal visual efetivo de seus próprios sindicatos.

O trabalho para o qual os *stewards*/representantes são eleitos e reconhecidos pelos sindicatos envolve quatro funções principais: organizar, negociar, representar as queixas dos membros para a gerência industrial e prover informações. (...)

Não há dúvida de que os *shop stewards*/representantes são instrumentos para resolver centenas de problemas no local de trabalho, e a maioria deles trabalha lealmente e rapidamente para seus membros e para o sindicato que eles representam. (...)

É hoje amplamente aceito que os *shop stewards* serão a chave para qualquer progresso em direção à Democracia Industrial.<sup>7</sup>

Em disputa encontrava-se a localização do poder de fato nas disputas industriais. Tornaram-se características das relações industriais britânicas as negociações descentralizadas das direções sindicais, levadas a cabo no chão de fábrica pelos *shop stewards* em acordos localizados com seus empregadores diretos. Ao não se chegar a um acordo num primeiro momento, os próprios *stewards* organizavam greves, que geralmente eram realizadas sem a sanção oficial do sindicato ao qual estavam vinculados. Greves localizadas, de curta duração, que serviam para lhes dar ganho de causa na maioria das vezes. O grande exemplo disso foi a famosa greve nas fábricas da Ford em Dagenham e arredores bem documentada por Beynon<sup>8</sup>, onde questões da própria organização e condições do trabalho foram o combustível para a

<sup>6</sup> *Amalgamated Union of Engineering Workers* (Sindicato Consolidado dos Trabalhadores em Mecânica, segundo maior sindicato no T.U.C.).

<sup>7</sup> JONES, Jack; MORRIS, Max. *A-Z of Trade Unionism and Industrial Relations*. Londres, Heinemann: 1982, p. 254-255, tradução nossa.

<sup>8</sup> BEYNON, Hum. *Trabalhando para Ford – Trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística*. São Paulo: Editora Paz e terra, 1995.

grande mobilização dos *shop stewards* nas indústrias automobilísticas em 1968-1969 e levaram o primeiro-ministro a declarar à Hugh Scanlon, líder do sindicato ao qual os *stewards* da Ford estavam vinculados, a frase que dá nome a esse artigo. Hyman será taxativo em afirmar que, nessa época, “a organização dos *shop stewards* se tornou o verdadeiro sindicato”.<sup>9</sup>

É nesse contexto que foi divulgado, no segundo semestre de 1968, o relatório da Comissão Donovan<sup>10</sup>, instaurada em 1965 para investigar as práticas de negociações entre patrões e empregados sindicalizados, encabeçada por *lord* Donovan. Formada por membros da Câmara dos Lordes, do T.U.C. e do C.B.I.<sup>11</sup>, a comissão concluiu que o problema das relações industriais britânicas envolvia deficiências institucionais de ambos os lados. Segundo o relatório da comissão, o conjunto das relações industriais na Grã-Bretanha era constituído de dois sistemas até certo ponto concorrentes: havia um sistema formal, constituído pelas organizações nacionais dos trabalhadores e dos patrões, que geravam acordos coletivos nacionais cada vez mais desconectados das realidades das relações no local de trabalho, estas ligadas ao sistema local de acordos entre *shop stewards* e diretores de fábricas. Esse último sistema, amplamente informal, fragmentado e autônomo carecia de regulamentação específica. Como explicou Beynon, “foi esse ‘hiato estrutural’ entre a organização sindical ‘oficial’ e as organizações nas oficinas de fábrica que muitos analistas consideraram uma ameaça à estabilidade do ‘sistema de relações industriais’ como um todo”.<sup>12</sup> Ainda de acordo com o relatório, o sistema informal de relações industriais deveria ser mais efetivamente regulado, as negociações coletivas deveriam ser encorajadas, o *closed shop*<sup>13</sup> não deveria ser proibido e as imunidades legais dos sindicatos deveriam ser mantidas e se possível estendidas, sem qualquer tipo de intromissão do governo para além das já existentes. O relatório reconhecia nas negociações localizadas, devidamente reguladas, uma boa forma de melhorar o sistema de relações industriais britânicas.

