

a desregulamentação das relações

trabalhistas norte-americanas na era Reagan



monografia

IFCH UNICAMP

n. 26 - 2017

eduardo terra romero

A desregulamentação das relações trabalhistas norte- americanas na era Reagan

Eduardo Terra Romero

MONOGRAFIA
IFCH/UNICAMP
SETOR DE PUBLICAÇÕES

ISSN: 2236-9759

Reitor: Prof. Dr. Marcelo Knobel
Diretor: Prof. Dr. Jorge Coli
Diretor Associado: Prof. Dr. Jesus J. Ranieri

Comissão de Publicações
Coordenação Geral:
Prof. Dr. Jesus J. Ranieri

Representantes Docentes
Prof. Dr. Jesus J. Ranieri
Prof. Dr. Márcio Augusto D. Custódio
Prof. Dr. Frederico N. R. de Almeida
Profa. Dra. Nádia Farage
Profa. Dra. Fátima Évora
Profa. Dra. Tirza Aidar
Profa. Dra. Mariana Chaguri
Doutoranda Flávia Paniz
Colaboradora:
Profa. Dra. Guita Grin Debert

Representantes Docentes e Discentes
Revista Temáticas, Revista RURIS, Revista CEMARX,
Cadernos AEL, Revista RHAA, História Social, CPA,
alunos de Pós-Graduação e Graduação

Representantes de funcionários
Maria Cimélia Garcia
Samuel Ferreira

Produção Editorial, Capa, Finalização e Divulgação
Setor de Publicações do IFCH/Unicamp

Impressão e Acabamento
Gráfica do IFCH / Unicamp

Referência Imagem

Ira Schwarz/AP Photo (<http://abcnews.go.com/Politics/OTUS/president-interrupted-hecklers-presidents-past/story?id=16580756#4>).

Endereço para correspondência

IFCH/UNICAMP
Setor de Publicações
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Rua Cora Coralina n. 100
CEP: 13083-896 – Campinas – SP
Tel. / Fax.: Livraria (19) 3521.1604 / Publicações (19) 3521.1603
pub_ifch@unicamp.br
<http://www.ifch.unicamp.br/publicacoes>
www.facebook.com/publifch

Eduardo Terra Romero

**A desregulamentação das relações
trabalhistas norte-americanas na era Reagan**

Monografia apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas da Universidade Estadual de Campinas.

Prof. Dr. Fernando Teixeira da Silva (orientador)

Campinas, 2016

[banca]

Prof. Dr. Fernando Teixeira da Silva

Prof. Dr. Cláudio Henrique de Moraes Batalha

Profa. Dra. Andreia Galvão

[sumário]

[agradecimentos]	9
[resumo]	11
[introdução]	13
[capítulo um] – A National Labor Relations Board:	
do <i>New Deal</i> aos anos 1970	21
1.1 – O caminho para a criação da National Labor Relations Board	21
1.2 – O Wagner Act e a criação da National Labor Relations Board	34
1.3 – Mudanças na política trabalhista: Taft-Hartley e Landrum-Griffin	40
1.4 – Liberdade de expressão e livre escolha na história da NLRB	45
[capítulo dois] – O movimento liberal-conservador	
e a ascensão de Reagan	51
2.1 – Primórdios: a luta contra o <i>New Deal</i>	51
2.2 – Mises, Hazlitt, Read e a Foundation for Economic Education	57
2.3 – Hayek, <i>O caminho da servidão</i> e a Sociedade Mont Pèlerin	62
2.4 – Década de 1950: William F. Buckley e os conservadores religiosos	67
2.5 – Barry Goldwater e a reorganização do Partido Republicano	69
2.6 – Anos 1970	75
2.7 – Reagan	79
2.8 – A greve dos aviários	83
2.9 – A NLRB de Reagan	88

[capítulo três] – <i>Free speech e free choice</i> na era Reagan	91
3.1 – O caso <i>Midland</i>	91
3.2 – O caso <i>Riveredge Hospital</i>	101
3.3 – O caso <i>SDC</i>	108
3.4 – O caso <i>Rossmore House</i>	114
[considerações finais]	121
[bibliografia]	125

Dedico este livro a meu avô José Carlos.

[agradecimentos]

Agradeço a todos aqueles que me auxiliaram com ideias, sugestões e críticas na realização deste trabalho. Tenho uma dívida grande com minha família, colegas, amigos e professores por todo o apoio que sempre me deram. Agradeço particularmente a meu orientador, Fernando Teixeira da Silva, sem o qual este trabalho não teria sido possível.

[resumo]

Esta pesquisa tem como objeto o movimento sindical norte-americano durante a presidência de Ronald Reagan (1981-1988). A documentação analisada é aquela produzida pela National Labor Relations Board, agência norte-americana responsável por conduzir eleições de representação sindical e arbitrar disputas entre empregados e empregadores. São examinados casos que tratam de uma questão fundamental nas relações trabalhistas: os limites legais ao discurso e às práticas de patrões e representantes sindicais.

