

Os Sindicatos na Inglaterra

SEBASTIÃO DE SANT'ANNA E SILVA

Um dos aspectos mais interessantes da vida econômica, política e social da Inglaterra é constituído pelos Sindicatos (Trade-Unions). Organizações poderosas e disciplinadas, congregando em seu seio a quase totalidade dos assalariados, não é possível, sem conhecer a sua história e sua evolução até os dias de hoje, compreender algumas das manifestações mais características da vida pública da Inglaterra.

A HISTÓRIA do sindicalismo na Grã-Bretanha revela que a organização sindical nesse país não foi planejada nem por uma autoridade central, pelo Estado ou por um partido político e nem mesmo por uma federação criada pelos próprios Sindicatos. Nenhuma teoria política, social ou econômica teve influência preponderante nessa organização. O desenvolvimento do sindicalismo britânico tem sido sobretudo “um processo espontâneo e sadio, surgido das necessidades do povo”.

As relações entre os Sindicatos e o Estado na Inglaterra passaram por três fases sucessivas: a de hostilidade, a de tolerância e a de cooperação.

Como salientou WEBB em seu livro *História do Sindicalismo*, não há base real para que se sustente o ponto de vista de que os Sindicatos se originaram nas “corporações artesanais” da era medieval. A primeira forma de organização permanente dos assalariados foi a associação profissional de âmbito local, instituída no século XVIII. Essas associações profissionais não somente eram locais, isoladas umas das outras, mas também virtualmente ilegais.

Legislação que data dos séculos XIV e XVI e um certo número de atos especiais do Parlamento durante o século XVIII proibiam as associações mistas de artífices e artesãos. Depois da Revolução Francesa, os *Combination Acts* (Leis dos Agrupamentos) de 1799 e 1800 foram dirigidos sobretudo contra os agrupamentos operários que demonstrassem tendência político-revolucionária. De acordo com essas leis (acts), foram rigorosamente suprimidos os agrupamentos operários nas novas fábricas de produtos têxteis e nas áreas de mineração; as pequenas associações profissionais dos artesãos da zona urbana não foram, todavia, perturbadas.

Em 1824, uma grande agitação popular resultou na promulgação de uma lei mais liberal e

compreensiva, que aboliu todas as proibições anteriores contra agrupamentos operários. Em 1825 foi aprovada uma emenda àquela lei, na qual se reconhecia o direito de associação, mas se restringia severamente o seu exercício, prevendo-se, mesmo, a possível aplicação de sanções penais.

Nos anos seguintes, o sindicalismo se desenvolveu rapidamente e em 1833 foram organizados, por Owen, os *Grand National Consolidated Trade Unions*. O *Grand National* desapareceu em 1834, depois de uma série de greves e “lockouts”, mas muitas das associações que dele participavam permaneceram como órgãos isolados, e dentro de poucos anos, o sindicalismo tomava novo impulso.

Em 1845, a *National Association of United Trades for Protection of Labour* (Associação Nacional de Sindicatos para a Proteção ao Trabalho) foi criada com dois objetivos: o de assistência mútua em caso de dissídios trabalhistas e o de estabelecer sociedades cooperativistas destinadas a promover o emprego dos trabalhadores.

A *Amalgamated Society of Engineers*, criada em 1850, foi considerada como um novo modelo, porque se baseava em altas contribuições por parte de seus membros e previa a concessão de consideráveis benefícios assistenciais; também encaminhava as negociações diretas e os dissídios coletivos.

No decorrer dos dois decênios seguintes, foram formados novos grupos de sociedades, do tipo da *Amalgamated*.

Em 1859 foi promulgada uma lei dando aprovação à fórmula de negociações conhecida como “persuasão pacífica”, bem como aos acordos sindicais destinados a regular os salários e condições de trabalho. Mas, ainda nessa ocasião, os Sindicatos estavam sujeitos a ser considerados como associações ilegais, porque a sua finalidade poderia ser acusada de restritiva da liberdade do trabalho.

O *Reform Act* (Lei da Reforma), de 1867 e as leis sindicais de 1871 e 1876 resultaram em mais completo reconhecimento dos Sindicatos. Esses dispositivos legais definiram o termo “Trade Union”, removeram as dificuldades legais previamente encontradas por aquelas associações cuja finalidade eram consideradas como restritivas do trabalho, e estabeleceram a forma de registro dos Sindicatos.

Em 1868 o *Manchester and Salford Trades Council* convocou um congresso nacional sindical,

com a participação de organizações sindicais e associações de classe. Esse congresso se vem reunindo todos os anos, até o presente.

