

“No lugar do conflito”, a lei? Trabalhistas e conservadores na crise do fordismo britânico (1968-1972)

Thiago Romão de Alencar*

Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil

Resumo

A crise do fordismo implantado no pós-Segunda Guerra europeu começa a apresentar seus sintomas mais explícitos no fim dos anos 1960, em um período de crescente força organizativa da classe trabalhadora. No caso britânico, a espiral inflacionária e a baixa produtividade da economia passaram a ter como bode expiatório o desenho das relações industriais naquele país definido nas primeiras décadas do século XX. Neste trabalho, analisaremos as duas primeiras tentativas de se contornar a questão sindical no período: a proposta de controle e interferência estatal pelos trabalhistas a partir do projeto de lei *In Place of Strife* ao fim do primeiro governo Wilson (1964-1970) e o fracasso da tentativa de judicialização e controle contida no *Industrial Relations Act* dos conservadores liderados por Edward Heath em 1972. Em comum, a tentativa das classes dominantes britânicas, através do Estado e do direito, de dobrar o poder organizado do trabalho.

Palavras-chave: Grã-Bretanha; crise do fordismo; legislação antissindical.

“En el lugar del conflicto”, ¿la ley? Laboristas y conservadores en la crisis del fordismo británico (1968-1972)

Resumen

La crisis del fordismo implantado en la Europa posterior a la Segunda Guerra Mundial comenzó a mostrar sus síntomas más explícitos a finales de los años sesenta, durante un periodo de creciente fuerza organizativa entre la clase trabajadora. En el caso británico, la espiral inflacionista y la baja productividad de la economía empezaron a tener como chivo expiatorio el diseño de las relaciones laborales en ese país definido en las primeras décadas del siglo XX. En este trabajo analizaremos los dos primeros intentos de sortear la cuestión sindical en el periodo: la propuesta laborista de control e injerencia estatal con el proyecto de ley *In Place of Strife* al final del primer gobierno de Wilson (1964-1970) y el fracaso del intento de judicialización y control contenido en la *Industrial Relations Act* de los conservadores liderados por Edward Heath en 1972. En común, el intento de las clases dominantes británicas, a través del Estado y la ley, de doblegar el poder organizado de los trabajadores.

Palabras clave: Gran Bretaña; crisis del fordismo; legislación antisindical.

“In the place of conflict”, the law? Labor and conservatives in the crisis of British Fordism (1968-1972)

Abstract

The crisis of Fordism implemented in post-World War II Europe began to show its most explicit symptoms at the end of the 1960s, during a period of growing organizational strength among the working class. In the British

* Professor de História na Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro. Doutor em História Social pela Universidade Federal Fluminense. E-mail: thiagoromaoalencar1505@gmail.com.

 <http://lattes.cnpq.br/5487698417588459>  <https://orcid.org/0000-0001-9179-2469>

Recebido em 28 de dezembro de 2023 e aprovado para publicação em 6 de maio de 2024.



case, the inflationary spiral and the low productivity of the economy began to have as a scapegoat the design of industrial relations in that country defined in the first decades of the 20th century. In this paper, we will analyse the first two attempts to get around the trade union issue in the period: the proposal for state control and interference by Labour based on the In Place of Strife bill at the end of the first Wilson government (1964-1970) and the failure of the attempt at judicialization and control contained in the Industrial Relations Act by the Conservatives led by Edward Heath in 1972. In common, the attempt by the British ruling classes, through the state and the law, to bend the organized power of labor.

Keywords: Britain; crisis of Fordism; anti-union legislation.

« En lieu et place du conflit », la loi ? Les travaillistes et les conservateurs dans la crise du fordisme britannique (1968-1972)

Résumé

La crise du fordisme mise en œuvre dans l'Europe de l'après-guerre a commencé à montrer ses symptômes les plus explicites à la fin des années 1960, au cours d'une période de montée en puissance de l'organisation de la classe ouvrière. Dans le cas de la Grande-Bretagne, la spirale inflationniste et la faible productivité de l'économie ont commencé à servir de bouc émissaire à la conception des relations industrielles dans ce pays, définie au cours des premières décennies du 20^e siècle. Dans cet article, nous analyserons les deux premières tentatives de contournement de la question syndicale au cours de cette période : la proposition du Labour de contrôle et d'ingérence de l'État avec le projet de loi In Place of Strife à la fin du premier gouvernement Wilson (1964-1970) et l'échec de la tentative de judiciarisation et de contrôle contenue dans l'Industrial Relations Act par les conservateurs dirigés par Edward Heath en 1972. En commun, la tentative des classes dirigeantes britanniques, par le biais de l'Etat et de la loi, de faire plier le pouvoir organisé des travailleurs.