---

<sup>9</sup> HYMAN, Richard. *Understanding European Trade Unionism*. Londres: SAGE Publications, 2001, p. 99, tradução nossa.

<sup>10</sup> *Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations*.

<sup>11</sup> *Confederation of British Industry*, principal órgão patronal britânico.

<sup>12</sup> BEYNON, Hum, *op. cit.*, p. 21.

<sup>13</sup> Sistema acordado entre representantes patronais e sindicais que determinava sindicalização obrigatória a trabalhadores de determinadas empresas. Como explicam Jones e Morris, “o sistema de *closed shop* é objeto de intensa controvérsia. Ele se desenvolveu como meio de defender salários e condições conquistadas pelos sindicatos de serem minados por pessoas dispostas a trabalharem por piores salários e condições. É sustentado sob o argumento de que os benefícios de acordos negociados por sindicatos beneficiam todos os trabalhadores, independente de filiação sindical, e não é sabido de trabalhadores não-sindicalizados que recusem tais benefícios. Apesar de alguns patrões se oporem ao sistema, muitos veem a vantagem de se negociar com sindicatos representando a totalidade de sua força de trabalho e a estabilidade que tal sistema garante às relações industriais”. Cf. JONES, Jack; MORRIS, Max, *op. cit.*, p.39, tradução nossa.

No entanto, em janeiro de 1969, o governo Wilson, na figura de sua secretária de Estado para Emprego e Produtividade, Barbara Castle, que desde o ano anterior ficara responsável pela política de rendimentos, apresentou à sociedade o *white paper*<sup>14</sup> intitulado *In Place of Strife*, até ali uma das mais ousadas tentativas de contornar a questão sindical no pós-guerra. Ferrenha defensora da política de rendimentos, Castle via nas greves não-oficiais localizadas conduzidas pelos *shop stewards* um rompimento do acordo e da responsabilidade que um planejamento socialista e um movimento trabalhista disciplinado significavam, ao escaparem dos acordos de limite de aumentos nacionalmente negociados no Plano Nacional e na política de rendimentos. *In Place of Strife* propunha novos direitos aos sindicatos, como reconhecimento obrigatório por parte dos empregadores, mas também novas responsabilidades. Em particular, as chamadas “cláusulas penais”: qualquer ação grevista não-oficial estaria sujeita a uma ‘pausa conciliadora’ compulsória de 28 dias, quando as partes em conflito tentariam chegar a um acordo arbitrado pela *Comission on Industrial Relations* (CIR), órgão que seria criado especialmente para isso; a Secretaria de Estado teria poder de ordenar votações secretas entre os membros do sindicato em questão antes de qualquer greve; por fim, determinava-se que eventuais multas a serem aplicadas individualmente a trabalhadores grevistas em desacordo com a lei poderiam ser retidas na fonte, retiradas diretamente do rendimento do trabalhador, sem direito a apelação ou negociação. Tais medidas foram sugeridas depois do fracasso do T.U.C. em implementar de forma voluntária uma política de contenção salarial, e continha grande parte das demandas da C.B.I. Grande parte desse fracasso do T.U.C. pode ser explicado pela estrutura específica e pela forma como o sindicalismo se desenvolveu em solo britânico, de forma descentralizada e voluntária.