O *Trade Disputes Act* (Lei dos dissídios trabalhistas), de 1906, estabeleceu que uma ação civil por procedimento irregular não poderia ser movida contra os Sindicatos e definiu o caso de conspiração civil em dissídios trabalhistas. A Lei dos Sindicatos, de 1913, legalizou o estabelecimento pelos Sindicatos de fundos para fins políticos, sujeitando-os a certas restrições.

O *Trade Disputes and Trade Union Acts* (Lei dos Dissídios Trabalhistas e dos Sindicatos), de 1927, aprovada pelo Parlamento por ocasião da grande agitação operária resultante das greves nas minas de carvão, definiu o direito de greve, considerando ilegal o que geralmente se chama de "General Strike" (greve geral); ampliou o sentido dado ao crime de intimidação e condicionou ao acordo dos interessados, em cada caso, o direito de obter, para fundos de natureza política, contribuições dos membros do Sindicato. Por ocasião do último Governo Trabalhista, esta lei, encarada com hostilidade pelos Sindicatos, foi revogada pelo *Trade Disputes and Trade Unions Act* (Lei dos Dissídios Trabalhistas e dos Sindicatos), de 1946, ainda hoje em vigor.

DEFINIÇÃO DE SINDICATO

Considera-se na Inglaterra como Sindicato qualquer sociedade, temporária ou permanente, que tenha como objetivo principal, em seu estatuto, o exercício de uma, ou mais de uma, das seguintes atividades:

- a) regular as relações entre trabalhadores e patrões, ou entre trabalhadores, ou entre patrões;
- b) impor condições restritivas à condução de qualquer trabalho ou comércio;
- c) conceder benefícios aos seus membros.

DISSÍDIOS COLETIVOS

Os Sindicatos foram criados, estabeleceram-se em bases firmes e estenderam seu poder e influência social sobretudo como agências de negociação de dissídios coletivos. Em outras palavras, os Sindicatos se impuseram como a forma de organização que permitia aos empregados regular seus salários e condições de trabalho, melhorando-os tanto quanto possível. Todas as outras atividades dos Sindicatos devem ser consideradas como subsidiárias desse objetivo principal, pôsto que o sucesso sindical neste particular tem sido a condição essencial da sua sobrevivência e a base do seu desenvolvimento. E' interessante observar que, na Inglaterra, assim que os Sindicatos se sentiram suficientemente fortes para regular salários e condições de trabalho por negociação direta com os empregados, passaram a dispensar a assistência governamental nesse setor.

A finalidade do dissídio coletivo é limitar a liberdade dos empregadores na direção de seus negócios. Esses limites são fixados por meio de acordos negociados voluntariamente, os quais, na Inglaterra, não têm a força legal de contratos comerciais, embora seus dispositivos possam, expressa ou implicitamente, vir a constituir os termos de contratos individuais de emprego.

O sistema do dissídio coletivo permitiu aos trabalhadores proteger seus interesses, em relação ao seu emprego, de três modos. Primeiro, eliminando a competição que, de outro modo, existiria entre os trabalhadores, que, quando desempregados, seriam levados a aceitar remuneração mais baixa por seus serviços, no afã de obter emprego. Em segundo lugar, utilizando sua força conjunta, puderam os Sindicatos, em condições favoráveis, obrigar os empregadores a conceder aumento de salários e outras melhorias, que foram posteriormente incluídas como condições normais de emprego. Finalmente, o dissídio coletivo se constituiu em proteção dos empregados contra o tratamento arbitrário pelos patrões, libertando-os do favoritismo e outras formas de discriminação.

O dissídio coletivo também se destina à solução de divergências que possam surgir entre empregadores e empregados, tanto na interpretação de contratos de trabalho como em questões omisitas. Na Inglaterra, as questões que se originam em estabelecimentos isolados são geralmente tratadas de acordo com regras preestabelecidas. Na maioria dos casos, procura-se encontrar uma fórmula aceitável para ambas as partes, de preferência à consulta a advogados, cuja opinião se basearia na interpretação estritamente legal do contrato. Este é, na realidade, outro aspecto da flexibilidade do sistema voluntário de negociações.

