

Distribuição da mão de obra na Grã-Bretanha

Organização em tempo de guerra

H. FRANKE

Da Comissão Permanente de Ação Social,
São Paulo

A MÃO DE OBRA EXISTENTE NA INGLATERRA

A GUERRA se faz com homens e materiais os mais diversos. Ambos êsses elementos não são inesgotáveis. Assim sendo, cada país deve empregá-los da maneira mais econômica. Os progressos obtidos na Inglaterra, quanto ao máximo aproveitamento da mão de obra, são realmente espantosos. Tinha razão o Ministro do Trabalho, Mr. Bevin, ao declarar que a mobilização da mão de obra na Inglaterra atingiu tal perfeição que se tornou, doravante, pelo menos naquele país, um problema de gerência eficiente, por estar resolvido o problema da racionalização no emprêgo do operariado disponível.

A população total da Inglaterra é de 45 $\frac{3}{4}$ milhões de habitantes; no grupo de idade aproveitável para o trabalho, isto é, de 14 até 65 anos, existem 16 milhões de homens e 17 milhões de mulheres. Dêstes 33 milhões, foram mobilizados 22 milhões, a serem empregados, quer diretamente nas forças militares, quer na indústria bélica. Nesta, trabalham apenas 2 milhões de mulheres, dos 17 milhões já citados.

Para chegar a tal resultado, precisava-se em primeiro lugar solucionar os três problemas seguintes:

- 1) aumentar o número disponível de trabalhadores de ambos os sexos;
- 2) distribuir, da maneira mais eficiente, o operariado entre as forças armadas e a indústria;
- 3) racionalizar ao máximo o emprêgo da mão de obra disponível, estabelecendo para êste fim um sistema de prioridades e reduzindo, tanto quanto

possível, as migrações do operariado dentro do país.

O AUMENTO DO NÚMERO DE TRABALHADORES

Em conseqüência das alterações introduzidas pelos "National Service Acts" de 1939-41, tornou-se possível a convocação dos homens até 51 anos de idade e a mobilização das mulheres de 20 a 30 anos de idade para as forças armadas, e até 41 anos, para serviços na indústria. No mês de outubro de 1942, o número de homens convocados atingiu quase a 10 milhões, e o de mulheres mais ou menos a 7 milhões. Os 10 milhões de mulheres não convocadas formam uma grande reserva de mão de obra, que será futuramente aproveitada, caso necessário, segundo as declarações do primeiro ministro britânico. Ao Conselho Nacional Consultivo da Mocidade cabe aproveitar os menores de 14 a 18 anos para o serviço nacional.

Desapareceu assim, rapidamente, o grande número de desempregados, problema que, na década anterior à atual conflagração, tantas preocupações causara ao governo inglês. Pelo quadro seguinte, reproduzido da "The Ministry of Labour Gazette", de Londres, pode-se acompanhar a diminuição gradual do desemprego:

Procuravam trabalho	N. de pessoas	Das quais desempregadas durante pelo menos 1 ano inteiro
Em janeiro de 1942..	2.446.000	337.500
Em dezembro de 1933	1.940.000	451.700
Em dezembro de 1934	1.781.000	383.800
Em dezembro de 1937	1.548.600	278.900
Em dezembro de 1938	1.695.100	281.200
Em agosto de 1939..	1.102.400	244.500

Depois do início da guerra a situação alterou-se completamente. Em agosto de 1940, após um ano de guerra, havia 800.000 desempregados; em agosto de 1941, somente 270.000. Este número foi reduzido, em setembro de 1942, a 98.700 (excluindo os 24.300 inválidos).

A organização da indústria inglesa depois de 1939, mormente devido à sua concentração (1), redundou também numa economia de mão de obra, ocasionando a dispensa de cerca de 750.000 operários, que foram aproveitados em outros ramos mais importantes da indústria bélica.

A MOBILIZAÇÃO DOS ESPECIALISTAS E SUA DISTRIBUIÇÃO ENTRE O EXÉRCITO E A INDÚSTRIA

Ainda em tempo de paz, o Ministério do Trabalho organizou um registro, que continha os nomes e aptidões dos especialistas. Os departamentos públicos se valiam desse registro, quando tinham de preencher vagas. Um outro registro igual foi organizado, destinado a atender às necessidades dos empregadores particulares. Mais tarde, os dois registros foram combinados e, agora, todas as pessoas com noções aproveitáveis em técnica e negócios de administração ficam registradas nos "Appointment Departments of the Ministry of Labor".