Ficou claro ao longo do documento que o seu *leitmotiv* era o combate ao poder crescente dos *shop stewards* e das suas greves não-oficiais, sob o argumento de que ambos acabavam por gerar situações em que o interesse nacional estaria ameaçado. Como descreveu o *white paper* em seu parágrafo 15:

A greve típica na Grã-Bretanha é não-oficial e normalmente viola acordos procedimentais. Apesar de serem encerradas rapidamente, geralmente se iniciam sem aviso e seu efeito disruptivo pode ser mais sério. (...) Algumas indústrias muitas vezes passam longos períodos sem enfrentar greves, mas elas podem sofrer indiretamente devido a greves em postos chave de seus mantimentos ou serviços. Esse tipo de greve

---

<sup>14</sup> De acordo com o site do parlamento britânico, “*White papers* são documentos produzidos pelo governo com vistas a apresentar propostas para legislações futuras. Podem incluir um rascunho inicial do projeto de lei que está sendo planejado, proporcionando assim uma base para discussões e consultas mais aprofundadas com os grupos interessados e afetados por tal proposta, além de permitir mudanças no projeto de lei antes que ele seja formalmente apresentado ao parlamento”. Disponível em: <https://www.parliament.uk/site-information/glossary/white-paper/>. Acesso em: 21/04/2018, tradução nossa.

pode causar deslocamentos de trabalho abrangentes e às vezes acontece em completo descaso com suas consequências para a comunidade.<sup>15</sup>

A proposta do governo tentava se equilibrar de forma contraditória entre dois princípios que, nesse contexto de tentativa de controle de níveis salariais e inflação galopante, apresentavam-se contraditórios. O parágrafo 14 de *In Place of Strife* dizia que

a crescente interdependência da indústria moderna significa que o uso da arma da greve em certas circunstâncias pode infligir danos desproporcionais ao resto da sociedade. O direito de um trabalhador de interromper seu trabalho é uma das liberdades fundamentais numa democracia e a existência desse direito sem dúvida contribuiu para o progresso industrial e o desenvolvimento de uma sociedade mais justa. Mas também é verdade que em certas situações de hoje, greves de grupos em posições-chave na economia podem danificar os interesses de outras pessoas de forma tão séria – incluindo os interesses de outros sindicalistas – que se deveria lançar mão delas apenas quando todas as outras alternativas tiverem falhado.<sup>16</sup>

Direito de greve e direitos individuais se chocavam a partir do momento em que o governo do Partido Trabalhista se colocava ao lado dos interesses capitalistas a fim de resguardar a produtividade e lucratividade da economia britânica às custas das demandas salariais sindicais. Panitch sintetiza as contradições das propostas trabalhistas. Para o autor,

O argumento trivial de que o essencial direito de greve fosse ativado apenas quando ‘todas as outras alternativas’ tivessem falhado, não apenas implicava uma restrição *a priori* muito maior nessa liberdade do que nas outras, mas imediatamente levantava questões sobre quem iria decidir se as ‘outras alternativas’ estivessem disponíveis, o que constituía ‘danos desproporcionais’ no resto da sociedade, e quais [e de quem] ‘objetivos sociais e econômicos’ eram frustrados por uma greve. Essa são questões inevitáveis numa sociedade em que a habilidade de fazer greve se constitui como uma das principais fontes disponíveis àqueles que têm que vender sua força de trabalho a outros para assegurar os requisitos para sua existência material. (...) A reivindicação de que o principal interesse do Estado na prevenção de greves se apoiava na proteção de um grupo de trabalhadores contra outro não podia ser substanciada enquanto essa questões sobre os conflitos *entre as classes* permaneciam não-resolvidas. Não era nada inconsistente com a ideologia do partido Trabalhista que essas questões básicas sobre a natureza do conflito de classe e o papel do Estado numa sociedade capitalista fossem encobertos.<sup>17</sup>

A questão de fundo que mobilizava as bases sindicais contra as medidas contidas em *In Place of Strife* era a questão da intervenção do governo e do Estado, tanto nas relações industriais e nas negociações coletivas, como no próprio modo de organização e de procedimentos dos sindicatos. A tradição do voluntarismo nas relações industriais caracterizou

<sup>15</sup> SECRETARY OF STATE FOR EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY. *In Place of Strife*, p. 8, tradução nossa, 1969.