A evolução das formas de dissídio coletivo até o presente momento tem revelado uma tendência à ampliação progressiva do seu escopo. O dissídio coletivo começou como um acordo destinado a regular as condições de emprego para os trabalhadores de uma certa profissão em um certo local de trabalho. Hoje, são assinados acordos de âmbito nacional e que se aplicam a todas as classes de trabalhadores manuais empregados por uma indústria. Os dissídios coletivos tratam, sobretudo, de problemas relacionados com salários e horas de trabalho. Não apenas dos salários mínimos ou padrões, ou do número normal de horas de trabalho por semana, mas, também, das escalas de pagamento por tarefa e outros sistemas de pagamento à base de produção, das tabelas de horas extraordinárias e do trabalho em dias feriados. Algumas vezes, discutem a inclusão nos contratos de trabalho da garantia mínima de uma semana de emprego. Outros assuntos que podem ser tratados em dissídios coletivos na Inglaterra são o emprego de aprendizes ou de menores, os esquemas de treinamento, a definição de tarefas e distribuição do trabalho e questões de discipli-

na e promoção. Mais recentemente, e principalmente nas indústrias nacionalizadas, as pensões para trabalhadores manuais foram incluídas, pela primeira vez, entre assuntos tratados em dissídio coletivo.

BENEFÍCIOS PARA MEMBROS

Além da proteção dada ao trabalhador e da melhoria das condições de trabalho, os Sindicatos oferecem aos seus membros uma série de benefícios, que variam de Sindicato a Sindicato. Esses benefícios podem consistir no pagamento de ajuda em dinheiro, em caso de doença, acidente ou morte, ou em auxílio para funeral e maternidade. Alguns Sindicatos concedem também auxílio financeiro durante o desemprego.

O pagamento de benefícios em dinheiro é uma das funções mais antigas dos Sindicatos, tendo muitos deles sido organizados como clubes profissionais ou associações beneficentes, nos dias em que os trabalhadores e suas famílias dependiam da caridade alheia quando se encontravam em dificuldades por causa de doença, acidente, perda de emprego ou morte. O sistema moderno de seguro social diminuiu a importância desses benefícios, mas, onde eles foram estabelecidos como parte da atividade dos Sindicatos, ainda prevalecem nas mesmas bases de antigamente.

A proteção legal é oferecida pelos Sindicatos aos seus membros sobretudo quando, vitimados por acidentes do trabalho, ou quando, acusados de crimes ou contravenções relacionados com a função que desempenham, se vêm envolvidos em processos judiciais. Os Sindicatos protegem seus membros, nos casos de acidentes do trabalho, dirigindo as negociações em seu favor e, se necessário, tomando parte ativa no processo judicial, sem ônus para os sindicalizados.

Quando os trabalhadores contraem doenças profissionais e têm direito a indenização, os Sindicatos defendem seus interesses, em caso de processo judicial ou se um laudo médico tiver que ser obtido. Os Sindicatos também assistem os trabalhadores fazendo investigações das indústrias julgadas prejudiciais à saúde e obrigando-as a serem incluídas entre aquelas assim consideradas, para efeitos de indenização.

A proteção legal oferecida pelos Sindicatos inclui a defesa dos seus membros na justiça, quando são acusados de crimes funcionais — velocidade excessiva nas estradas, falta de registros legais, e outros semelhantes. Inclui-se também na proteção legal a assistência ao sindicalizado na obtenção do auxílio de desemprego e de benefícios assistenciais.

Alguns Sindicatos oferecem subvenções e bolsas de estudos destinadas a permitir aos seus membros melhorar sua educação por meio de cursos de correspondência, cursos diurnos, cursos de fim de semana e cursos de verão. Os sindicalizados podem ainda freqüentar os Cursos de verão organizados pelo *Trade Union Congress* (Con-

gresso dos Sindicatos) e pelas Universidades; certos Sindicatos oferecem também bolsas e subvenções para ajudar os membros que freqüentem escolas em regime de tempo integral. Outros ainda, como o *Union of Post Office Workers* (Sindicato dos trabalhadores dos Correios) e o *The Transport and General Worker's Union* (Sindicato dos trabalhadores em transporte e trabalhadores em geral) organizam cursos especiais. A Escola de Economia e de Ciências Políticas da Universidade de Londres mantém cursos especiais para a formação e o aperfeiçoamento de funcionários dos Sindicatos, que recebem bolsas de estudos para este fim.

RELAÇÕES ENTRE OS SINDICATOS E O ESTADO

As relações entre os Sindicatos e o Estado, na Inglaterra, devem ser consideradas sob três aspectos principais: o das relações industriais, o da formulação de diretrizes econômicas e o da política partidária.

A atividade dos Sindicatos no que diz respeito ao estabelecimento de salários, condições de emprego e outros problemas da indústria, preenche uma função social de grande importância, função esta que é desempenhada, em outros países, diretamente pelo Estado.