A base jurídica para o registro obrigatório dos trabalhadores é o "Emergency Powers Act", de 22 de maio de 1940. Simultaneamente, foi estabelecida a obrigação, para cada operário, de aceitar um trabalho adequado às suas capacidades e remunerado segundo o critério das autoridades públicas. Foi somente desde o fim do ano de 1941 que o Governo fez uso das autorizações que lhe eram conferidas em escala cada vez mais crescente, embora estas deixassem ainda ao trabalhador a faculdade de escolha entre as várias vagas ("Registration for Employment Order", de 15 de março de 1941).

Acentuando-se a penúria de mão de obra, foi abolida essa faculdade de escolha do lugar do trabalho pelo operário. Doravante, as autoridades podiam prescrever uma determinada empresa como lugar de trabalho para cada trabalhador de ambos os sexos pertencente às categorias de idade

previstas pela lei. Tal direito cabe às autoridades não só com respeito ao pessoal que trabalha na indústria pela primeira vez, como também ao pessoal já empregado nos estabelecimentos industriais, possibilitando assim transferências forçadas de mão de obra para os ramos mais importantes da produção nacional. Assim se realizaram, dentro dos meses de fevereiro e maio de 1942, 413.000 transferências forçadas e 381.000 voluntárias, embora sugeridas e favorecidas pelas autoridades.

Nesta ordem de idéias devem ser mencionados também os inúmeros cursos de especialização destinados ao operariado não-especializado. É digno de menção que os frequentadores dos cursos com mais de 19 anos de idade recebem um salário somente pouco inferior ao usualmente pago, enquanto os menores de 19 anos têm direito à ajuda de custo apropriada.

A grande importância atribuída ao problema do maior aproveitamento das aptidões de todo o pessoal ressalta do relatório do "Committee on skilled men in the services" (Comité encarregado do emprego do pessoal especializado), publicado em 1942 sobre o inquérito por este realizado afim de responder à pergunta: "Estão os operários especializados empregados nas forças armadas da maneira mais eficiente e econômica?" De passagem, seja mencionado o resultado: "sim", para a marinha; "ainda não", para as forças armadas terrestres; "não completamente", para a aviação. Foram apresentadas simultaneamente propostas adequadas no sentido de uma melhor satisfação das exigências militares e da indústria bélica.

O regulamento referente à mão de obra abrange também os estrangeiros refugiados até os de nacionalidade alemã ou italiana. Há um registro central para os estrangeiros que possuem qualificações especiais.

Em face da diminuição crescente do número de operários que procuravam emprego, tornaram-se necessárias medidas no sentido de impedir que um empregador, pela oferta de maiores vantagens financeiras, atraísse os trabalhadores qualificados de um outro. Foi, assim, tornado obrigatório que todos os preenchimentos de vagas em determinadas indústrias se efetuassem unicamente por intermédio das agências de emprego mantidas pelo Ministério do Trabalho, às quais cabe tornar impossível tal sedução por parte das empresas ("Restriction on Engagement Order", de 5 de junho de

(1) Ver o artigo "A organização da produção industrial britânica na guerra atual", de H. FRANKE, na *Revista do Serviço Público*, janeiro de 1943, p. 27.

1940, com algumas modificações introduzidas em 1941 e 1942).

A MOBILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA FEMININA

Já falámos na grande importância do papel atribuído às mulheres na produção bélica da Grã-Bretanha. E' óbvio que a mobilização da mão de obra feminina exigiu novas medidas especiais.

Assim, havia inúmeras mulheres dispostas a trabalhar diariamente 4 a 5 horas ("half-time services"), mas que não ousaram fazê-lo com receio de não poderem deixar o serviço aceito, em consequência do regulamento então em vigor para os operários "normais". Afim de evitar a perda de tanta mão de obra valiosa, foi baixado um decreto no dia 11 de abril de 1942, o "Part-Time Workers Exclusion Order", que exime todo o pessoal, cuja duração de trabalho semanal não ultrapasse 30 horas, das obrigações estabelecidas para o pessoal que trabalha durante o dia inteiro. Uma outra concessão feita à categoria mencionada de trabalhadores e seus patrões consiste na dispensa das contribuições para o seguro-desemprego.

A mulher casada tem o direito a férias especiais, além das férias normais, no caso de regresso ao lar, em gozo de licença, do marido convocado para o serviço militar.

Uma outra exceção em favor da mão de obra feminina se refere à permissão concedida às mulheres de pelo menos 31 anos de idade, no sentido de aceitar colocação sem a mediação obrigatória das repartições competentes do Ministério do Trabalho.