<sup>16</sup> *Idem*, tradução nossa.

<sup>17</sup> PANITCH, Leo, *op. cit.*, p. 172, tradução nossa.

a luta sindical britânica desde o século XIX e líderes sindicais viam com desconfiança essas mudanças, mesmo quando propostas por um governo trabalhista. É isso que explica a luta do T.U.C. por uma adesão voluntária à política de preços coordenada pela própria central sindical, e não imposta pelo governo. Como explica Hyman,

Por que os sindicatos eram tradicionalmente tão dispostos a aceitar o princípio voluntarista, enquanto seus iguais em outros países estavam ansiosos em envolver o Estado na regulação do emprego e na subscrição de seu próprio status representativo? A resposta pode ser encontrada, em parte, em três características distintivas dos sindicatos britânicos: sua estrutura complexa e fragmentada; sua atitude ambígua perante a ação política; e o potente valor moral que eles adicionaram ao conceito da ‘negociação coletiva livre’. (...) A experiência os mostrou que negociações coletivas poderiam obter resultados aceitáveis; por outro lado, eles sabiam que os políticos e os juízes que aplicavam as leis que o parlamento promulgava vinham de uma classe diferente, e muitas vezes não tinham simpatia ou não entendiam as necessidades dos trabalhadores. Para os sindicatos britânicos, diferentemente daqueles na Europa, o Estado aparentava ser profundamente irrelevante uma vez que seu direito básico de funcionar havia sido estabelecido legalmente. Mesmo depois de terem ajudado a criar o Partido Trabalhista, na virada do século, os sindicatos normalmente tratavam a ação política como subsidiária à sua preocupação maior com as negociações coletivas; e eram bastante receosos de qualquer tentativa do governo – inclusive de governos trabalhistas – de intervir em seu terreno sem serem convidados.<sup>18</sup>

O ataque em forma de regulação jurídica da atuação dos *shop stewards* e das greves não-oficiais se tornaram a pedra de toque do governo trabalhista. Mas a classe que ele supostamente representava tinha cada vez mais consciência dos limites e contradições do seu partido. Num relatório feito pelo *North West Shop Stewards Committee*, elaborado como um guia crítico à *In Place of Strife*, a posição desse grupo era dita em alto e bom tom: para eles, as proposições de mudanças legislativas nas relações industriais

tinham apenas uma intenção verdadeira, qual seja, a de destruir a democracia e o poder de base sustentados no chão de fábrica. Diversas vezes ao longo do projeto de lei, as cláusulas penais são dirigidas contra a democracia do chão de fábrica, para limitar o poder dos *shop stewards*. (...) O projeto de lei representa as demandas dos empregadores por leis antigrevistas.<sup>19</sup>

A questão das cláusulas penais (as multas retidas na fonte, as votações para as greves e o período da pausa conciliatória) foi o fator que uniu o movimento sindical e suas instâncias diretivas. O T.U.C. se mostrou contra esses pontos específicos da proposta, mas ainda buscava um entendimento com sua própria base com relação a uma possível política de rendimentos voluntária, acordada entre os líderes sindicais e os *shop stewards*. Mas foram estes últimos que

<sup>18</sup> HYMAN, Richard, *op. cit.*, p. 72, tradução nossa.

<sup>19</sup> NORTH WEST SHOP STEWARDS ACTION COMMITTEE. *Government White Paper “In Place of Strife” Out!*, s/d, tradução nossa.

se mostraram a oposição mais contundente a *In Place of Strife* pressionando pela recusa do plano em sua totalidade. Um número não desprezível de parlamentares trabalhistas também se mostrou contrário ao plano se este fosse posto para votação na Câmara dos Comuns com as cláusulas penais incluídas.

