

De joia da Coroa a inimigos públicos número um: Hayek, Thatcher e a legislação antissindical no Reino Unido dos anos 1980.

Thiago Romão de Alencar¹

Os conservadores e os sindicatos no pós-guerra

Após um abrangente ciclo de greves entre 1978 e 1979, que envolveu paralisações de grande parte do serviço público, os trabalhistas foram derrotados pelo renovado Partido Conservador liderado por Margaret Thatcher, que se notabilizaria por aplicar amplas reformas privatizantes e por uma virulenta atuação antissindical. Sob Thatcher, o desemprego, que no início de seu mandato atingia 5,4% da força de trabalho (o equivalente a 1 milhão e 234 mil trabalhadores), chegou a 12% três anos depois, ultrapassando a marca dos dois milhões para, dali a mais dois anos, alcançar o patamar histórico de mais de três milhões de pessoas sem emprego em 1985. No entanto, apesar do crescimento dos índices de desemprego e de medidas altamente impopulares para amplas parcelas da população, Thatcher foi reeleita em mais três eleições, obtendo cada vez mais votos e, como veremos, aprofundando cada vez mais suas medidas antissindicais de forma sistemática. Num discurso parlamentar em julho de 1984, 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 e da liberdade contra seus inimigos², a primeira-ministra Margaret Thatcher explicitou esse que seria um dos principais motes do seu governo.

A voga contrarrevolucionária aberta no período se deve em muito à falência do Partido Trabalhista em se mostrar como alternativa viável para a classe trabalhadora como um todo num período de crise orgânica do bloco histórico keynesiano-fordista implantado naquele país no pós-guerra. Por outro lado, o sucesso retumbante do thatcherismo em estrangular o movimento sindical britânico se deveu a sua tática escalonada, estrategicamente pensada e levada a cabo paulatinamente de modo a minar uma a uma as armas e modos de atuação dos sindicatos, transformados em bode expiatório.

A partir dos anos 1960, uma avaliação foi se tornando consenso no Partido Conservador: os objetivos de política econômica de pleno emprego e crescimento econômico eram cada vez mais percebidos como estando ameaçados pelos acordos coletivos inflacionários sustentados pelos sindicatos, vistos cada vez mais como ameaça à estabilidade política e econômica. 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 lidavam com a questão. Em comum, a proposta de uma estrutura legal que garantisse que os

¹ Doutorando em História Contemporânea pelo Programa de Pós-graduação em História da Universidade Federal Fluminense (PPGH-UFF).

² National archives: Margaret Thatcher wanted to crush power of trade unions. *The Guardian*, 1 de agosto de 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/uk-news/2013/aug/01/margaret-thatcher-trade-union-reform-national-archives>. Acesso em: 18/06/2018.

sindicatos atuavam de acordo com um suposto “interesse público” e que fornecesse uma definição clara dos direitos e deveres presentes nas relações industriais. O objetivo dessas propostas visava reforçar os líderes sindicais contra a força da militância do chão de fábrica dos *shop stewards*, os chamados “delegados sindicais de base”, que crescera nos anos 1960 graças ao estímulo de dois dos principais dirigentes sindicais da época, Jack Jones e Hugh Scanlon.

É importante apontarmos aqui a especificidade do direito britânico com relação às greves e aos sindicatos. Como explica Hyman,

O método através do qual sindicatos e acordos coletivos foram eventualmente legalizados não foi, como na maioria dos países, com o estabelecimento de um direito positivo para organizar, negociar e fazer greve, mas pela definição de uma área de “imunidades” nas relações industriais, onde o efeito da *common law* seria inibido. (...) Em termos estritamente jurídicos, não existe na Grã-Bretanha qualquer ‘direito’ à organização ou à ‘greve’. As iniciativas legislativas chave – o *Trade Union Act* de 1871, o *Conspiracy and Protection of Property Act* de 1875 e o *Trade Disputes Act* de 1906 – foram designados para remover os obstáculos especificamente legais frente às ações coletivas. Mas ao mesmo tempo em que os trabalhadores estavam agora livres para se organizar coletivamente, o empregador estava igualmente livre para demitir um empregado por se filiar a um sindicato; enquanto os sindicatos estavam autorizados a contrair acordos coletivos, os empregadores estavam igualmente livres para se negar a negociar; e enquanto um sindicato poderia convocar legalmente uma greve para contemplar ou reforçar uma negociação, os grevistas estariam em tese rompendo seus contratos de trabalho e poderiam portanto ser demitidos (ou até mesmo processados individualmente por danos).³

