

O sistema britânico de negociações coletivas de trabalho

Ivan Colangelo Salomão¹

Resumo: A evolução das relações de trabalho e da atuação sindical ocorridas no Reino Unido desde a Revolução Industrial tornou-se fenômeno indispensável à compreensão do atual modelo de obrigações celebradas entre empregado e empregador naquele país. A evolução história da atuação do movimento sindical britânico, seu crescimento em importância e as balizas impostas à sua atuação no transcurso da história política britânica se apresentam como variáveis relevantes também aos impactos macroeconômicos aplicáveis ao crescimento e à empregabilidade do país. Neste sentido, este trabalho propõe-se a analisar algumas das principais características do sistema britânico de negociações coletivas de trabalho, evidenciando, ao final, que a liberalização empreendida a partir dos anos 1980 acarretou perdas significativas aos trabalhos daquele país.

Palavras-chave: Grã-Bretanha. Relações de Trabalho. Sindicalismo.

Abstract: The evolution of the labor relations and the Unions effectiveness in Great Britain since the Industrial Revolution are necessary elements to the comprehension of the contemporaneous model of the employer/employee agreements. Face to that, the historical performance of the unions since the early XX's, its increase and limitation in the course of the political British history present as effective variable in the analysis of the country's growth

¹ Doutor em Economia. Professor Adjunto da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (FCE-UFRGS) e do Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGE-UFRGS). E-mail: ivansalomao@gmail.com

and impregnability. This paper aims to analyze some of the most important characteristics of the British labor relations, showing that the liberalization undertaken from the 1980s on resulted in significant losses to the working class of that country.

Keywords: Great Britain. Labor Relations. Syndicalism.

1 Introdução

A relevância da configuração do sistema nacional de relações de trabalho para o desenvolvimento econômico, político e social de um país faz desse campo de pesquisa instrumento fundamental para análise das diferentes trajetórias históricas. O entendimento de suas particularidades fornece, ainda, subsídios para a formulação de políticas públicas que visem à resolução de entraves institucionais à elevação do bem-estar coletivo.

O modelo britânico de relações de trabalho muito tem a oferecer à atual agenda dos programas de pesquisa da área. Trata-se do Reino Unido, berço da Revolução Industrial, o país em que surgiram as primeiras organizações sindicais, o que faz de seu caso subsídio obrigatório para estudos comparativos. O cerceamento à atuação sindical imposto pelo gabinete conservador de 1979 também ocupa lugar de destaque na literatura especializada, uma vez que influenciou as políticas adotadas, a partir de então, por grande parte das democracias ocidentais.

Assim sendo, este trabalho tem por objetivo discorrer acerca da evolução e, principalmente, da formatação atual do sistema britânico de negociações coletivas. Para tanto, abordar-se-ão tópicos que apresentam suas principais características, tais como os níveis e as partes da negociação, o setor público, a composição por terceiros, os conteúdos contemplados e as negociações pecuniárias.

Após esta breve introdução, destacar-se-ão sucintamente os aspectos históricos das relações de trabalho no Reino Unido desde o final do século XIX, com destaque para os principais eventos ocorridos durante a chamada “era de ouro” do capitalismo contemporâneo (1950-1980). A seguir, serão apresentadas algumas das tendências do sistema

britânico após o período neoliberal dos anos 1980, seguidas, por fim, das considerações finais.

2 Aspectos históricos do sistema britânico de relações de trabalho

A despeito da incontestável influência exercida pela Revolução Industrial sobre o universo do mundo do trabalho, a legislação social, que veio assegurar os direitos coletivos dos trabalhadores britânicos, foi outorgada com relativo atraso, quando as consequências negativas da exploração da mão de obra já se faziam sensivelmente presentes. Do início do processo de industrialização inglês ao final do século XIX, tratava-se a mão de obra que operava as primeiras máquinas a vapor – composta, em grande parte, por mulheres e crianças – apenas como um simples fator de produção, de modo a eximir os empregadores de quaisquer responsabilidades além das mínimas obrigações contratuais. A precariedade das condições em que trabalhavam esses cidadãos ensejou a formação das primeiras organizações de representação dos trabalhadores manuais, muitas das quais permanecem ativas até a atualidade.

Historicamente, o governo britânico sempre assumiu um papel passivo em relação às questões trabalhistas se comparado a outros países europeus, postura, esta, condizente com a secular relutância em intervir no domínio econômico. Na esteira da filosofia liberal, celebrava-se, de forma ampla e quase ilimitada, a autonomia da vontade, assumindo que o trabalhador contratado seria detentor de liberdade absoluta de sua vontade/necessidade quando da sujeição às cláusulas estabelecidas em seu contrato de trabalho. Neste sentido, entendia-se que os sindicatos e os empregadores deveriam resolver seus próprios conflitos, de modo que o governo haveria de eximir-se, por exemplo, de garantir um salário mínimo aos trabalhadores dos setores em que a negociação coletiva não se concretizava na prática.