No entanto, tanto esses parlamentares, como as lideranças sindicais e o conselho geral do T.U.C. se resguardavam de atacar frontalmente o governo Wilson, sob o argumento de que tal ataque ocasionaria um racha no partido e a derrota nas eleições vindouras. Ao fim, um acordo entre as lideranças do T.U.C. e o governo foi alcançado, com a central sindical se comprometendo a se reformar internamente com vistas a implementar a limitação de demanda salarial de forma voluntária, em troca da suspensão temporária do projeto de lei e a retirada das cláusulas penais em propostas futuras pelo governo.

A retirada do plano foi tratada pelos conservadores como derrota e capitulação do partido frente aos sindicatos, reforçando a ideia de que os sindicatos estavam sob posse de um poder desmesurado. Como não poderia ser diferente, as eleições de 1970 trouxeram os *tories* de volta ao governo. Na próxima sessão, veremos a tentativa de resposta conservadora à questão sindical e a reação da classe trabalhadora organizada.

### 3. *O Industrial Relations Act de Edward Heath e a resposta do movimento sindical.*

Na oposição ao primeiro governo Wilson (1964-1970), os conservadores divulgaram diversos relatórios e documentos oficiais – como *Action, Not Words* (1966) e *Fair Deal at Work* (1967) – onde se posicionavam frente a questão sindical. Em comum, a proposta de uma estrutura legal que garantisse que os sindicatos atuariam de acordo com um suposto “interesse público” e que fornecesse uma definição clara dos direitos e deveres presentes nas relações industriais. A tática conservadora então delineada seria o reforço da autoridade dos líderes sindicais e da hierarquia dentro de cada sindicato contra a força da militância do chão de fábrica dos *shop stewards*, tendo em vista os seguintes objetivos:

- (1) Negociações coletivas mais responsáveis, com o intuito de melhorar o conteúdo dos acordos e garantir que, uma vez feitos, sejam mantidos e cumpridos.
- (2) A remoção das barreiras à eficiência industrial, alta produtividade e maiores salários reais.
- (3) A conquista de uma maior cooperação entre a gerência industrial, os empregadores e os sindicatos para se assegurar a paz e o progresso industriais.

(4) A garantia de proteção justa e razoável a direitos individuais básicos – incluindo o direito de trabalhar na ocupação de sua escolha e para a qual se está melhor qualificado.<sup>20</sup>

Neste sentido, em seu manifesto eleitoral de 1970, *A Better Tomorrow*, os conservadores firmavam o objetivo de “reforçar os sindicatos e suas lideranças oficiais ao prover meios de intimidar as ações irresponsáveis de minorias não-oficiais”<sup>21</sup>, buscando criar “uma estrutura legal apropriada para que as relações entre patrões, empregados e sindicatos pudessem se desenvolver”. Nascia assim o *Industrial Relations Act*, que propunha alterações no direito de greve (como a instauração de um período preparatório de análise de dois meses anteriores a decretação da greve, onde as causas em questão seriam analisadas por um tribunal do trabalho formado por membros do governo, representantes patronais e do T.U.C., além de instituir obrigatoriedade de votação para se decidir greves e exigência de aprovação mínima por 60% de votos), nos acordos coletivos, além da criação de um tribunal específico para causas das relações industriais (o *National Industrial Relations Court*), que ganhava autoridade para impor penas e multas tanto a sindicatos como a sindicalistas individuais. E outra polêmica medida era a criação de um órgão específico que ficaria incumbido de registrar os sindicatos que se submetessem ao ato, com o intuito de fiscalizar a adequação de suas normas internas aos procedimentos determinados pela nova lei, interferindo diretamente no funcionamento dos sindicatos. Os sindicatos que não se registrassem e não seguissem as regras de procedimento e organização interna impostas pelo governo, não seriam reconhecidos e não poderiam participar de nenhuma negociação com patrões ou com o governo, tendo sua existência enquanto grupo de barganha praticamente anulada.