Mots clés : Grande-Bretagne ; crise du fordisme ; législation antisyndicale.

英国福特主义危机中的劳工党和保守党 (1968-1972)

摘要

第二次世界大战后，欧洲国家所实施的福特主义出现了危机，在60年代末，危机症状开始显现：当时工人的抗争日趋激烈，工人的组织力量不断增强。以英国为例，由于通货膨胀螺旋式上升和生产率的持续下降，民众开始质疑20世纪头几十年英国推行的劳资关系解决机制，将该机制当作高通涨、低效率的替罪羊。本文将分析这一时期英国政府驯服工会组织的两次尝试：第一次，威尔逊政府(1964-1970)末期，基于《冲突之地法案》提出国家控制和干预劳工运动的措施；第二次，1972年，以爱德华·希思(Edward Heath)为首的保守党在修改《劳资关系法》时，尝试实施司法化和政府控制的办法。总之，英国统治阶层力图通过法制来削弱劳工阶级的力量。

关键词：英国；福特主义危机；反工会立法

„Anstelle des Konflikts“ das Gesetz? Labour und die Konservativen in der Krise des britischen Fordismus (1968-1972)

Zusammenfassung

Die Krise des Fordismus in Europa nach dem Zweiten Weltkrieg zeigte ihre deutlichsten Symptome Ende der 1960er Jahre, in einer Zeit, in der die Arbeiterklasse immer stärker organisiert war. Im Falle Großbritanniens wurden die Inflationsspirale und die geringe Produktivität der Wirtschaft zum Sündenbock für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in diesem Land, die in den ersten Jahrzehnten des 20. In diesem Beitrag werden die ersten beiden Versuche analysiert, das Gewerkschaftsproblem in diesem Zeitraum zu umgehen: der Vorschlag der Labour-Partei für eine staatliche Kontrolle und Einmischung mit dem „In Place of Strife“-Gesetz am Ende der ersten Wilson-Regierung (1964-1970) und das Scheitern des Versuchs einer Justizialisierung und Kontrolle im Rahmen des „Industrial Relations Act“ durch die Konservativen unter Edward Heath im Jahr 1972. Gemeinsam ist ihnen der Versuch der britischen herrschenden Klassen, durch den Staat und das Gesetz die organisierte Macht der Arbeiterschaft zu beugen.

Stichworte: Großbritannien; Krise des Fordismus; gewerkschaftsfeindliche Gesetzgebung.

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, a primeira-ministra conservadora Margaret Thatcher expôs a visão de seu partido quanto aos sindicatos britânicos no contexto da contrarreforma neoliberal imposta pelo seu governo a partir de 1979 (Travis, 2013). Na década seguinte, o futuro 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.¹ como líder do partido em 1995, que “não haveria revogação das leis sindicais dos conservadores. As votações de greve estão aqui para ficar. Não haverá piquetes ambulantes e de massa. Todos esses fantasmas do passado foram exorcizados, deixem-nos onde estão” (DONEGAN, 2001, par. 6, tradução nossa). 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, buscaremos 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, tratado como prioridade nos anos 1960 e 1970. Também abordaremos 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, em um momento em que a forma de organização da economia capitalista instaurada no pós-guerra passou a mostrar-se insuficiente para garantir as taxas de lucro da burguesia daquele país.

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 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

¹ *Trade Union Congress*, principal central sindical britânica.

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 (Mcilroy; Campbell, 2007, p. 94). 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 o quinto mais pobre da sociedade recebia apenas 0,8% do total dos salários, e o quinto mais rico recebia 44% (Mcilroy; Campbell, 2007, p. 97). 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 do país era de propriedade estrangeira, empregando mais de 1 milhão de trabalhadores britânicos (Mcilroy; Campbell, 2007, p. 98).

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*² (Mcilroy; Campbell, 2007, p. 99). 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 (Mcilroy; Campbell, 2007, p. 100).

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

² Sistema acordado entre representantes patronais e sindicais que determinava sindicalização obrigatória a trabalhadores de determinadas empresas. Como explicam Jones e Morris (1982, p. 39, tradução nossa), “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 trabalhar 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”.

de “estagnação” da economia britânica passaram pela intervenção estatal legislativa visando sufocar tal fonte de poder. É sobre elas que nos debruçaremos agora.