Assim, a estrutura do *common law* britânico agregava elementos a fim de lidar com o elemento sindical. E no pós-guerra, quando a organização da classe trabalhadora ganhou proeminência política, essa estrutura permaneceu sendo o centro da disputa, forçada até o seu limite. 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”⁴ – principais responsáveis pela derrota trabalhista no ano anterior, buscando criar “uma estrutura legal apropriada para que as relações entre patrões, empregados e sindicatos pudessem se desenvolver”.⁵

Tentativas de alteração legislativa ocorreram ao longo dos anos 1960 e 1970, tanto por trabalhistas como por conservadores. O auge desse processo se daria em 1972, com a propositura do *Industrial Relations Act*, que propunha alterações no direito de greve (como a instauração de um período preparatório de análise de dois

³ HYMAN, Richard. The historical evolution of British industrial relations. In: EDWARDS, Paul (org.). *Industrial Relations: theory and practice*. Oxford: Blackwell Publishing, 1995, pp. 38-39.

⁴Disponível em: <http://www.conservativemanifesto.com/1970/1970-conservative-manifesto.shtml>. Acesso em: 30/03/2018.

⁵ Idem.

meses anteriores à 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.), nos acordos coletivos, além da criação de um tribunal específico para causas das relações industriais. No entanto, tais medidas esbarravam no mesmo limite que as tentativas anteriores: demandavam a participação do T.U.C. no processo, que ficaria encarregado de coordenar o registro legal de todos os sindicatos num órgão criado especificamente para impor as novas regras aos registrados. E aqui chegamos à principal contradição da estrutura sindical britânica no pós-guerra:

Ao contrário de outras federações sindicais nacionais no mundo ocidental, o T.U.C. não dispunha de uma autoridade ou poder inquestionáveis sobre as ações dos seus afiliados. Nunca lhe foi concedido um papel de negociador coletivo com relação a empregadores ou indústrias específicas. Também não lhe era permitido compilar informações de dados salariais ou aconselhar sindicatos individuais em suas demandas salariais; e nem mesmo treinar ou manter contato com os delegados sindicais de base ou oficiais locais de sindicatos afiliados. Quaisquer poderes ou influência que o T.U.C. teve advieram necessariamente apenas da complacência dos sindicatos afiliados em delegá-los.⁶

Some-se a isso o fato de que, na base, os líderes sindicais não possuíam legalmente o *status* de representantes dos sindicatos, e logo se compreende o motivo pelo qual a explosão de greves não-oficiais ao longo dos anos 1960 e 1970 – ou seja, greves que ocorriam por fora da burocracia do T.U.C. e do sindicato, puxadas pelos delegados de base eleitos pelos próprios trabalhadores no chão de fábrica – se tornou o ponto em comum a ser combatido, tanto por trabalhistas como por conservadores. Apesar de apoiar algumas medidas do ato legislativo de 1972⁷, o T.U.C. se viu obrigado a mobilizar seus esforços para barrar a nova legislação devido aos protestos e greves não-oficiais que surgiram contra esta, que acabou sendo barrado após o T.U.C. se negar a participar do registro dos sindicatos, medida base para o sucesso da proposta dos conservadores. Esta seria a última vez que o Partido Conservador apostaria na colaboração com o T.U.C. para solucionar a “questão sindical”. Dali em diante, uma nova abordagem caracterizaria a questão, justificada pelo ideário antioletivista e antissindical hayekiano. A próxima seção se dedicará à análise da obra do economista neoliberal.

Hayek: do antioletivismo ao antissindicalismo

Escrevendo ainda na Segunda Guerra Mundial, o economista Friedrich V. Hayek, em sua famosa obra, *O Caminho da Servidão*⁸, de 1944, explicitou seus temores quanto a um suposto avanço de um coletivismo na Grã-Bretanha que

⁶ TAYLOR, Robert. *The T.U.C.: from the General Strike to the New Unionism*. Hampshire: Palgrave, 2000, p. 13.

⁷ Como a tentativa de contornar o poder dos delegados de base ao centralizar os procedimentos, reforçando assim a autoridade dos líderes do alto escalão e do próprio T.U.C.