Durante longo período, a legislação trabalhista britânica desfavoreceu, ou pelo menos desencorajou a atuação dos sindicatos. Isto porque, dentro do ideário de reconhecimento absoluto das liberdades individuais e negociais que caracterizam modelos de Estado liberal,

verificou-se, ainda que de forma tênue, que a atuação sindical incorria em assimetrias no mercado de trabalho quando de sua atuação mais proeminente. Setores sindicalizados tendem a estabelecer um processo de “seleção natural” no que se refere à oferta e demanda de postos de trabalho, na medida em que a regulação concernente à utilização de mão de obra apresenta-se como um fator de limitação à contratação do trabalho (FREEMAN, 1998, p. 5).

Somente a partir do início do século XX é que foram paulatinamente introduzidas cláusulas na legislação trabalhista britânica, as quais, se não passaram a favorecê-los, ao menos os imunizaram contra a outrora completa ausência de parâmetros jurídicos mínimos que observassem as necessidades individuais dos trabalhadores, e garantiram-lhes condições minimamente dignas do exercício de sua atividade profissional.

Data desta época a introdução do voluntarismo, princípio que passou a permear as relações de trabalho no Reino Unido com maior intensidade a partir da década de 1980. Celebrado em 1906, o *Trade Disputes Act* estabeleceu as características gerais que balizariam as negociações coletivas de trabalho, a saber: (1) a não-obrigatoriedade de realização de acordos coletivos; (2) o reconhecimento dos sindicatos por parte das empresas enquanto entidade negociadora seria voluntário; e (3) o Estado estaria praticamente eximido de mediar os conflitos entre patrões e empregados através de suas instituições.

Na prática voluntarista, os empregadores não são legalmente obrigados a negociar com os sindicatos. Em termos estritamente legais, não há, por exemplo, previsão legal expressa que garanta o exercício de direitos como o de greve, o de limitação ou garantias essenciais aplicáveis às relações de trabalho. Até recentemente, os contratos coletivos apresentavam-se como manifestações expressas da autonomia da vontade apresentada entre as partes, sem balizas mínimas para o estabelecimento das relações de trabalho. Desse modo, não podiam ser considerados documentos garantidos pela lei, tratando-se, apenas, de um “acordo de cavalheiros”.

Nas palavras de Davies e Freedland (2004), “as relações de trabalho na Inglaterra foram estabelecidas no dia a dia do local de

trabalho, onde uma fonte importante de autoridade era o costume e a prática”. A natureza do sistema jurídico consuetudinário embasou de forma ainda mais veemente a aplicação do voluntarismo às relações de trabalho, fazendo com que a norma seja não um garantidor prévio mas uma baliza posterior à liberdade de contratação e das relações trabalhistas decorrentes da realidade prática. Neste mesmo sentido, Roberts (1984, p. 39), por sua vez, destaca que, “as regras [concernentes ao trabalho] foram feitas com base no dia a dia. A autoridade é feita na prática/erro, sem normas escritas.” Conforme será apresentado a seguir, esta ausência de instituições rígidas influenciou sobremaneira a configuração atual das negociações coletivas no Reino Unido.

Ao longo das três décadas posteriores ao fim da II Guerra, o revezamento no poder dos dois principais partidos políticos em muito influenciou o desenvolvimento das negociações coletivas no Reino Unido. A despeito da tenuidade que separou grande parte das medidas adotadas pelos gabinetes trabalhistas e conservadores, adota-se como instrumento metodológico a premissa generalizante de que os primeiros trataram de impor medidas simpáticas aos trabalhadores, ao passo que os segundos procuraram desregular as relações de trabalho como forma de aumentar os índices de empregabilidade.

Reflexo desta postura liberalizante e do compromisso com os resultados econômicos, observou-se do imediato pós-guerra até o final dos anos 1960, período em que o partido conservador governou o país, um crescimento do número de trabalhadores sindicalizados proporcional ao aumento da população empregada – de 9,3 para 10,2 milhões de membros. Anos depois, na esteira dos acontecimentos geopolíticos do início daquela década, os desajustes macroeconômicos, desencadeados pelo primeiro choque do petróleo, impuseram um forte revés político ao gabinete trabalhista eleito em 1974. Diante do desafio de combater a escalada inflacionária, o governo adotou medidas de ajuste que não apenas desagradaram os trabalhadores, mas também contribuíram para a vitória eleitoral dos conservadores em 1979.

Ainda assim, o número de trabalhadores sindicalizados – com destaque para os chamados “colarinho-branco” – aumentou em 3,2

milhões durante os anos 1970, atingindo 13,4 milhões de trabalhadores (ou 55% dos empregados) em 1979 (KATZ, 1993). Este crescimento, porém, não veio desacompanhado de consequências onerosas aos sindicatos. Os trabalhadores recém-filiados às suas organizações de representação não estavam cobertos por negociações coletivas o que, se do ponto de vista individual poderia não significar um revés acentuado, para os sindicatos correspondia ao início da crise mais aguda por que ainda passa o movimento politicamente organizado dos trabalhadores britânicos.

Essa tendência de individualização das negociações empresa-empregado subjaz o processo de flexibilização das relações trabalhistas ocorrido a partir dos anos 1980, sob a égide do gabinete conservador empossado em 1979. Aliada a outras características igualmente exploradas no próximo ponto deste artigo, tal política empenhada pelo governo embasou a bem sucedida empreitada de desregulamentação, observada nas últimas três décadas do século XX.