Se as relações entre o T.U.C., as bases sindicais e o próprio partido trabalhista haviam ficado estremecidas após a polêmica do governo anterior, as proposições ainda mais intrusivas dos conservadores tiveram por resultado imediato a reunião do movimento trabalhista contra um inimigo comum. Num relatório divulgado logo após os conservadores terem ganho a eleição sob um programa cuja proposta central era o *Industrial Relations act*, o T.U.C. deixou clara a sua posição:

O governo afirma que suas propostas são justas e razoáveis: elas não o são. Ele diz que as propostas irão reforçar a autoridade e a posição dos sindicatos: elas não o farão. Diz ainda que elas reforçarão também o sistema voluntário de relações industriais: isso também não é verdade. Por fim, o governo diz que o ato não é antissindicato. Isso ele o é.

---

<sup>20</sup> CONSERVATIVE POLITICAL CENTRE, *Fair Deal at Work*, p. 62, 1966, tradução nossa.

<sup>21</sup>Disponível em: <http://www.conservativemanifesto.com/1970/1970-conservative-manifesto.shtml>. Acesso em: 30/03/2018, tradução nossa.

O direito do empregado de se agrupar em organizações moldadas por eles mesmos, de acordo com suas necessidades, e de agir coletivamente para defender seus interesses comuns, é inerente às sociedades livres. Esse direito não precisa, e não deveria requerer licença do Estado ou permissão de um juiz de Suprema Corte. No entanto, é isso o que o governo propõe. A proposta é tão odiosa como perigosa.<sup>22</sup>

Até a Sociedade Fabiana, conhecida por suas posições moderadas, afirmou, em sua análise do ato, que o objetivo do projeto de lei não era reformar o sistema de negociações coletivas, “mas antes, ao impor de cima um complexo sistema de penalidades legais (inclusive a prisão) sobre trabalhadores e sindicatos, interromper as greves e outros tipos de agitação industrial”<sup>23</sup>, concluindo que “o espírito geral do projeto de lei é autoritário, antissindicato e restritivo. Caso se torna efetivo, pode não apenas enfraquecer os sindicatos, mas também tornar o problema das relações industriais mais difícil de resolver do que antes”.<sup>24</sup>

A resistência organizada pelo T.U.C. não tardou a acontecer. São desse período as maiores manifestações públicas organizadas pela central sindical em sua história. Como tática frente às exigências da nova legislação, aprovada na Câmara dos Comuns no início de 1971, o T.U.C. sugeriu a seus filiados a recusa na inscrição sob o órgão registrador e a não utilização do novo tribunal de relações industriais para casos em disputa, pois isto acarretaria o reconhecimento indireto da nova lei. Uma onda de greves se iniciou nas bases do movimento sindical, com destaque para as greves dos ferroviários e dos doqueiros de Londres. Ambas sofreram interferência da justiça já sob as regras do novo ato, mas o resultado de ambas acabou beneficiando o movimento sindical.

No caso da greve dos trabalhadores ferroviários, a demanda de aumento de salário inicial foi negada pelos empregadores, que logo se utilizaram do ato para impor o período de 14 dias de *cooling off* e levar o caso ao *Industrial Relations Court*. Este ordenou uma votação no sindicato para decidir se a demanda salarial feita pelos *shop stewards* era apoiada pelos trabalhadores. Na votação, mais de 80% apoiam as demandas e a manutenção da greve, proporcionando aos *shop stewards* um fator legitimador difícil de ser contornado pelo patronato. Após poucos dias de greve, a negociação com os patrões chegou a um acordo de 13% e a greve foi encerrada.

Já no caso das docas, mudanças nas forças produtivas alteraram o regime de trabalho e diminuíram os rendimentos dos doqueiros. Piquetes e greves não-oficiais estouraram, com bloqueios de estradas e depósitos ocorrendo por fora do comando do T.G.W.U., sindicato ao

---

<sup>22</sup> T.U.C., *Reason: The case against the Government's proposals on Industrial Relations*. 1970, tradução nossa.