Contribuem os Sindicatos, desse modo, para que se estabeleçam e mantenham boas relações entre empregadores e empregados, e se reduza o número dos dissídios e interrupções do trabalho. Regulando e melhorando os salários e condições de trabalho, os Sindicatos contribuem ainda para o estabelecimento de um razoável nível de vida, condição básica para a prosperidade e a paz social do país. Na indústria britânica de hoje há um grande número de conselhos e comitês mistos que representam os empregadores e os Sindicatos. Estes órgãos são regulados por atos constitutivos que contêm dispositivos prevendo reuniões periódicas nas quais assuntos trazidos por cada uma das partes são discutidos; também definem, aqueles dispositivos, o modo de tratar quaisquer questões que possam surgir. A existência deste mecanismo bilateral estabelecido voluntariamente permite a ambas as partes dar atenção constante às condições da indústria e ajustar, por meio de acordos, tôdas as divergências existentes.

A opinião e a assistência dos Sindicatos são freqüentemente solicitadas pelo Governo e pelo Parlamento na formulação de diretrizes econômicas e sociais. Os Sindicatos são convidados freqüentemente a prestar depoimento perante as Comissões Reais ou perante Comitês de Inquérito, e essas comissões ou comitês incluem comumente representantes dos trabalhadores, designados após consulta feita ao *Trade Union Council* (Conselho dos Sindicatos) ou aos Sindicatos diretamente. É também de uso nos departamentos do Governo procurar a opinião e a assistência dos Sindicatos quando se examina qualquer projeto de legislação relativa à indústria ou a questões

sociais. Essas consultas continuam mesmo depois que o projeto de lei é submetido ao Parlamento. Aos Sindicatos foram confiadas também funções administrativas relacionadas com os esquemas estatais de seguro contra desemprego, assistência ao desempregado e seguro contra doença.

Os Sindicatos exercem também importante função na vida política da Inglaterra. Muitos deles financiam a campanha de seus membros que se candidatam ao Parlamento ou a Conselhos locais, tendo grande número de Sindicatos um ou mais dos seus membros na Câmara dos Comuns. Os membros dos Sindicatos que são eleitos para o Parlamento, se filiam, geralmente, ao grupo parlamentar do Partido Trabalhista. A maior parte dos membros desse Partido, com efeito, pertence a Sindicatos, embora nem todos recebam auxílio financeiro dos mesmos em suas campanhas políticas. Os Sindicatos continuam grandemente interessados no Partido Trabalhista, que eles ajudaram a criar, porque a experiência lhes ensinou a necessidade de ser mantido um Partido independente que se identifique com os trabalhadores. Em 1945 havia na Inglaterra 69 Sindicatos, com 2.510.369 de associados, afiliados ao Partido Trabalhista; também a ele ligadas estavam seis Sociedades Socialistas e Cooperativas que contavam com 41.281 associados. A constituição do Partido Trabalhista determina que 12 dos 25 membros do Comitê Executivo Nacional sejam indicados por Sindicatos afiliados e eleitos por seus delegados na conferência anual do Partido.

Vimos, assim, alguns dos principais aspectos do Sindicalismo na Inglaterra. Alguns desses aspectos são tipicamente britânicos e caracterizam formas de organização dificilmente adaptáveis a outros países. Outros, porém, são comuns aos sis-

temas sindicais adotados em outros países ou com possibilidades de assimilação ou adaptação.

Em resumo, podemos afirmar que os Sindicatos na Inglaterra:

a) não são, como na França ou na Itália, apêndices ou instrumentos de ação de grandes partidos políticos e sim organizações profissionais para a defesa dos interesses de seus membros;

b) desempenham, todavia, os Sindicatos ingleses, considerável influência na vida política do país, exercendo atividades de caráter político, financiando eleições de seus membros para o Parlamento e apoiando a política parlamentar do Partido Trabalhista;

c) são os Sindicatos associações inteiramente livres da ação governamental, não dependendo a sua criação e funcionamento de qualquer permissão ou autorização do Governo nem de qualquer contribuição pública de caráter compulsório;

d) participam ativamente os Sindicatos da vida pública, colaborando no preparo de leis e de atos governamentais de grande repercussão nas atividades econômicas e sociais e na execução de serviços de interesse público.

Para concluir, podemos ainda dizer que os Sindicatos ingleses não têm um caráter revolucionário nem adotam programas ou defendem reivindicações frontalmente contrários ao regime econômico e social vigente no país. Preferem batalhar por medidas concretas e práticas em favor das classes trabalhadoras e exercer uma influência política no sentido de obter, do Parlamento e do Governo, a adoção destas medidas e a extensão da legislação de proteção ao trabalho e de assistência e previdência social.