⁸ HAYEK, F. A. *O Caminho da Servidão*. São Paulo: Instituto Ludwig Von Mises Brasil, 2010.

terminaria por minar as bases do Estado de Direito e da concorrência do livre mercado, tendo por consequência o fortalecimento de autoridades centralizadoras que desembocariam necessariamente no totalitarismo, seja de cunho nazifascista, seja de cunho comunista. A determinação de metas econômicas pelo governo ceifaria cada vez mais a liberdade do indivíduo, que se alienaria perante um Estado que acumula poderes e se direcionaria inevitavelmente ao totalitarismo, pois, devido ao fato das decisões econômicas estarem centralizadas e serem planejadas, cada vez mais se fariam necessários os “especialistas” técnicos. Assim sendo,

A concordância quanto à necessidade do planejamento, juntamente com a incapacidade das assembleias democráticas de apresentarem um plano, suscitará pressões cada vez maiores no sentido de que se conceda ao governo ou a algum indivíduo poderes para agir sob sua própria responsabilidade. Aumenta cada vez mais a convicção de que, se quisermos resultados, devemos libertar as autoridades responsáveis dos grilhões representados pelas normas democráticas. O clamor por um ditador econômico é um estágio característico da tendência ao planejamento, já familiar neste país.⁹

Se nesta primeira obra, a crítica hayekiana foca na questão do planejamento econômico e suas consequências para a democracia, voltando suas atenções mais para aspectos filosóficos e políticos da questão, em suas obras posteriores, principalmente nos anos 1960 e 1970, Hayek voltará sua carga para um dos mais importantes atores políticos do período: os sindicatos.

Papel fundamental na difusão do pensamento de Hayek teve o *Institute for Economic Affairs*, importante *think-tank* britânico, cuja missão é “fazer avançar o entendimento das instituições fundamentais do livre-mercado ao analisar e expor o papel dos mercados em resolver problemas econômicos e sociais”.¹⁰ Fundado em 1955, a partir de um encontro de seu diretor, Ralph Harris, com o próprio Hayek nos corredores da *London School of Economics*, o instituto se tornaria conhecido por suas análises e intervenções e, apesar de se declarar independente politicamente, guardavam óbvia predileção pelos conservadores, além de possuir ligações com a Sociedade Mont Pélérin, conhecida difusora do ideário neoliberal. Como explica brevemente Melo, a Sociedade Mont Pélérin fora fundada em 1947 “por um grupo bastante singular de intelectuais de direita que rejeitavam, naturalmente, o socialismo, mas também as soluções keynesianas de regulação do capitalismo que estiveram em voga na maior parte dos países capitalistas centrais”¹¹. Organizando encontros da sociedade em solo britânico desde 1959, o instituto teria alguns de seus membros e diretores escolhidos para cargos na sociedade: em 1967, Harris seria eleito

⁹ Idem, p. 83.

¹⁰ Retirado do próprio site da instituição. Disponível em: <https://iea.org.uk/about-us>. Acesso em: 17/03/2018.

¹¹ MELO, Demian Bezerra de. O capitalismo e os historiadores: o revisionismo sobre o padrão de vida durante a Revolução Industrial Inglesa. In: SENA JÚNIOR, Carlos Zacarias de; MELO, Demian Bezerra de; CALIL, Gilberto Grassi (orgs.). *Contribuição à Crítica da Historiografia Revisionista*. Rio de Janeiro: Consequência Editora, 2017, p. 271.

secretário honorário da sociedade; em 1980, Arthur Seldon, outro diretor do instituto, foi apontado para a diretoria da sociedade, sendo nomeado, dois anos depois, para a vice-presidência da mesma. Além disso, é interessante notar que alguns economistas vinculados à tradição neoclássica e futuros ganhadores do prêmio Nobel de Economia, eram ligados tanto à sociedade quanto ao instituto, tendo suas obras publicadas na Grã-Bretanha por ele: é o caso já citado de Hayek (1974), e também de Milton Friedman (1976), George Stigler (1982) e James Buchanan (1986). A própria Thatcher discursaria no aniversário de trinta anos do instituto.

É em 1972, no auge da crise econômica e da crise política pela qual passou o governo conservador de Edward Heath – resultado do já citado fracasso do seu *Industrial Relations Act* – que o instituto publicará o compêndio *A Tigger by the Tail: the keynesian legacy of inflation*, organizado por Sudha R. Shenoy contendo uma série de textos e intervenções de Hayek durante os anos 1950 e 1960 sobre a questão da inflação e de sua relação com as práticas econômicas keynesianas.

Nesta obra Hayek afirma que o Estado de bem-estar social e os sindicatos eram ameaças ao livre-mercado, pois instituíam medidas artificiais que evitavam que a competição livre agisse como um regulador efetivo da alocação dos recursos sociais. As discrepâncias nessa distribuição apenas seriam corrigidas numa sociedade de livre mercado, que realocaria por si só os recursos para áreas mais vantajosas, com a oferta se adequando a demanda, sendo a busca por pleno emprego através do Estado algo artificial e despropositado, que distorcia o nível de preços.