3 Caracterização histórica do sistema britânico de negociação coletiva

De modo geral, pode-se resumir o histórico britânico das relações de trabalho dos últimos 30 anos em três grandes pontos: **descentralização e individualização de contratos; flexibilização e dessindicalização**. Os anos 1980 marcaram uma inflexão acentuada nos sistemas nacionais de relações de trabalho no mundo capitalista, com destaque para os casos do Reino Unido e dos Estados Unidos. A ascensão de líderes políticos conservadores – Margaret Thatcher, no primeiro, e Ronald Reagan, no segundo – ensejou, no contexto dos imperativos econômicos envoltos ao fenômeno da globalização, as reformas liberalizantes que lograram enfraquecer a atuação dos sindicatos e flexibilizar as relações de trabalho.

Ainda que de forma indireta, faz-se oportuno frisar que a busca pela flexibilização das relações de trabalho colocada em prática,

via de regra, por partidos conservadores, decorre essencialmente do compromisso primordial com a estabilidade econômica. Tratar a sindicalização e as balizas legais mínimas ao desenvolvimento das relações de trabalho como “conquistas” imediatas significa atenuar o custo diretamente relacionado não apenas à estruturação do movimento sindical, como também aos próprios direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Nesta medida, doutrinadores como Emerson (1987, p. 3) afirmam que a liberalização das relações de trabalho traz como consequência imediata o aumento da empregabilidade em função da redução de custo intrínseco à contratação. Observações neste sentido tendem a enaltecer a valoração daquilo que os sindicatos tratam como garantias mínimas ao desenvolvimento das relações de trabalho.

Além da crise econômica mundial observada nos anos 1980 – a qual contribuiu para que o governo recém-empossado impusesse uma política econômica austera que dificultou a criação de novos postos de trabalho –, os sindicatos britânicos passaram a enfrentar políticas públicas de explícito cerceamento a suas atividades. Os gabinetes conservadores pós-1979 avançaram significativamente sobre a questão da contenção das greves. Margaret Thatcher e John Major impuseram uma legislação que limitava a capacidade de os sindicatos atuarem dentro da lei em suas manifestações, estreitando, assim, a legalidade de suas atividades.

Em relação à primeira questão, o forte ajuste recessivo imposto até 1983, com vistas ao combate à escalada inflacionária precipitada pelo segundo choque do petróleo, resultou em um aumento do desemprego para quase três milhões de trabalhadores, situação não vista desde o colapso econômico da década de 1930. A indústria extrativista, setor de tradicional atuação sindical, foi duramente afetada, tendo representado a conhecida greve dos mineiros de 1984 o cume deste conflito.

No que tange às políticas diretamente relacionadas ao universo do trabalho, levou-se a cabo uma efetiva intervenção no funcionamento interno dos sindicatos, por intermédio da aprovação de diversos atos

do poder executivo. O governo passou a incentivar os trabalhadores descontentes com a sua representação coletiva a processarem judicialmente seus próprios sindicatos. Além disso, passou a exigir que as direções executivas dos sindicatos fossem formadas através de eleições diretas realizadas por meio de sufrágio secreto, impedindo que as mesmas continuassem a ser compostas por indicação dos delegados (MARCHINGTON et al., 2004).

No discurso oficial, essas mudanças visavam a garantir que os sindicatos representassem, de fato, as aspirações da maioria de seus membros. Para Rodrigues e Ramalho (1998), porém, o objetivo era público e explícito: “proteger os imperativos do mercado, cerceando a atuação sindical e reformando a máquina e os serviços do Estado”.

Como resultado dessa combinação de política econômica recessiva e restrição à atuação sindical, os autores apontam que a taxa de trabalhadores sindicalizados caiu em torno de 40% (aproximadamente seis milhões de trabalhadores) durante os dezoito anos em que os conservadores governaram o país. Para aqueles autores, a política deliberada de enfraquecimento dos sindicatos pode ser delegada à queda vertiginosa de sindicalização no Reino Unido.

Não se pode negligenciar, contudo, a ocorrência de fenômenos paralelos e alheios à atuação do poder público que ajudam a explicar o declínio na taxa de sindicalização. Dentre esses, ressalta-se o fato de que grande parte dos novos postos de trabalho criados ser temporário ou de meio-período, situação que inibe a aproximação destes empregados com seus órgãos de representação coletiva, dada a superficialidade da relação estabelecida entre empregado e empregador neste modelo de contrato de trabalho.

Além disso, o surgimento de novos empregos deu-se predominantemente nos setores em que os sindicatos sempre tiveram dificuldade para atrair novos membros, como, por exemplo, o de serviços. Isto porque setores não diretamente relacionados à produção industrial demonstram um nível sensivelmente menor de regulamentação de suas atividades.

O gabinete trabalhista que assumiu o poder em 1997 liderado por Tony Blair – o qual se elegeu sobre a proposta da chamada “terceira via”, uma alternativa entre o liberalismo clássico e o antigo modelo socialista – não logrou impor a agenda de reformas esperada pelo movimento sindical. Coordenada pelo sociólogo Anthony Giddens, a plataforma de Blair procurava combinar a eficiência do mercado com justiça social e geração de empregos. Apesar de o novo governo não ter realizado mudanças profundas nas medidas adotadas por Thatcher e Major, observou-se uma rápida recuperação na taxa de sindicalização, sendo que em cinco anos, havia quase 200 mil trabalhadores sindicalizados a mais do que ao final do período conservador.