O registro obrigatório dos trabalhadores e a transferência forçosa de um emprêgo para um outro mais importante refere-se também às mulheres. Assim, foram afastadas dos empregos no comércio as mulheres entre 20 e 30 anos de idade. Sobre exceções a serem feitas, cabe resolver à comissão oficial local encarregada da distribuição de mão de obra. Moças que tiverem completado 20 anos não podem continuar os estudos universitários, a menos que se trate de estudos aproveitáveis ao esforço bélico, ou de futuros professores.

A MOBILIZAÇÃO DAS CRIANÇAS

Na mobilização geral da mão de obra não foram esquecidas as crianças mais crescidas, que podem prestar serviços, especialmente ajudando os

trabalhos de colheita. Por isso, um decreto promulgado no dia 30 de abril de 1942 dispensa os alunos de mais de 12 anos de idade da frequência às aulas se, autorizados pelos pais, trabalharem nos campos. . . Paga-se aos moços e às moças um salário para cada hora de trabalho, ressarcindo-se, além disto, as despesas com a viagem rumo aos acampamentos construídos nas zonas agrícolas.

"ESSENTIAL WORK ORDERS"

O "Restriction on Engagement Order" já continha grandes inovações; entretanto o "Essential Work Orders" (General provisions) do dia 5 de março de 1941, posteriormente modificado várias vezes, é de alcance muito maior; estabeleceu normas quasi revolucionárias no setor da produção industrial inglesa, cujas três principais são as seguintes:

1.º nas empresas declaradas de importância essencial para a produção bélica, devem ser observadas condições de trabalho pelo menos iguais às estipuladas entre os sindicatos e as associações dos empregadores;

2.º em "cada empresa essencial" fica garantido o salário a cada trabalhador enquanto este gozar de plena capacidade de trabalho;

3.º nenhum operário pode abandonar o seu serviço e nenhum empregador pode demitir um operário — a menos que se trate de indisciplina grave — sem autorização do funcionário competente do Ministério do Trabalho, cujas decisões podem ser impugnadas por cada parte interessada perante uma comissão local, composta também de representantes da classe operária e dos empregadores.

Decretos especiais, embora todos baseados no "Essential Work Orders (General Provisions)" estabelecem os regulamentos para os vários ramos da indústria, tendo em vista as particularidades de cada um destes. Todas as empresas executando "essential work" são registradas numa lista publicada pelo Ministério do Trabalho. Entretanto, a inclusão de empresas nesta lista é somente provisória, isto é, pode ser cancelada logo que as condições de trabalho caiam abaixo do nível combinado nas convenções coletivas, ou também, na hipótese de que as instalações destinadas ao bem estar do operariado deixem a desejar, ou, ainda, quando

não haja bastantes oportunidades para o treinamento eficiente do pessoal.

E' interessante que, segundo o "Essential Work Orders", os quais, em maio de 1942, abrangiam 8 se limitar mesmo às pessoas determinadas, não abrangendo assim, forçosamente, todo o pessoal duma empresa.

O absenteísmo injustificado do operário é considerado como infração ao Regulamento n. 58-A, relativo à defesa nacional, e punido em consequência disso.

Até outubro de 1941, já 19.000 empresas estavam submetidas ao regime dos "Essential Work Orders", os quais, em maio de 1942, abrangiam 8 milhões de operários pertencentes aos vários ramos da indústria (siderurgia, estaleiros, tecelagem, etc.), incluindo os trabalhadores das estradas de ferro, minas de carvão, docas, os operários rurais e os marinheiros da marinha mercante; a estes é garantido emprego permanente, o que lhes dá direito ao salário estabelecido, mesmo que não estejam prestando serviço em nenhum navio, se tal acontecer apesar de estarem fisicamente capazes e prontos para embarcar. Normas análogas estão em vigor para os operários das docas, reunidos às vezes em turmas "volantes", isto é, em turmas sem lugar determinado de trabalho e que são transportadas para onde se fizerem necessárias.

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Talvez seja interessante lançar um rápido olhar sobre as condições de trabalho em vigor na indústria inglesa durante a guerra atual, limitando-nos aos pontos mais importantes. E' claro que não podemos apresentar nas poucas linhas disponíveis um esboço de toda a legislação trabalhista.

Duração do trabalho. — Geralmente as convenções coletivas concluídas com os sindicatos determinam a duração do trabalho. Os sindicatos concordaram com a suspensão das antigas restrições estabelecidas para o número das horas suplementares, como também com o aumento da duração do trabalho, que, na segunda metade de 1940, importava, às mais das vezes, em 65 horas semanais. As experiências feitas mostraram, entretanto, a ineficiência de tal procedimento, verificando-se mesmo um decréscimo no rendimento total da produção, apesar do maior número de horas de trabalho. Coincide tal fenômeno com os resultados de in-

quéritos realizados, pelo "British Health Research Board" e, nos Estados Unidos, por uma comissão composta dos mais altos funcionários de vários ministérios, resultados estes que determinaram a redução obrigatória da duração do trabalho (2). Pelas mesmas razões, foram restabelecidos o dia de folga após seis dias de trabalho e as férias anuais de cada trabalhador.