<sup>23</sup> FABIAN SOCIETY, *Divide and Rule: the Industrial Relations bill*, 1971, p. 7, tradução nossa.

<sup>24</sup> *Idem*, p. 10, tradução nossa.

qual esses trabalhadores estavam vinculados. O sindicato então é ordenado pelo *Industrial Relations Court* a interromper os bloqueios e sofre multas, recorrendo ao tribunal de apelação argumentando que não tinha autoridade e controle sobre os seus *shop stewards*, não devendo, assim, ter seus fundos sequestrados, como previa a legislação. A corte de apelação surpreendentemente dá ganho de causa ao TGWU, aceitando que este não tinha poder sobre seus grevistas. Aos patrões, só restava processar grevistas individuais, já que o sindicato estava isento de ser processado e logo cinco *shop stewards* são presos no distrito de Pentonville, gerando uma onda de greves de solidariedade e uma ameaça de greve geral pelo T.U.C. A soltura dos *shop stewards* acaba dando força aos grevistas, que permanecem em greve e logo conseguem seus aumentos salariais e a garantia de emprego frente às mudanças na estrutura tecnológica nas docas.

Mas com certeza, o setor da economia que mais contribuiu para a derrota da legislação conservadora foi o mineiro. A erupção repentina nas minas de carvão britânicas surpreendeu tanto o Conselho Nacional do Carvão, o órgão do governo que fiscalizava a indústria carvoeira nacionalizada, como os ministros, e refletia a profunda frustração que vinha se acumulando entre os mineiros durante a enorme onda de fechamento de postos e cortes em mão-de-obra que começaram no início dos anos 1960 e que diminuiu o tamanho da força de trabalho na indústria carvoeira de 700 mil para 290 mil trabalhadores em apenas doze anos. A última participação política relevante do N.U.M. fora na tentativa fracassada de greve geral em 1926. Mas a volta ao proscênio da política britânica ocorreria no contexto do *Industrial Relations Act* de 1972, numa longa e vitoriosa greve que envolveu a solidariedade dos trabalhadores de vários outros setores fundamentais pro funcionamento da indústria carvoeira, como os ferroviários, além do apoio da opinião pública e das táticas inovadoras, em especial os piquetes ambulantes, que bloqueavam os postos de abastecimento e transporte dos carregamentos de carvão, vitais para o impacto pretendido pela greve.

Pressionado por todos os lados, o governo Heath aceita colocar o ato em suspenso, tentando uma mudança de direção política visando salvar o seu mandato ao impor uma nova política de rendimentos, mais arrojada e restritiva que a preconizada pelos trabalhistas na década anterior. O resultado foi uma nova greve dos mineiros em fevereiro de 1974, quando a política entrou em sua terceira fase. Seguiu-se em questão de dias a convocação de novas eleições por parte do governo, com os conservadores concorrendo sob o mote de “Quem governa de fato o país, os partidos ou os sindicatos?”. Com um subtítulo ‘o perigo de dentro’, o manifesto declarava que a escolha perante a nação se encontrava entre aceitar ou não as exigências do N.U.M. e sua nova greve. Caso o governo aceitasse, “significaria aceitar o abuso

do poder industrial para ganhar posições privilegiadas”, “enfraquecer a posição de líderes sindicais moderados”, “tornar certo de que greves similares ocorreriam em intervalos frequentes no futuro”, e “destruir as chances de conter a inflação”.<sup>25</sup> O governo argumentava que enquanto os mineiros tinham direito a um acordo ‘justo’ quanto as suas demandas salariais, era importante também que qualquer acordo também fosse justo com os quase seis milhões de trabalhadores que já tinham conquistado acordos dentro dos limites do estágio 3 da política contra-inflacionária e outros que estavam prontos para aceitar tratamento similar. A eleição, disputada sob esses argumentos, deu vitória aos trabalhistas, que logo entram em acordo com os mineiros, pondo fim à greve.