Seria contra os sindicatos que Hayek voltaria à carga, como grande exemplo de distorção dos níveis de mercado. Para ele, os sindicatos possuíam um poder monopólico de coerção sobre os trabalhadores, decidindo seu futuro e sua prática cotidiana e de barganha com seus patrões, estando assim de posse de um “controle da direção da atividade econômica que seria perigoso nas mãos de um governo”¹². No lugar do mercado, assumiria a autoridade sindical, artificialmente representativa, segundo o autor, por não seguir os mesmos procedimentos eleitorais de um parlamento.

Outro ponto importante dessa crítica aos sindicatos é o que se refere aos chamados “privilégios jurídicos” destes. Para Hayek, a existência e a configuração da estrutura sindical britânica no período colocava em xeque o Estado de direito. Os sindicatos seriam as únicas instituições às quais as leis britânicas não se aplicariam, fosse com relação aos piquetes, não considerados na lei de conspiração contra a propriedade privada, fosse com relação à proteção de suas finanças por parte do próprio Estado, ou a questão do *closed shop*¹³, que entraria em contradição com a liberdade de contrato. Segundo Hayek, o Estado britânico falhava em aplicar sua função mais básica perante os sindicatos, a de coerção e violência. A solução era simples: bastava que os sindicatos fossem “submetidos aos mesmos princípios gerais

¹² HAYEK, Friedrich V. *A Tigger by the Tail: the keynesian legacy of inflation*. Londres: The Institute of Economic Affairs, 1972, p. 82.

¹³ Obrigatoriedade acordada de que certas empresas só contratassem mão-de-obra sindicalizada.

do direito que se aplicam a toda a população”.¹⁴ Veremos na parte final como a primeira-ministra Margaret Thatcher atendeu à risca este conselho.

A Era Thatcher e a legislação antissindical

A relativa facilidade com que Thatcher conseguiu implantar suas medidas é um poderoso sinal de como a falência do velho trabalhismo e a inércia dos principais sindicatos, incapacitados em ampliar e politizar o movimento operário para além dos limites institucionais estabelecidos pelo próprio partido, deixaram o campo livre para o aprofundamento de medidas conservadoras em âmbitos e de formas até então inimagináveis na sociedade britânica do pós-guerra. Se Churchill afirmara durante a guerra que os sindicatos eram uma joia da Coroa, a conjuntura de crise e ataque frontal aos direitos sindicais transformou os sindicatos no inimigo público número um. Um relatório do Ministério do Trabalho publicado em julho de 1991, referindo-se aos anos 1970 e justificando as reformas thatcheristas, apontava que

líderes sindicais eram vistos como irresponsáveis e antidemocráticos ao exercerem seu poder industrial. As relações industriais britânicas eram cada vez mais desfiguradas por cenas de piquetes intimidadores e por greves que buscavam atingir diretamente a vida da comunidade. (...) [Até os anos 1970] a lei havia fornecido aos sindicatos proteção virtualmente ilimitada para organizar greves e outras formas de conflitos industriais.¹⁵

Os acontecimentos dos anos anteriores, em especial a onda de greves que derrotou os planos dos trabalhistas contidos no relatório *In Place of Strife*¹⁶, a já mencionada derrota conservadora com relação ao seu *Industrial Relations Act*, e o governo de crise dos trabalhistas, encerrado pela já citada greve do serviço público durante o chamado “inverno do descontentamento”, reforçou a posição dos que viam os sindicatos como os grandes culpados pela crise por possuírem um poder capaz de paralisar as políticas públicas, como parecia ter ficado demonstrado. O relatório *Stepping Stones*, de 1978, base para o programa eleitoral que elegeria Thatcher no ano seguinte, se baseava na ideia de que os sindicatos eram dominados por “oligarquias politicamente motivadas e não-representativas. Sua autonomia era limitada pois eles mesmos eram escravizados por pequenas minorias de extremistas de esquerda que dominavam uma base totalmente apassivada.”¹⁷ Para ganhar a eleição, os conservadores então se concentraram no objetivo de mostrar que o Partido Trabalhista e a esquerda dos sindicatos trabalhavam juntos, independente de qual partido

¹⁴ Idem, p. 93.

¹⁵ TAYLOR, Robert. *The Trade Union Question in British Politics: Governments and Unions since 1945*. Oxford: Blackwell, 1993, p. 266.