O governo Wilson e a intervenção governamental nas relações industriais: o relatório Donovan e o projeto de lei “*In Place of Strife*”

Harold Wilson assumiu o poder pelos trabalhistas em 1964, prometendo pleno emprego, maior crescimento econômico em parceria com os sindicatos e uma ampla modernização da economia britânica. A indicação de ministros provenientes da ala sindical do partido (George Brown – ministro no recém-criado Departamento de Assuntos Econômicos –, James Calaghan – chanceler do Erário – e Frank Cousins, secretário-geral do T.G.W.U.³ desde 1956, para o ministério da Tecnologia) parecia dar sinais de que o diálogo com os sindicatos seria mais próximo e se daria cada vez mais no interior da estrutura ministerial do Estado, assumindo um caráter oficial e de política de governo. O Plano Nacional, publicado em 1965, foi uma tentativa arrojada de apresentar esses objetivos e como seria o caminho prático em direção a eles. Sua força, no entanto, foi corrompida por um de seus próprios objetivos centrais. Com vistas a sustentar o Plano, foi acordado – ao menos em um 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”, central para a política econômica do governo Wilson.

A ideia de uma “política de rendimentos” era controversa no interior do movimento trabalhista, com Richard Crossman (*apud* Panitch, 1976, p. 123, tradução nossa), 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”. 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 moeda. Procurando se utilizar dos seus laços com o movimento sindical, o partido começou a pressionar as lideranças sindicais por controle nas demandas salariais de sua base, 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

³ *Transport and General Workers’ Union* (Sindicato Geral e de Trabalhadores em Transportes, maior sindicato, em número de votos, no T.U.C.).

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

A grande polêmica surgiu devido ao fato de o governo trabalhista ter baixado tal política sem participação do T.U.C. na elaboração da mesma. A central sindical se declarava a favor da política de restrição, afirmando ser esta o único fator possível de igualar as demandas dos diversos sindicatos em um nível que não prejudicasse uns em benefício de outros, apenas demandando ser o próprio T.U.C. o responsável pela sua aplicação – e de forma voluntária –, e não o próprio partido/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.),⁴ ambos dando mais poder e estímulo aos delegados sindicais de base (chamados *shop stewards*) e às ações descentralizadas e localizadas. Como apontaram à época Jones e Morris (1982, p. 254-255, tradução nossa),

os *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 gerencia 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.

Em disputa encontrava-se a localização do poder de fato nas disputas industriais. Tornaram-se características das relações industriais britânicas do período 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 em um primeiro momento, os próprios *stewards* organizavam greves, que

⁴ *Amalgamated Union of Engineering Workers* (Sindicato Consolidado dos Trabalhadores em Mecânica, segundo maior sindicato no T.U.C.).

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 (1995), onde questões da própria organização e condições do trabalho foram o combustível para a 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 (2001, p. 99, tradução nossa) é taxativo ao afirmar que, nessa época, “a organização dos *shop stewards* se tornou o verdadeiro sindicato”.

É nesse contexto que foi divulgado, no segundo semestre de 1968, o relatório da Comissão Donovan,⁵ instaurada em 1965 para investigar as práticas de negociações entre patrões e empregados sindicalizados. Formada por membros da Câmara dos Lordes, do T.U.C. e do C.B.I.,⁶ a comissão concluiu que o problema das relações industriais britânicas envolvia deficiências institucionais tanto do lado do Estado, como do lado dos sindicatos. 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 a um 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 (1995, p. 21), “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”. 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* 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.

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

⁵ *Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations*, comissão parlamentar liderada por lorde Donovan.

⁶ *Confederation of British Industry* (Confederação da Indústria Britânica, principal órgão patronal do país).

responsável pela política de rendimentos – apresentou à sociedade o *white paper*⁷ 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 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*⁸ (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, descontadas 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.

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 pode causar deslocamentos de trabalho abrangentes e às vezes acontece em completo descaso com suas consequências para a comunidade (Castle, 1969, p. 8, par. 15, tradução nossa).

⁷ 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” (White [...], ©2024, tradução nossa).

⁸ Comissão de Relações Industriais.

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 aos trabalhistas. 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 da opção grevista apenas quando todas as outras alternativas tiverem falhado (Castle, 1969, p. 8, par. 14, tradução nossa).

Direito (coletivo) 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. Para Panitch (1976, p. 172, tradução nossa), sintetizando as contradições das propostas trabalhistas,

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 ‘objetivos sociais e econômicos’ eram frustrados por uma greve. Essa são questões inevitáveis em uma sociedade em que a capacidade 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 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.