A atuação do governo Blair e a inclusão de temas diretamente relacionados à prática das relações de trabalho trouxeram como premissa essencial o estabelecimento legal de garantias mínimas consagradas pela edição de legislações como o *National Minimum Wage Act* e as *Working Time Regulations*. Incorporados ao sistema jurídico nacional em 1998, os atos demonstravam, ainda que simbolicamente, a atenção dedicada pelo gabinete trabalhista à realidade social dos trabalhadores britânicos. Com efeito, evidencia-se a busca de uma tênue padronização das relações de trabalho celebradas no Reino Unido, haja vista a necessidade global dos padrões costumeiramente adotados por outros países quando da garantia e regulamentação dos contratos.

4 Aspectos gerais do sistema britânico de relações de trabalho

Após esta breve caracterização histórica das relações de trabalho no Reino Unido do século XX, analisar-se-ão pontos específicos relacionados ao tema, tais como os níveis das negociações coletivas, as negociações coletivas no setor público, as partes das negociações coletivas, composição por terceiros, conteúdo das negociações coletivas e as negociações salariais.

4.1 Níveis das negociações coletivas

Na Grã-Bretanha, os acordos coletivos de trabalho podem ser firmados em diferentes níveis: *shop-floor* (os quais abrangem grupos específicos de trabalhadores dentro de uma empresa), do estabelecimento, da indústria ou em âmbito nacional. Além disso, as negociações podem se dar entre um sindicato e uma única empresa (*single-employer*) ou entre vários deles (*multi-employer*).

De modo geral, os acordos coletivos tornam-se mais específicos quanto mais baixo for o nível da negociação, pois a discussão de temas diretamente relacionados ao cotidiano do trabalho encontra barreiras mais elevadas em negociações que contemplem diversas empresas. Por outro lado, o poder de barganha dos trabalhadores tende a aumentar quanto mais abrangente for a negociação, já que, em tese, a união de vários sindicatos ao redor de uma causa fortalece a sua posição.

Desde o final da II Guerra, a cobertura dos trabalhadores por negociação coletiva caiu de 60% (1950) para 5% (1998), tendência reforçada ainda mais nos últimos trinta anos. Durante a década de 1980, mais de 1 milhão de trabalhadores deixaram de ser cobertos por negociações nacionais, de modo que, atualmente, apenas uma minoria dos empregados está amparada por este tipo de negociação. Por consequência, passaram a prevalecer as decisões unilaterais impostas pelos empregadores, dadas, geralmente, (por meio de) negociações *single-employers* em nível local. Nas indústrias de transformação, a cobertura por negociação coletiva caiu, por exemplo, 10%. Já entre os mineiros, esta queda foi ainda mais acentuada, em torno de 20% (DAVIES; FREEDLAND, 2004, p. 77).

O declínio das negociações em nível nacional foi incentivado, originariamente, por medidas restritivas adotadas pelo governo Thatcher, na tentativa de enfraquecer o poder de barganha dos sindicatos. Com o fortalecimento da flexibilização das relações de trabalho, buscava-se por um incremento significativo no nível de ocupação laboral na medida em que, durante este período, os níveis de desemprego atingiram níveis recordes.

Neste sentido, a descentralização das estruturas administrativas do setor público foi um dos fatores que permitiu que parte das negociações coletivas entre os sindicatos e o governo passasse a ser tratada em nível local. Ainda assim, as negociações coletivas continuaram a ser mais frequentemente observadas no setor público, no qual mais da metade dos servidores ainda são cobertos por acordos coletivos. E nos poucos ramos de atividade empresarial em que as negociações nacionais sobreviveram – como, por exemplo, nos setores gráficos, têxtil e de construção civil –, apenas questões não pecuniárias continuaram a ser tratadas neste âmbito.

Observa-se uma saliente correlação entre o tamanho dos estabelecimentos e a observância de negociações coletivas, sendo que as do tipo *multi-employers* prevalecem nas médias empresas, uma vez que as pequenas sempre relutaram em aderir às organizações dos empregadores, e as grandes deixaram suas organizações nos anos 1980, por acreditarem que as novas circunstâncias (mudanças na legislação e na economia) colocavam-nas em uma posição em que, negociando diretamente com os sindicatos, poderiam impor mais facilmente as suas condições. A ausência de efetiva celebração de acordos coletivos de ampla abrangência para as pequenas e médias empresas decorre diretamente dos custos relacionados à aplicação destas medidas, o que concorre para reduzir a possibilidade de ampliar as contratações por parte dessas companhias.

Como resultado deste processo de estreitamento no âmbito das negociações coletivas, os autores apontam para um processo de “individualização” de contratos. Através de novas técnicas de gerenciamento (como *Human Resource Management*, *Total Quality Management* e *Employee Empowerment*), os trabalhadores passaram a ser definidos como indivíduos ou, no máximo, times, e não como coletividades organizadas com interesses diferenciados.