Houve, durante toda a história da NLRB, muita polêmica e debate para decidir até que ponto a liberdade de expressão (*free speech*) dos empregadores e dos militantes sindicais não era coercitiva e não afetava a livre escolha (*free choice*) dos empregados nas eleições de representação sindical ou no momento de filiar-se a um sindicato. A relação entre esses polos – liberdade de expressão livre escolha – sempre foi bastante complexa, tendo recebido tratamento muito distinto dependendo da composição da NLRB. Pretendemos mostrar como a comissão de maioria nomeada por Reagan lidou com tal assunto, expondo os princípios e ideologias que nortearam suas decisões. Esperamos, com nossa análise, jogar uma nova luz sobre as dificuldades pelas quais os sindicatos estadunidenses passaram na década de 1980.

palavras-chave: relações de trabalho; neoliberalismo; desregulamentação; NLRB; Ronald Reagan.

[introdução]

O ano de 1981 testemunhou a chegada ao poder, no país detentor da maior economia do planeta, de um líder que alteraria radicalmente os rumos não apenas de sua nação, mas de todo o globo. Esse líder foi o presidente norte-americano Ronald Reagan. Portador das bandeiras da liberdade individual, da diminuição do tamanho do Estado e do anticomunismo, o chefe de governo estadunidense promoveu uma série de reformas que marcaram profundamente a política, a economia e a cultura de seu país. Ao lado da primeira-ministra britânica Margaret Thatcher, Reagan se tornou um dos maiores representantes daquilo que foi chamado de *neoliberalismo*, i.e., a retomada de ideias liberais que vinham desde o século XVII e sua adaptação à nova realidade das últimas décadas do século XX.

A ideia do presente trabalho é analisar uma das áreas que mais transformações sofreram entre os anos de 1981 e 1988, quando o republicano esteve no poder: a das relações de trabalho. Nosso interesse por esse campo surgiu após a leitura de diversos livros que tratavam da história do movimento sindical nos Estados Unidos, em particular *Broken promise: the subversion of U. S. labor relations*, de James A. Gross. Na obra, o autor analisa as relações de trabalho norte-americanas entre 1947 e 1994 a partir da documentação produzida pela National Labor Relations Board, ou NLRB. A NLRB, criada em 1935, durante o primeiro governo do democrata Franklin Delano Roosevelt, é a agência responsável por julgar práticas trabalhistas injustas (*unfair labor practices*) e conduzir eleições de representação sindical nos Estados Unidos. No livro, Gross demonstra que a legislação trabalhista norte-americana, bastante lacunar, deixa um espaço muito amplo para a interpretação e jurisprudência dos membros da comissão da NLRB. Assim, alterações significativas podiam ocorrer nas relações de trabalho sem que houvesse a modificação de nenhuma lei, bastando mudanças de entendimento por parte dos membros que compõem a Board.

Logo nos ocorreu a ideia de estudar a NLRB da era Reagan. O período da administração do republicano nos interessou por ser descrito, em boa

parte da historiografia, como nefasto para o movimento operário.¹ O fato de o presidente ter enfrentado o sindicato dos aeroviários na famosa greve de 1981 e demitido mais de 10.000 trabalhadores é frequentemente apontado como um símbolo da maneira agressiva com que o político lidou com o movimento sindical. Pareceu-nos importante analisar os documentos produzidos pela NLRB porque as decisões dos membros da agência eram (e são) capazes de influenciar toda a organização dos trabalhadores no país. James Gross, que faz um recorrido das decisões da Board desde a era Truman até os anos Clinton, dedica algumas páginas de seu livro ao governo Reagan, argumentando que, na década de 1980, houve um amplo processo de desregulamentação das relações de trabalho no país. Gross, todavia, examina apenas alguns casos paradigmáticos da NLRB, não entrando em detalhes sobre o período. Tivemos a ideia de escolher algum tema específico sobre o qual a agência teve de se debruçar e examiná-lo a fundo.

Havia várias possibilidades: direito de greves e boicotes por parte dos trabalhadores, obrigação ou não de o patrão negociar determinadas reivindicações dos empregados, regras para eleições de representação sindical. Não tardou até que um tema nos chamasse a atenção: a tensão entre a liberdade de expressão, por parte do empregador e do sindicato, e a livre escolha do trabalhador. Em toda a história da NLRB, esse sempre foi um tema espinhoso e polêmico. Um dos deveres fundamentais da agência era garantir que o empregado, no momento de votar em uma eleição sindical ou escolher filiar-se ou não a um sindicato, pudesse tomar sua própria decisão sem nenhum tipo de coerção ou influência indevida da parte de seu patrão ou dos líderes e representantes sindicais. A essa decisão do trabalhador é dado o nome, na documentação da Board, de *free choice*, expressão que traduzimos por “livre escolha” neste trabalho. Por outro lado, as comissões da Board também se preocupavam em colocar o menor número de amarras possível