¹⁶ Proposta de política de controle salarial feita em 1969 pelo governo trabalhista de Harold Wilson e sua ministra do Trabalho, Barbara Castle, visando conter a inflação. Dentre as medidas preconizadas, incluía-se limitação do direito de greve e o reforço das altas instâncias do T.U.C. perante as mobilizações de base.

¹⁷ TAYLOR, Andrew. *The Conservative Party and the Trade Unions*. In: MCILROY, John; FISHMAN, Nina; CAMPBELL, Alan. *The High Tide of British Trade Unionism: Trade Unions and Industrial Politics, 1964-1979*. Monmouth: The Merlin Press, 2007, p. 172.

estivesse no poder, por uma Grã-Bretanha socialista. E mostrar como os acordos coletivos, como praticados no setor público e no privado, eram o maior obstáculo para se alcançar os objetivos que os próprios sindicatos defendiam – crescimento econômico, pleno emprego, preços estáveis.¹⁸

Uma intensa campanha ideológico-midiática passou a atacar de frente o movimento sindical e seu estatuto jurídico, visto como altamente permissivo pelos setores conservadores burgueses. Neste sentido, o manifesto eleitoral de 1979 do Partido Conservador apontava o caminho que se seguiria, com o seguinte mote: “Se a lei pode ser usada para garantir privilégios, ela também pode e deve ser usada para estabelecer obrigações”.¹⁹ O “inverno do descontentamento” apenas serviu para mostrar que o próprio Partido Trabalhista já não possuía mais controle sobre o movimento sindical. O resultado foi a vitória eleitoral dos conservadores.

No poder, o primeiro dos atos legislativos do governo Thatcher concernentes à questão sindical seria o *Employment Act* de 1980, que, entre outras medidas, restringia a ação de piquetes apenas aos locais de trabalhos dos respectivos grevistas e determinava que greves “de solidariedade” e bloqueios de empresas deveriam se restringir apenas aos fornecedores e consumidores diretos dos estabelecimentos em greve. Além disso, iniciou-se o ataque ao sistema de *closed shop*, apontando eleições secretas obrigatórias nos estabelecimentos cujo sindicato reivindicasse a implementação do sistema, determinando que o apoio deveria ser de 80% dos trabalhadores alocados nos postos de trabalho em questão – além de preverem compensação financeira pelo Estado a trabalhadores que se recusassem a se sindicalizar devido ao *closed shop* de determinada fábrica que já adotasse o sistema.

Em janeiro de 1981, o Ministério do Trabalho lançaria um relatório sobre o estatuto jurídico dos sindicatos, visando alterações parciais com relação à legalização dos sindicatos. Como efeito, catalisou a união de grupos mais radicais antissindicatos, reunindo tanto órgãos patronais como o Instituto dos Diretores de Indústria, a Federação dos Empregadores de Engenharia e a Associação das Câmaras de Comércio Britânicas, como o *think-tank* Centro de Estudos de Política²⁰, que elaboraram uma carta programática com sugestões de medidas a serem adotadas pelo governo conservador no que tangia às relações de trabalho na Grã-Bretanha. Dentre algumas demandas, estavam a abolição completa do *closed shop* e do *union-labour-only*²¹ e a possibilidade de acusação e abertura de processos públicos e civis contra

¹⁸ Idem, p. 173.

¹⁹ Extraído do programa eleitoral do Partido Conservador para as eleições de 1979. Disponível em: <http://www.politicsresources.net/area/uk/man/con79.htm>. Acesso em: 22/03/2018.

²⁰ Fundado em 1974 por Margaret Thatcher e Keith Joseph, importante político da ala mais dura do Partido Conservador, o Centro de Estudos de Política como afirma seu próprio site, “*promove os princípios da sociedade livre e tem um papel global na disseminação da economia de livre-mercado, desenvolvendo políticas privatizantes, governos de baixos impostos e apoio à família*”. Declarando-se uma entidade sem fins lucrativos, o centro sobrevive de doações dos órgãos patronais citados acima, dentre outros, devendo ser visto como importantíssimo aparelho privado de hegemonia, celeiro de importantes intelectuais orgânicos do neoliberalismo thatcherista. Disponível em: <https://www.cps.org.uk/>. Acesso em: 18/06/2018.

²¹ Sistema que determinava que as empresas comercializassem apenas com empresas já atuando com *closed shop* ou pelo menos reconhecendo o sindicato da categoria em questão.

sindicatos por parte dos empregadores, prevendo até o pagamento de multas por parte dos sindicatos.