Face à observância da especialização das relações de trabalho e do aumento significativo da peculiaridade das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, os sindicatos vêm apresentando respostas diferentes a este fenômeno. De uma forma geral, continuam a defender soluções coletivas para a maioria dos problemas individuais. Não foram raros os

casos, porém, em que a fusão entre sindicatos foi a única forma que as organizações dos trabalhadores encontraram para manter o seu poder de negociação.

No que tange à natureza do representante patronal, as diferenças também são marcantes. Durante o século XX, o governo britânico procurou atuar como um empregador exemplar, e para servir como base de comparação para o setor privado, tratou de incitar a sindicalização dos servidores públicos. A partir do processo de enxugamento do Estado e de privatização iniciado nos anos 1980, porém, o funcionalismo passou a estar submetido ao ambiente de competição do setor privado, de modo que essas tradições foram abandonadas.

A introdução de práticas da iniciativa privada não contemplava, entretanto, a equiparação salarial entre os servidores e os trabalhadores de empresas não-estatais. Além disso, o gabinete trabalhista de 1997, contrariando a posição dos sindicatos, avançou na agenda liberalizante proposta pelo governo anterior, introduzindo, por exemplo, o pagamento por desempenho individual aos professores.

A privatização de diversas empresas estatais (com destaque para os setores de telecomunicações, siderúrgico, ferroviário e de serviços urbanos) teve como resultado a diminuição de 30% para 22% da força de trabalho empregada no setor público. Os serviços civis foram reorganizados e passaram a ser regulados por agências autônomas, sendo submetidos a testes mercadológicos. Como resultado, a insatisfação dos funcionários foi verbalizada pelo aumento expressivo do número de greves, enfrentadas pelo governo Blair com o mesmo rigor oferecido pelos conservadores durante a década de 1980 (ROBERTS, 1984, p. 290).

4.2 As partes das negociações coletivas

Outro fenômeno observado ao longo do último século foi a diversificação da estrutura de representação sindical. Em 1920, havia 1.394 sindicatos registrados no Reino Unido, dos quais restaram, no início do século subsequente, aproximadamente 200. A alta concentração na

composição do poder político dos sindicatos pode ser verificada pelo fato de que aproximadamente vinte deles, com mais de 50 mil membros cada, reúnem 87% de todos os trabalhadores sindicalizados (KATZ, 1993).

Há somente uma única central sindical, a *Trades Union Congress* (TUC), criada em 1868. Em 2000, 75 sindicatos, que representavam 85% dos trabalhadores britânicos, estavam filiados à TUC, entidade que não se envolve diretamente nas negociações coletivas. Seu principal papel é atuar no lobby junto ao governo e aos órgãos da União Europeia (UE) e na relação inter-sindicatos. Com o distanciamento do Partido Trabalhista em relação aos sindicatos, porém, a central passou a influenciar efetivamente as estratégias dos órgãos de representação proletária. Entre os principais papéis atribuídos à TUC, destacam-se os seguintes: (1) unir os sindicatos britânicos ao redor de demandas comuns; (2) fazer lobby junto ao governo com vistas à implementação de políticas benéficas aos trabalhadores; (3) promover campanhas sobre temas econômicos e sociais; (4) representar os trabalhadores em órgãos públicos e em entidades internacionais; (5) realizar pesquisas acerca do universo do trabalho; (6) gerenciar programas de treinamento e educação para dirigentes sindicais; (7) auxiliar os sindicatos no desenvolvimento de novos serviços para seus membros; (8) evitar o atrito entre sindicatos de diferentes setores; (9) estabelecer contato com entidades sindicais de todo o mundo, entre outros.

Por parte dos empregadores, a *Confederation of British Industry* (CBI), fundada em 1965, tampouco participa das negociações coletivas. Trata-se do principal órgão de interlocução do governo com o meio empresarial, atuando como uma entidade lobista junto ao setor público e às instâncias da UE. A exemplo do que ocorre com os sindicatos dos trabalhadores, observa-se uma alta concentração entre os representantes das empresas: os 28 maiores, de um total de 90 sindicatos, concentram 92% da receita da entidade.

Desde a década de 1950, as associações de empresários filiadas à CBI vêm perdendo paulatinamente a influência no debate acerca do universo do trabalho, estando, hoje, geralmente restritas à prestação de serviços de consultoria, assessoria e treinamentos. As associações dos empregadores (os sindicatos patronais), estas sim, sempre participaram

diretamente das negociações coletivas. Com a queda das negociações *multi-employers*, porém, as próprias empresas passaram a assumir individualmente o papel de negociador.

4.3 *Composição por terceiros*

Desde o início do século XX, o Estado britânico provê um fórum de conciliação e arbitragem, ainda que mínimo e incipiente, como suplemento às negociações coletivas. Ao contrário do que ocorre na maioria dos outros países europeus – especialmente quando se analisa as legislações específicas dos signatários do tratado de Maastricht –, a arbitragem, isto é, a aplicação de uma sistemática privada e autônoma para os conflitos, não é uma instância prévia e obrigatória aos deslindes judiciais no Reino Unido.

O gabinete trabalhista criou, em 1974, o *Advisory Conciliation and Arbitration Service* (ACAS), órgão de resolução de conflitos governado por um conselho tripartite: representantes dos empregadores, dos trabalhadores e membros independentes. Dessa maneira, e condizente com a lógica do voluntarismo, o governo logrou manter-se a uma distância politicamente prudente das disputas trabalhistas, delegando a tarefa de mediação a um órgão alheio à sua estrutura burocrática.