O Governo empregou toda a sua influência no sentido de evitar aumentos demasiados dos salários. Com efeito, limitou-se a média destes aumentos a 27 %, enquanto subiram os números-índices referentes à alimentação a 20 %, e os gerais a 30 %, desde o início da guerra. Sem dúvida, contribuíram para a limitação do custo da mão de obra, e assim da "espiral inflacionista geral", as outras medidas governamentais, como sejam controle dos preços, racionamento do consumo, aumento dos impostos e taxas e subvenções pagas aos fornecedores de víveres.

Higiene nas empresas. — Apreciando devidamente a influência da saúde e do bem-estar dos trabalhadores sobre o rendimento do trabalho, o Governo estabeleceu várias normas a respeito. Estas se referem à instalação de chuveiros, guardarroupa, refeitórios e cantinas com boa água potável nas grandes usinas, à iluminação apropriada, às instalações higiênicas, às facilidades de condução para o lugar de trabalho, etc. Tendo em vista a transferência de inúmeros trabalhadores para fábricas muito distantes de seus lares, o Ministério do Abastecimento providenciou em larga escala o alojamento e a alimentação destes. Um pormenor interessante merece menção especial: a diária a ser paga pelo operário abrange forçosamente aluguel e pensão, pois, caso tal não se desse, haveria, por parte dos trabalhadores, tentativa de economia nas despesas com alimentação, o que as autoridades quiseram evitar no interesse do rendimento do trabalho individual.

Greves e "lock-outs". — Afim de evitar o decréscimo da produção devido às greves e "lock-outs", foi estabelecido o sistema de arbitragem obrigatória para a solução de desentendimentos entre empregados e empregadores. A decisão de-

(2) Ver o *Emergency Report* n. 2 (London, H. M. Stationery Office, 1942) do Conselho mencionado: "Hours of Work, Lost Time and Labor Wastage", e o artigo intitulado "A duração ideal do trabalho", do Dr. H. Franke, no diário "Estado de São Paulo", de 8-1-1943.

finitiva cabe ao Tribunal Nacional de Arbitragem, criado em 18 de julho de 1940. Quem não se submete à decisão deste Tribunal incide no rigor da lei. O Tribunal em apêço está funcionando com muito êxito. Sòmente durante o mês de maio de 1942, resolveu 130 conflitos de trabalho, dos 179 ocorridos neste lapso de tempo. E' bem ilustrativo o número muito reduzido dos relutantes contra as decisões do Tribunal. No mês de janeiro de 1942, por exemplo, o número de infratores limitou-se a 146 homens, 5 mulheres e 14 emprêsas, percentagem mínima do total de trabalhadores e de emprêsas existentes.

Comissões mixtas nas fábricas — Desde o ano de 1942, generalizou-se a instituição de comissões mixtas, compostas de representantes dos empregadores e trabalhadores nos vários setores da produção, visando a aumentar o rendimento desta. Estabeleceram-se tais comissões com a plena aprovação dos sindicatos, pois não afetam o campo de atividades destes. A tarefa das comissões mixtas não provoca mal-entendidos com os sindicatos. A comissão mixta é um órgão consultivo, quanto às questões técnicas da produção, ficando-lhe expressamente proibido deliberar sòbre problemas dos

salários e das condições de trabalho. A sua finalidade principal consiste em dar oportunidade aos trabalhadores de apresentarem sugestões destinadas à melhoria e intensificação da produção, e em proporcionar ensêjo aos empregadores de fornecerem explicações relativas às ordens dadas, evitando assim mal-entendidos e aborrecimentos por parte dos operários.

O número de representantes da direção deve ser igual ao número de representantes operários. Todos os trabalhadores da fábrica teem o direito de participar da eleição dos membros da comissão, enquanto a elegibilidade passiva se limita aos sócios dos sindicatos.

As experiências feitas com as comissões em apêço teem dado os melhores resultados.

O ligeiro e despretensioso resumo que aquí apresentámos, referente às medidas tomadas na Inglaterra no sentido da mobilização geral da mão de obra, parece justificar inteiramente a afirmação do Ministro do Trabalho, Mr. Bevin: O problema da racionalização do emprêgo da mão de obra está resolvido na Inglaterra.