A primeira medida importante resultante disso seria o virulento *Employment Act* de 1982, que determinava que sindicatos seriam passíveis de serem processados civilmente e sofreriam multas caso condenados nos processos em que ficasse comprovada a desobediência da legislação industrial. Esse era um dos pontos vistos como fundamentais pela administração thatcherista – e também pelo próprio Hayek, como já vimos –, pois transformava os sindicatos em associações coletivas comuns, passíveis de serem processados e multados. Ocorreu também a extensão do ataque ao *closed shop*, estabelecendo multas aos sindicatos que vetassem a contratação de trabalhadores não sindicalizados. O ato também revogou o sistema de *union-labour-only*, atendendo assim grande parte das reivindicações dos *argonauts*. Todas estas medidas foram levadas a cabo sob o mesmo argumento hayekiano: se tratavam de medidas que liberariam o mercado dos entraves do período anterior, reforçando a liberdade de mercado no que tangia especificamente à mercadoria força de trabalho. A redefinição do próprio significado das disputas sindicais foi um dos pontos centrais desse ato: a partir dele, apenas greves entre trabalhadores e seus próprios empregadores receberiam cobertura legal; greves em solidariedade a outros grevistas foram consideradas ilegais, assim como greves relacionadas a assuntos políticos externos e internos, que também perderam sua proteção. Dali em diante, para uma greve ser considerada legal, deveria estar relacionada apenas a condições ou assuntos relacionados ao local de trabalho, como salários, técnicas, organização do trabalho e outras questões.

Vemos claramente o direito funcionando como estabilizador e garantidor da hegemonia burguesia no período. Essa “contratualização do direito de greve”, nos dizeres de Edelman²², conforma as ações grevistas às áreas circunscritas pelo direito do trabalho, buscando de todas as formas extirpar da greve seu significado político mais profundo, de organização, politização e solidariedade de classe e elaborar um conjunto de regras a serem seguidas por grevistas com relação a seus empregadores, como que num contrato. Faz parte do modo de dominar da burguesia fracionar e delimitar as lutas dos subalternos, dar-lhes uma direção que não lhes é originária. Era fundamental, portanto, eliminar e criminalizar qualquer tipo de luta que de alguma forma unisse trabalhadores de diferentes estabelecimentos e áreas da produção.

A greve dos mineiros em 1984/1985 tornou-se um dos pontos centrais do governo Thatcher, um período em que a intransigência e a brutalidade da administração conservadora foi posta à prova, ao bater de frente e utilizar todos os recursos ao seu alcance para dobrar e aniquilar o N.U.M.²³, sindicato que voltara a ganhar proeminência política justamente no contexto de tentativa de implantação do *Industrial Relations Act* de 1972. A disputa girou em torno de questões salariais, duração da semana de trabalho e, principalmente, o anunciado fechamento de minas não rentáveis pelo governo conservador. Três anos antes uma greve local já estourara, mas nesse primeiro momento Thatcher recuara para evitar uma greve nacional. Em

²² EDELMAN, Bernard. *A Legalização da Classe Operária*. São Paulo: Boitempo, 2016.

²³ *National Union of Miners*, o Sindicato Nacional dos Mineiros.

contrapartida, a indicação, na mesma época, de Ian Macgregor para o *National Coal Board*, foi claramente um sinal do rompimento da relação pacífica deste com o N.U.M. desde a nacionalização do carvão em 1947, ao passar a tratar o ramo da produção carvoeira na Inglaterra como uma empresa capitalista privada, visando aumentar a produtividade e competitividade deste setor da economia.

Durante os enfrentamentos da greve, e parcialmente inspirado por ela, o governo editou mais um ato legislativo, o *Trade Union Act* de 1984, cujo principal objetivo era, na visão do governo, “devolver os sindicatos aos seus membros”. Um relatório do Ministério do Trabalho do ano anterior, denominado *Democracy in Trade Unions*, é sintomático quanto aos motivos que inspiraram esse ato: de acordo com o relatório, era “necessário avaliar se os direitos individuais dos membros dos sindicatos estão protegidos adequadamente e se a autoridade daqueles que exercem poder em nome dos membros é legitimada pelos mesmos”²⁴. Segundo o governo, as medidas protegeriam os direitos individuais de sindicalistas frente à controles autocráticos das burocracias sindicais ao introduzir, por exemplo, a obrigatoriedade de votação individual para declaração de greve e eleições de novas direções sindicais de 5 em 5 anos. Os sindicatos que não seguissem essas diretrizes estariam passíveis de sofrer sanções civis e multas. O ato de 1984 foi condenado pelo TUC como um assalto direto à autonomia dos sindicatos e à liberdade de auto organização destes, se constituindo inclusive numa violação da convenção 87 da OIT.