Os serviços de conciliação prestados pelo ACAS são gratuitos e o órgão pode ser acionado tanto para disputas individuais quanto coletivas. Anualmente, a instituição promove em torno de 1.200 conciliações em negociações coletivas e ao redor de 60 arbitragens. Além disso, auxiliou diversos sindicatos a obterem o reconhecimento para negociar coletivamente com seus respectivos empregadores, apesar de não estar imbuído de poderes legais para forçar o reconhecimento.

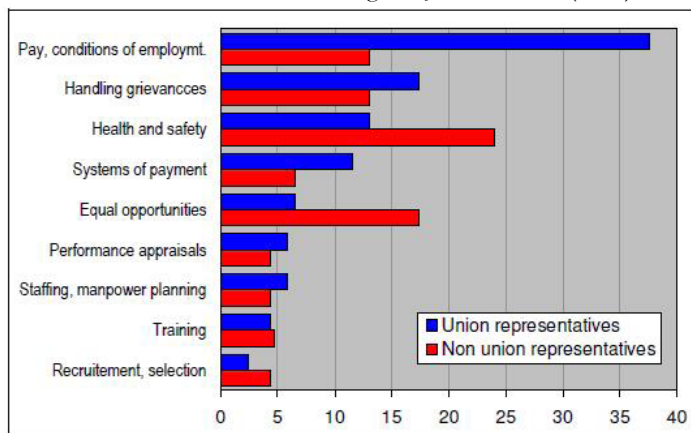
O auge da atuação deste instrumento de mediação deu-se logo após a sua criação, durante a década de 1970. Apesar de o gabinete conservador de 1979 ter mantido oficialmente o funcionamento do ACAS, o governo Thatcher empenhou-se deliberadamente de “desidratá-lo”, impossibilitando, por exemplo, que o setor público se utilizasse deste expediente.

A despeito da redução dos custos vinculados à utilização de câmaras como a ACAS, porém, a baixa frequência com que este instituto é utilizado como instância de resolução de controvérsias trabalhistas, evidencia a política voluntarista que caracteriza a evolução das relações laborais no Reino Unido.

4.4 Conteúdo das negociações coletivas

As cláusulas dos contratos coletivos de trabalho podem ser definidas por diferentes meios: de forma judicial, por meio de decisões unilaterais impostas pelas empresas ou por negociações coletivas. Já o conteúdo contemplado por estas pode variar de acordo com diversos fatores, como, por exemplo, as tradições do setor, o nível em que se dá a negociação e a posição de poder das partes negociantes. Assim sendo, reserva-se a determinação da pauta a ser negociada, na prática, às partes envolvidas, uma vez que os acordos coletivos não são instituições previstas em lei. Este fato pode ser observado nos dados contidos no gráfico 1.

Gráfico 1 – Conteúdo das negociações coletivas (1998)

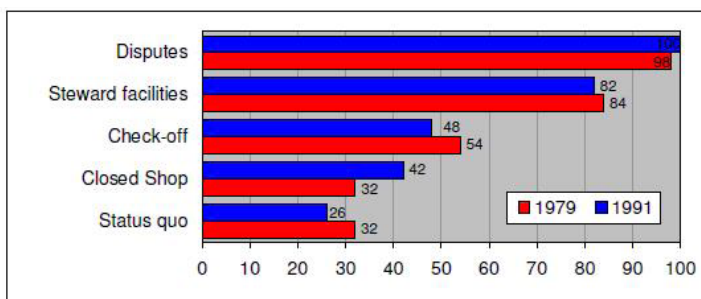


Fonte: Davies e Freedland (2004, p. 95).

Nota de tradução: *Pay, conditions of employment* (Salário, condições gerais do trabalho), *Handling grievances* (Resolução de queixas), *Health and safety* (Saúde e segurança), *Systems of payment* (Formas de pagamento), *Equal opportunities* (Igualdade de oportunidades), *Performance appraisals* (Avaliação de performance), *Staffing, manpower planning* (Planejamento da mão de obra), *Training, Recruitment, selection* (Treinamento, recrutamento e seleção).

Faz-se relevante destacar a dissonância existente entre dois tipos de temas envolvidos nas negociações coletivas. As chamadas cláusulas de procedimentos são aquelas que regulam a relação entre as partes, tais como: mediação de disputas entre trabalhadores e empresas, meios para tecer críticas a superiores hierárquicos, instrumento de vigilância sobre funcionários, procedimentos de segurança no trabalho, entre outras.

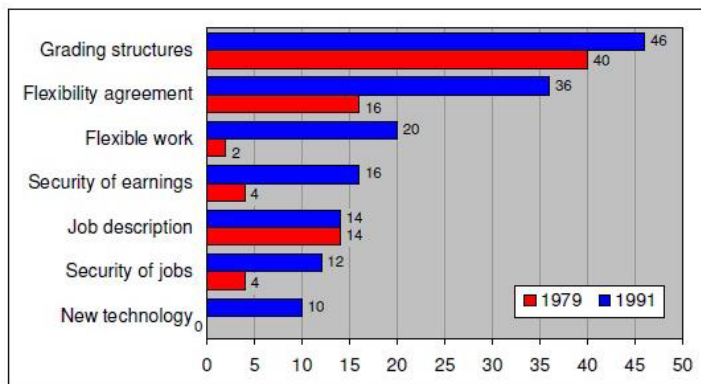
Gráfico 2 – Cláusulas de procedimento nas negociações coletivas (1979 e 1991)



Fonte: Davies e Freedland (2004, p. 96).