A questão de fundo que mobilizava as bases sindicais contra as medidas contidas em *In Place of Strife* era a da intervenção do governo e do Estado, tanto nas relações industriais e nas negociações coletivas, como no próprio modo de organização e de procedimentos internos dos sindicatos. A tradição do voluntarismo nas relações industriais caracterizou 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 (2001, p. 72, tradução nossa),

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 juizes 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.

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 de Harold Wilson. Mas a classe que ele supostamente representava tinha cada vez mais consciência dos limites e contradições do seu partido. Em um relatório feito pelo *North West Shop Stewards Committee*, elaborado como um guia crítico à *In Place of Strife*, a posição de ao menos parte da classe trabalhadora 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.⁹

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 momentaneamente o movimento sindical de base dos *shop stewards* 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 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

⁹ NORTH WEST SHOP STEWARDS ACTION COMMITTEE. *Government White Paper “In Place of Strife” Out!*, s/d, tradução nossa.

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 Trabalhista frente aos sindicatos, reforçando a ideia bastante propagada pelos *tories* de que os sindicatos – representando interesses particulares – estavam sob posse de um poder político desmesurado na sociedade britânica. Sob esse argumento, e com a manutenção do fraco desempenho econômico, as eleições de 1970 trouxeram os conservadores de volta ao governo. Na próxima sessão, veremos a tentativa de resposta conservadora à questão sindical e a reação da classe trabalhadora organizada.

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 posicionaram 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 (Conservative Political Centre, 1968, p. 62, tradução nossa).

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”, buscando criar “uma estrutura legal apropriada para que as relações entre patrões, empregados e

sindicatos pudessem se desenvolver” (Conservative Party Manifesto, 1970, tradução nossa). Nascia assim o *Industrial Relations Act*,¹⁰ 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*),¹¹ 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 Wilson, 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.

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 (Trade Union Congress, 1970, tradução nossa).

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

¹⁰ Lei das Relações Industriais.

¹¹ N.I.R.C., na sigla em inglês. Tribunal Nacional de Relações Industriais.

(inclusive a prisão) sobre trabalhadores e sindicatos, interromper as greves e outros tipos de agitação industrial” (Radice; Vickers, 1971, p. 7, tradução nossa), concluindo que “o espírito geral do projeto de lei é autoritário, antissindicato e restritivo. Caso se torne efetivo, pode não apenas enfraquecer os sindicatos, mas também tornar o problema das relações industriais mais difícil de resolver do que antes” (Radice; Vickers, 1971, p. 10, tradução nossa).

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 trabalhadores das docas de Londres. Ambas sofreram interferência da justiça já sob as regras do novo ato, mas o resultado das duas greves 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 da nova Lei de Relações Industriais para impor o período de 14 dias de trégua e levar o caso ao N.I.R.C. 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 eclodiram, com bloqueios de estradas e de depósitos ocorrendo por fora do comando do T.G.W.U., sindicato ao qual esses trabalhadores estavam vinculados. O sindicato então foi ordenado pelo N.I.R.C. 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 bloqueados, como previa a legislação. A corte de apelação surpreendentemente deu ganho de causa ao T.G.W.U., aceitando que este não tinha poder sobre seus grevistas. Aos patrões, só restou processar grevistas individuais, já que o sindicato estava isento de ser processado: cinco *shop stewards* foram presos e levados para o distrito penal de Pentonville em 21 de julho de 1972, o que acabou gerando uma onda de greves de solidariedade e protestos a favor dos “Cinco de Pentonville” e uma ameaça de greve geral pelo T.U.C. A soltura dos *shop stewards* cinco dias depois acabou dando força

aos grevistas, que permaneceram em greve e logo conseguiram 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 – 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 Sindicato Nacional dos Mineiros (N.U.M.)¹² 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 para o 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 aceitou suspender a Lei de Relações Industriais, 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 preconizada pelos conservadores 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 interno”, o manifesto declarava que a escolha perante a qual a nação se encontrava era 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” (Conservative Party Manifestos, 1974, tradução nossa). O governo argumentava que enquanto os mineiros tinham direito a um acordo “justo” quanto as suas demandas salariais, era importante que qualquer acordo também fosse justo com os quase seis milhões de trabalhadores que já

¹² *National Union of Miners*, na sigla em inglês.

tinham conquistado acordos dentro dos limites do estágio 3 da política anti-inflacionária dos conservadores e outros que estavam prontos para aceitar tratamento similar. A eleição, disputada sob esses argumentos, deu vitória aos trabalhistas, que logo entraram em acordo com os mineiros, pondo fim à greve.