O espaço me impede de alongar a discussão, mas aponto aqui de modo breve para uma característica fundamental dessa luta da burguesia através do direito e dos seus artefatos ideológicos e repressivos: ao impor a questão da representação no sindicato e desenvolvê-lo à imagem e semelhança de outros órgãos públicos da administração burguesa, impondo uma disciplina e uma burocracia que são inerentes ao liberalismo e ao estado capitalista, incute-se a ideologia jurídico-política no seio da classe trabalhadora. Segundo Edelman, o que ocorre na verdade é que a “legalização da classe operária”, ou seja, o enquadramento da classe operária dentro da legalidade e das instituições burguesas, ocorre tomando esta não enquanto classe, mas enquanto somatório de indivíduos, de cidadãos, regulados pelos direitos que regulam o Estado capitalista, em especial o direito do trabalho e o direito civil.

A ideologia jurídica age primeiramente para mascarar os conflitos de classe na medida em que justamente atomiza e individualiza as classes sociais, só aceitando em seu léxico e arcabouço categorias derivadas da noção de “sujeito de direitos”, iguais entre si por natureza. Assim,

a classe operária tem uma existência dupla: existência legal, em plena luz, porém, nesse caso, *stricto sensu*, já não é necessário falar de classe operária, e sim de uma soma de ‘sujeitos’, uma soma de contratantes; e uma existência obscura, uma existência ‘de fato’, à qual o direito não confere estatuto algum.²⁵

O direito burguês atua, portanto, produzindo o que Poulantzas chamou de “efeito de isolamento”, que consagra a individualização provocada pelas relações

²⁴ TAYLOR, Robert, *op. cit.*, p. 299.

²⁵ EDELMAN, Bernard, *op. cit.*, p. 31.

sociais capitalistas. Frente às massas populares a burguesia usará de todo arcabouço jurídico-político para circunscrevê-las ao individualismo capitalista. Por meio de técnicas jurídicas, torcerá a greve na direção das modalidades individuais do contrato e dos “sujeitos de direito”. A contratualização da greve significa estabelecer seus limites e contornos, objetivos e interditos, obrigações e direitos de todos os envolvidos, para que a greve, principal arma dos trabalhadores organizados enquanto *classe*, se transforme num expediente individual regido por um contrato e, portanto, passível de delimitações pressionadas pelo poder de propriedade burguês. A partir disso, como sentença Edelman,

O poder de classe da burguesia está perfeitamente acomodado a esse reconhecimento legal [da greve]; porque ele enquadrou perfeitamente o direito de greve, em nome das próprias categorias que lhe permitiram negá-lo; porque, no interior mesmo do direito de greve, o trabalho dos tribunais traçou as linhas demarcatórias que lhe permitem tê-lo bem na mão. (...) Isso permitirá distinguir as greves lícitas – entenda-se aquelas que respondem à defesa dos interesses profissionais, isto é, que têm em vista apenas uma melhoria das cláusulas do contrato de trabalho (salário, condições de trabalho etc.) das greves ilícitas ou abusivas – entenda-se aquelas que excedem o bom funcionamento do contrato de trabalho, desorganizam a produção ou fazem a ligação entre o capital e o trabalho, as greves políticas, ditas ‘políticas’.²⁶

A crescente individualização das negociações sindicais, diluindo o caráter classista do fenômeno sindical e inculcando um individualismo nessa área vital da luta política da classe trabalhadora, seria, portanto, o mais característico *modus operandi* do governo thatcherista na sua cruzada antissindical. Um relatório do Ministério do Trabalho de 1987, intitulado *Trade Unions and their members*, explicitava o que aponte aqui. De acordo com o relatório, o governo avaliava que

a decisão de se tomar uma ação industrial deveria ser um assunto do foro individual. Todo membro de sindicato deveria ser livre para decidir por si mesmo se ele deseja ou não quebrar seu contrato de trabalho e correr o risco de demissão sem compensação.²⁷

Com o número de greves caindo vertiginosamente e após a terceira reeleição de Thatcher em 1987 com uma grande margem de votos e ampliando a maioria absoluta no parlamento, o cenário tornava-se cada vez mais intimidador para a classe trabalhadora. O *Employment Act* de 1988 completaria o movimento de subordinar o coletivismo do movimento sindical ao individualismo neoliberal, ao determinar que membros de sindicatos poderiam votar greves e em eleições sindicais pelo correio ao invés de comparecer aos locais de trabalho, eliminando assim a possibilidade de discussões e debates nas votações, enfraquecendo a coesão operária. Além disso, agora, sindicalistas que se recusassem a participar de greves ou piquetes, mesmo estes sendo decididos nas votações nos locais de trabalho, receberiam proteção legal do Estado contra medidas disciplinares de seus sindicatos de origem. Trabalhadores

²⁶ Idem, pp. 41-42.