Nota de tradução: *Disputes* (Disputas), *Steward facilities* (Instalações das atividades-meio), *Check-off* (Desconto sindical), *Closed Shop* (Contratação de trabalhadores sindicalizados, apenas).

Já as cláusulas substantivas cobrem questões diretamente relacionadas ao trabalho, dentre as quais: estrutura salarial, férias, horas de trabalho, pensão e seguro de saúde, avaliação de desempenho dos trabalhadores, organização do trabalho em si (alocação de funções e das tarefas, estruturação de equipes e dos modos de execução do trabalho), diálogo sobre futuras demissões, treinamentos etc.

Gráfico 3 – Cláusulas substantivas nas negociações coletivas (1979 e 1991)

Fonte: Davies e Freedland (2004, p. 97).

Nota: *Grading structures* (Planos de carreira), *Flexibility agreement* (Acordos de flexibilização das relações de trabalho), *Flexible work* (Trabalho flexível), *Security of earnings* (Estabilidade salarial), *Job description* (Responsabilidades do cargo), *Security of jobs* (Estabilidade no trabalho), *New technology* (Novas tecnologias).

Outra inovação surgida nos anos 1990, como resposta à crise sindical da década anterior, foi o *Pact for Employment and Competitiveness*. Trata-se de acordos coletivos que combinavam três elementos: seguridade no emprego, competitividade e parceria, os quais tiveram como principal consequência o alargamento e aprofundamento do conteúdo coberto pelas negociações coletivas.

Para as empresas, criou-se uma oportunidade de reduzir custos, aumentar a flexibilidade e mudar a cultura organizacional; já para os sindicatos, representou a possibilidade de diminuir as perdas de postos de trabalho e de se fazer ouvir nas tomadas de decisão.

4.5 Negociações salariais

O aumento do poder e da liberdade de ação dos empregadores, observado a partir da década de 1980, foi facilitado tanto pela elevação da taxa de desemprego como, na esteira da globalização, pelo crescimento da competitividade internacional, fenômeno que passou a exigir mudanças

no processo produtivo. Neste contexto, foi possível aumentar a cobrança e o comprometimento por parte dos trabalhadores, por intermédio da introdução de expedientes como, por exemplo, a remuneração por desempenho individual.

No que tange ao nível da negociação em que os salários são determinados, observa-se a mesma tendência de individualização das relações laborais. Em 14% dos estabelecimentos do setor privado e em 16% dos públicos, os salários são determinados no nível das empresas. No nível da planta, em 9% das empresas privadas e em 3% dos órgãos públicos. A remuneração é imposta de maneira unilateral pela administração em 2/3 dos estabelecimentos privados e em 1/10 dos públicos (DAVIES; FREEDLAND, 2004).

No serviço público, mais de 2/3 dos servidores têm sua remuneração determinada por acordos coletivos em nível nacional; para o setor privado, esta fração é de apenas 1/20. Em 1/5 dos estabelecimentos públicos e em 1/20 dos privados, parte do pacote de remuneração é determinada por negociação coletiva. Já para o setor privado, observa-se uma expressiva correlação positiva entre tamanho da empresa e a determinação dos salários por meio de negociações coletivas. Por outro lado, observa-se uma alta correlação negativa entre a determinação unilateral dos salários e o tamanho do estabelecimento, conforme pode ser observada na tabela 1.

Tabela 1 – Evolução da estrutura de negociação coletiva no setor privado – Determinação dos salários

	1950	1960	1970	1980	1984	1990	1998
Pay fixed by CB (total)	80	75	70	70	60	50	28
of which:							
- multi-employer CB	60	45	35	30	20	10	5
- single employer CB	20	30	35	40	40	40	23
Pay not fixed by CB	20	25	30	30	40	50	71

Fonte: Davies e Freedland (2004, p. 76).

Nota: *Pay fixed by CB* (Salário determinado por negociação coletiva), *Multi-employer CB* (Negociação com diversos empregadores), *single employer CB* (Negociação com um único empregador), *Pay not fixed by CB* (Salário não determinado por negociação coletiva).

Os acordos salariais duram, em geral, um ano, período inferior ao verificado na maioria dos outros países europeus, nos quais as cláusulas pecuniárias valem por dois ou três anos. A duração dos acordos pode variar, contudo, conforme o tema negociado: sobre as práticas do trabalho, podem durar algumas semanas; quanto às horas de trabalho e férias, alguns anos; e para assuntos relacionados à aposentadoria e pensões, décadas.

5 Considerações finais

As especificidades da trajetória histórica das relações de trabalho no Reino Unido fazem do caso britânico referência necessária aos analistas do tema. E isso não apenas por se tratar do país onde surgiram os primeiros sindicatos de trabalhadores, mas, também, por ainda manter-se como um polo disseminador de idiosincrasias no campo do trabalho. Os acontecimentos que ocorrem atualmente neste país representam verdadeiras tendências para as demais economias capitalistas.