### *Considerações Finais*

Papel vital nos trinta anos “dourados” do capitalismo britânico do pós-guerra tiveram o Partido Trabalhista e o T.U.C., contribuindo para um processo de despolitização das demandas operárias e apassivamento político desta classe, repelindo seus elementos mais radicais e se adequando aos limites vigentes da hegemonia deste bloco histórico, contribuindo de maneira crucial para a manutenção e perpetuação das relações de classes sob a democracia do Estado de bem-estar social. Para Panitch,

A função do Partido Trabalhista no sistema político britânico consiste não apenas em representar os interesses da classe trabalhadora, mas também em agir enquanto um dos principais mecanismos de inculcação de valores e símbolos nacionais nesta classe, e em reinterpretar e restringir as demandas desta classe sob a luz desses valores. O Partido Trabalhista, em outras palavras, atua simultaneamente enquanto partido de representação e enquanto importante agente de controle social e de socialização política, mediando entre nação e classe.<sup>26</sup>

Ainda em 1938, Kalecki discutia os aspectos políticos presentes em uma economia de pleno emprego, ressaltando o fato de que

*A manutenção* do pleno emprego causaria mudanças políticas e sociais que dariam novo ímpeto à oposição de donos de negócios. De fato, sob um regime de pleno emprego permanente, as “demissões” deixariam de ter seu papel de medida disciplinadora. A posição social dos patrões estaria enfraquecida, e a autoconfiança e consciência de classe dos trabalhadores cresceria. Greves por aumentos salariais e melhorias nas condições de trabalho criariam tensões políticas. (...) “Disciplina nas fábricas” e “estabilidade política” são mais apreciadas pelos donos de negócios do que lucro. Seu instinto de classe diz a eles que pleno emprego duradouro não é compatível

<sup>25</sup> Disponível em: <http://www.conservativemanifesto.com/1974/Feb/february-1974-conservative-manifesto.shtml>. Acesso em: 21/04/2018, tradução nossa.

<sup>26</sup> PANITCH, Leo, *op. cit.*, 1976, pp. 235-236, tradução nossa.

com seu ponto de vista, e que o desemprego é parte integrante do sistema capitalista “normal”.<sup>27</sup>

Para “funcionar” corretamente – ou seja, para dar plena vazão à acumulação capitalista e contornar essa consequência do pleno emprego –, um regime corporativista exige organizações que estejam comprometidas com a legitimação do sistema econômico existente e que confinem suas demandas em termos compatíveis aos do sistema. Mais do que isso, particularmente com relação aos representantes operários, exigia sindicatos centralizados capazes de controlar movimentos mais radicais nas bases sindicais. No específico caso britânico, com os laços estruturais entre o T.U.C. e o Partido Trabalhista, o terreno estava aberto para o protagonismo do partido nesse esquema enquanto ator principal no processo de hegemonização do período. Não por acaso, ao compararmos os níveis de aumento real de salários entre os governos conservador e trabalhista no período que abordamos nesse trabalho, vemos clara vantagem para o governo Wilson no que tangia à contenção das demandas salariais. Os resultados práticos só poderiam ser percebidos a médio prazo, quando do afastamento cada vez maior dos eleitores sindicalizados com relação ao partido Trabalhista, se constituindo em uma das explicações mais fortes para as seguidas vitórias do governo da conservadora Margaret Thatcher nos anos 1980, o mais virulento frente aos sindicatos. Ao mesmo tempo, a posição de Tony Blair apontada no início desse trabalho igualmente nos mostra os rearranjos político-ideológicos pelos quais passou a Grã-Bretanha, cujo marco inicial deve ser localizado a partir da crise dos anos 1960, tema central deste trabalho.

---

<sup>27</sup> KALECKI, Michal. “Political Aspects of Full Employment”. In: *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1971, p. 140-141, tradução nossa.