Considerações Finais

O Partido Trabalhista e o T.U.C. tiveram papel vital nos trinta anos “dourados” do capitalismo britânico do pós-guerra, 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 do bloco histórico keynesiano-fordista, contribuindo de maneira crucial para a manutenção e perpetuação das relações de classes sob a democracia do Estado de bem-estar social. Para Panitch (1976, p. 235-236, tradução nossa),

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.

Ainda em 1938, Kalecki (1971, p. 140-141, tradução nossa) 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 empresas. 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 com seu ponto de vista, e que o desemprego é parte integrante do sistema capitalista “normal”.

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.

Como citar este artigo:

ABNT

ALENCAR, Thiago Romão de. “No lugar do conflito”, a lei? Trabalhistas e conservadores na crise do fordismo britânico (1968-1972). *Passagens. Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica*, Niterói, v. 16, n. 2, p. 258-274, maio-ago. 2024. <https://doi.org/10.15175/1984-2503-202416205>

APA

Alencar, T. R. (2024). “No lugar do conflito”, a lei? Trabalhistas e conservadores na crise do fordismo britânico (1968-1972). *Passagens. Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica*, 16(2), 258-274. doi: <https://doi.org/10.15175/1984-2503-202416205>

Copyright:

Copyright © 2024 Alencar, T. R. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

Copyright © 2024 Alencar, T. R. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original article is properly cited.

Editora responsável pelo processo de avaliação:

Gizlene Neder

Fontes

CASTLE, Barbara. *In Place of Strife: A Policy for Industrial Relations*, Cmnd 3888. *HM Government*: London, 1969.

CONSERVATIVE PARTY MANIFESTOS. A Better Tomorrow. *ConservativeManifest.com*, 1970. Available at: <http://www.conservativemanifesto.com/1970/1970-conservative-manifesto.shtml>. Accessed on: Dec. 23, 2023.

CONSERVATIVE PARTY MANIFESTOS. Firm Action for a Fair Britain. *ConservativeManifest.com*, 1974. Available at: <http://www.conservativemanifesto.com/1974/Feb/february-1974-conservative-manifesto.shtml>. Accessed on: Dec. 23, 2023.

CONSERVATIVE POLITICAL CENTRE. Fair Deal at Work: The Conservative approach to modern industrial relations. *C.P.C.*, n. 400, April 1968. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1968.tb00553.x>

RADICE, Gilles; VICKERS, James Oswald Noel. *Divide and Rule: Industrial Relations Bill*. Londres: Fabian Society, 1971.

TRADE UNION CONGRESS. *Reason: the Case Against the Government's Proposals on Industrial Relations*. Londres: T.U.C., 1970.

Referências

BEYNON, Hum. *Trabalhando para Ford: trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística*. São Paulo: Paz e terra, 1995.

DONEGAN, Lawrence. Times have changed, Blair tells the unions. *The Guardian*, Sept. 11, 2001. Available at: <https://www.theguardian.com/politics/2001/sep/11/politicalnews.uk>. Accessed on: Dec. 23, 2023.

HYMAN, Richard. *Understanding European Trade Unionism*. Londres: Sage, 2001.

JONES, Jack; MORRIS, Max. *A-Z of Trade Unionism and Industrial Relations*. Londres, Heinemann: 1982.

KALECKI, Michal. Political Aspects of Full Employment. In: _____. *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1971. p. 138-145.

MCILROY, John; CAMPBELL, Alan. The High Tide of Trade Unionism: Mapping Industrial Politics, 1964-1979. In: MCILROY, John; FISHMAN, Nina; CAMPBELL, Alan (Org.). *The High Tide of British Trade Unionism: Trade Unions and Industrial Politics, 1964-1979*. Monmouth: Merlin, 2007. p. 93-130.

PANITCH, Leo. *Social Democracy and Industrial Militancy: The Labour Party, The Trade Unions and Incomes Policy, 1945-1974*. Cambridge: Cambridge University Press, 1976.

TRAVIS, Alan. National archives: Margaret Thatcher wanted to crush power of trade unions. *The Guardian*. Aug 1, 2013. Available at: <https://www.theguardian.com/uk-news/2013/aug/01/margaret-thatcher-trade-union-reform-national-archives>. Accessed on: Dec. 23, 2023.

WHITE Papers. *UK Parliament*. ©2024. Available at: <https://www.parliament.uk/site-information/glossary/white-paper/>. Accessed on: May 25, 2024.