²⁷ TAYLOR, Robert, *op. cit.*, p. 304.

sindicalizados e não-sindicalizados poderiam processar seus próprios sindicatos caso estes tivessem convocado uma greve sem votação prévia e, para facilitar isso, foi criado o Comissariado para os Direitos dos Trabalhadores Sindicalizados, cuja função era prestar assistência jurídica e financeira aos empregados apenas nessas situações. Obviamente, casos em que os empregados quisessem processar seus empregadores estavam excluídos da alçada do Comissariado.

Considerações Finais

Os dados estatísticos comparativos do princípio e do final da administração thatcherista dão uma visão mais acertada do significado do processo descrito neste artigo. A porcentagem de trabalhadores sindicalizados caiu de 55% em 1979 para 34% em 1991, de 13,5 milhões de trabalhadores em 1979 para apenas 8,2 milhões em 1994; a proporção de locais de trabalho que reconheciam os sindicatos caiu de 66% para 53% no mesmo período, e apenas 30% das novas empresas surgidas dos anos 1980 em diante aceitavam representantes sindicais em seus estabelecimentos; o alcance das negociações coletivas, que atingiam 71% dos empregados em 1984, caiu para 54% em 1990. O dado mais alarmante, sem dúvidas, é o relativo ao número de greves: das 2.125 greves em 1979 envolvendo 4 milhões e 608 mil trabalhadores – índices já menores em relação à década anterior, mas ainda sim respeitáveis –, chegamos a apenas 369 greves em 1991, mobilizando 176 mil trabalhadores.

O alcance das medidas antissindicais de Thatcher foram se estendendo de forma escalar, estrangulando o braço sindical do movimento operário organizado e resvalando no braço político do mesmo: nos anos 1990 seria o Partido Trabalhista que extirparia de suas fileiras o vínculo orgânico com o movimento sindical que caracterizara o partido desde sua fundação no início do século XX. O resultado desta domesticação e conformação dos sindicatos, possível apenas devido ao enfraquecimento do movimento operário a partir da sua ruptura e esfacelamento entre base, direções sindicais, T.U.C. e Partido Trabalhista ocorrido nos anos 1970 – resultado da política de conciliação de classes adotada pelo próprio partido –, não poderia ser outro: o enfraquecimento da classe trabalhadora britânica e a vitória do thatcherismo, que se aproveitou de uma correlação de forças favorável e foi desconstruindo o quebra-cabeça montado durante o fordismo do pós-guerra. Papel fundamental nesse processo teve o Direito e a sua maleabilidade estrutural, utilizada de forma hábil pela administração thatcherista, que, inspirada nos escritos de Hayek, buscou judicializar e “legalizar” a relação com os sindicatos e a própria classe trabalhadora britânica, principal bode expiatório da crise capitalista dos anos 1970. Como sentencia Edelman,

A greve tornou-se um ‘direito’ sob a única condição de submeter-se ao poder jurídico do capital, tanto na ‘sociedade civil’ como no Estado. Tornou-se um direito sob a condição de ser medida pela régua das obrigações (contrato de trabalho) e do direito de propriedade (propriedade dos meios de produção). É a esse preço que ela passa a integrar o ‘horizonte limitado do direito burguês’.

Mas, ao regular a greve, a burguesia não deixa por menos: resta-lhe cercar as organizações de massa, os sindicatos, e aí assistimos a uma estratégia

muito fina. Confrontada com o ‘fato’ sindical, a burguesia utiliza todas as armas para transformá-lo em aparelho ideológico de Estado. Como? Outorgando-lhe um ‘poder’ que reproduza seu próprio poder; um poder de direito, é claro, mas somente na medida em que os sindicatos existem na legalidade; mas um poder de fato, sobretudo, na medida em que esses mesmos sindicatos deverão presumivelmente representar as massas. Assim, o sindicalismo é atravessado de parte a parte pela legalidade, obscura e, com frequência, irrefletidamente.²⁸

Artigo recebido em 30.3.2018

Aprovado em 2.5.2018

²⁸ EDELMAN, Bernad, *op. cit.*, pp. 22-23.