A dicotomia político-eleitoral existente no país pode ser delegada à construção do processo de vitórias e reveses dos trabalhadores. Não se deve, porém, sobrevalorizar a via política na determinação dos rumos das relações de trabalho, em detrimento de fenômenos sociais e, principalmente, econômicos. Para Sisson (1995, p. 47), é possível afirmar que a trajetória das relações de trabalho no Reino Unido durante o século XX foi marcada muito mais pela continuidade, do que propriamente por mudanças. As transformações organizacionais impostas pela chamada globalização, estas sim, respondem por parcela muito mais relevante do processo de desregulamentação das relações de trabalho do que fazem crer as análises baseadas somente em aspectos político-ideológicos.

Ainda assim, torna-se clara a proposta de enfraquecimento dos sindicatos levada a cabo pelos dois governos conservadores pós-1979. O processo de descentralização das negociações coletivas, por exemplo, tornou-se realidade tão presente na relação entre as empresas e seus funcionários a ponto de Davies e Freedland (2004) considerarem o tema irrelevante na Grã-Bretanha atual, uma vez que as negociações envolvendo coletividades simplesmente “evaporaram”.

Ainda que hesitantes, o governo empossado em 1997 tomou medidas cujos objetivos se pretendiam opostos aos estabelecidos até então: a institucionalização do salário mínimo, uma maior garantia contra demissões sem justa causa e em casos de venda ou fusão da empresa, o reconhecimento legal dos sindicatos em todas as firmas com mais de 21 empregados, o relaxamento nas exigências de votação deflagração de greves e uma maior proteção legal contra demissão aos líderes grevistas.

Na primeira década dos anos 2000, esperava-se que fossem gerados 2,1 milhões de empregos no Reino Unido, dos quais dois terços seriam ocupados por mulheres, aumentando a participação feminina na população economicamente ativa em 80%. Verificou-se, entretanto, que a maioria dessas novas vagas contemplou postos de meio-período, sinalizando a manutenção da crise por que passam os sindicatos no que toca à filiação de novos membros (MARCHINGTON et al., 2004).

Ainda assim, reserva-se à introdução de novas tecnologias produtivas a distinção da mais iminente ameaça que ronda o mundo dos trabalhadores. No atual ambiente organizacional, marcado por processos de reengenharia e redução de custos, o inevitável corte de postos de trabalho representa uma ameaça concreta à organização coletiva dos trabalhadores. Neste contexto de reformulação das estratégias empresariais, a crise financeira dos últimos anos da primeira década do século XXI, não pode ser relevada. Trata-se, ao lado da competição imposta às empresas pela crescente queda de barreiras nacionais, dos maiores os desafios à reestruturação dos sindicatos britânicos.

Referências

BENNET, James T.; KAUFMAN, Bruce. What do unions do? A twenty years perspective. *Journal of Labor Research*, New Brunswick, v. 25, 2008.

BOERI, Tito; BRUGIAVANI, Agar; CALMFORS, Lars (Ed.). *The role of unions in the twenty-first century: a study for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

CORBETT, William R. *The Need for a Revitalized Common Law of the Workplace*. Baton Rouge: Faculty Scholarship, 2003.

DAVIES, Paul; FREEDLAND, Mark. *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe, 1990-2004: national report United Kingdom*. Florença: European Commission/University of Florence, 2004.

EMERSON, Michael. Regulation or Deregulation of the Labour Market: Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialised Countries. *Economic Papers*, n. 55: Brussels, June, 1987.

FREEMAN, Richard B. War of the Models: Which labour market institutions for the 21st century? *Labour Economics Review*, n. 5, 1998.

_____; MEDOFF, James L. The two faces of unionism. *Public Interest*, n. 57, p. 69-93, Fall, 1979.

KATZ, Harry C. The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 47, n. 1, p. 3-22, out. 1993.

MARCHINGTON, Mick; GODMAN, John; BERRIDGE, John. Employment relations in Britain. In: BAMBER, Greg J.; LANSBURY, Russel D.; WAILES, Nick (Ed.). *International and comparative employment relations: globalization and the developed market economies*. 4. ed. Londres: Sage, 2004.

OLSON, Mancur. *A lógica da ação coletiva*. São Paulo: EdUSP, [1965, 1971], 1999.

PAVANI, Sergio Augusto Zampol. A globalização e as relações de trabalho. In: CAVALCANTI, Bruno; PEIXOTO, Marcelo Magalhães; PAVANI, Sérgio Augusto Zampol (Coord.). *Direito do trabalho empresarial*. São Paulo: MP Editora, 2007.

ROBERTS, B. C. Recent trends in collective bargaining in the United Kingdom. *International Labour Review*, v. 123, n. 3, maio/jun. 1984.

RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção. *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 142-153, 1998.

SISSON, Keith. *Change and Continuity in British Industrial Relations: “Strategic Choice” or “Muddling Through”?* Massachusetts Institute of Technology, Employment Relations in a Changing World Economy. Cambridge: MIT, 1995.

Recebido em abril de 2015.

Aprovado em dezembro de 2015.