¹ Ver, por exemplo, FRASER, Steve e GERSTLE, Gary (Org.). *The rise and fall of the New Deal Order: 1930-1980*. Princeton, Nova Jersey: Princeton Univ. Press, 1989; LICHTENSTEIN, Nelson. *State of the union: a century of american labor*. Princeton, Nova Jersey: Princeton Univ. Press, 2002; GALENSON, Walter. *The American labor movement, 1955-1995*. Westport: Greenwood, 1996; GROSS, James A. *Broken Promise: The subversion of U.S. labor relations, 1947-1994*. Filadélfia: Temple University Press, 1995.

aos discursos e práticas de empregadores e representantes sindicais. Menos restrições significavam maior liberdade de expressão e ação, além de uma menor quantidade de casos em que a NLRB teria de intervir nas relações de trabalho. Essa liberdade recebe o nome, nas decisões da Board, de *free speech*, o que significa, literalmente, “livre discurso”. Optamos, porém, por traduzi-la como “liberdade de expressão”, visto que essa tradução reflete melhor a amplidão do conceito em inglês, o qual se refere não apenas a discursos, mas também a ações.

Todos os documentos da agência estão disponíveis em seu site oficial e foi por lá que começamos nossa pesquisa.² Restringimos nossa busca ao período que vai de 1981, quando Reagan chegou ao poder, até 1988, quando passou a faixa presidencial a seu sucessor, George H. W. Bush. Procurando por expressões como *free speech* e *free choice*, acabamos por encontrar quatro decisões importantes da Board que criaram uma nova jurisprudência a respeito dos limites da liberdade de expressão e da livre escolha. Duas dessas decisões são citadas por Gross em seu livro. Continuamos nossa pesquisa e buscamos documentos que mostrassem se tais mudanças de paradigma realmente se consolidaram na jurisprudência da agência.

Esta monografia é o resultado de tais pesquisas. Dividimos o texto em três capítulos, sendo que, nos dois primeiros, preocupamo-nos em escrever sobre assuntos fundamentais à compreensão dos documentos analisados na parte final do trabalho. No primeiro capítulo, discorremos sobre a década de 1930 nos Estados Unidos, mais particularmente sobre o *New Deal*. Foi com o presidente Franklin Delano Roosevelt que o país passou a ter, pela primeira vez em sua história, uma legislação trabalhista ampla. Foi também durante o governo do democrata que foi criada a National Labor Relations Board. Mostramos quais interesses estavam em jogo à época da formação da agência, quais foram seus antecedentes e de que maneira ela funcionava. É de suma importância a compreensão de tais aspectos para que se tenha ideia da centralidade da NLRB no que se refere às relações de trabalho norte-americanas. Depois, ainda no primeiro capítulo, tratamos de duas importantes leis que impactaram o funcionamento e as decisões da agência: foram elas a

² O site é <https://www.nlrb.gov/> e os documentos podem ser acessados clicando-se em “Cases & Decisions” e depois em “Case Search”.

lei Taft-Hartley, de 1947, e a Landrum-Griffin, de 1959. O objetivo é fazer com que o leitor compreenda de que maneira estava organizada a NLRB no momento em que Reagan chegou à presidência. No último item do primeiro capítulo, fazemos uma breve exposição sobre a maneira pela qual o conflito entre liberdade de expressão e livre escolha foi tratado ao longo da história da Board. Apenas assim o leitor poderá aquilatar o significado das decisões tomadas pela agência nos anos 1980.

Além dessas informações a respeito da NLRB e da legislação trabalhista do país, pareceu-nos igualmente importante examinar, em linhas gerais, a ascensão do movimento liberal-conservador nos Estados Unidos no século XX, e é exatamente isso o que realizamos no capítulo dois. O leitor verá que houve, por parte de pensadores liberais, conservadores e muitos industriais, uma forte oposição às medidas tomadas pelo presidente Roosevelt. Esses indivíduos criticavam o aumento da máquina pública, dos gastos do governo e do controle do Estado sobre a economia. Aos poucos, os opositores do *New Deal* foram se organizando em instituições com o objetivo de influenciar a opinião pública e alterar os rumos da política. No decorrer do século, essas instituições foram recebendo mais doações e expandindo suas operações; concomitantemente, as ideias de enjugamento do Estado e de desregulação das relações trabalhistas, dentre outras, foram encontrando mais e mais eco entre os norte-americanos. Fazemos, pois, um recorrido que começa com uma exposição sobre os primeiros críticos ao governo FDR e que passa por figuras como os economistas liberais Ludwig von Mises e Friedrich von Hayek, o político republicano Barry Goldwater e o jornalista conservador William F. Buckley Jr., até chegar ao governo de Ronald Reagan. Nosso intento é demonstrar como as decisões tomadas pela NLRB durante a era Reagan faziam parte de uma visão liberal-conservadora acerca das relações de trabalho e do papel do Estado, visão essa que foi ganhando espaço paulatinamente no país até chegar a seu ápice nos anos 1980.

Ainda no capítulo dois, apresentamos brevemente a trajetória do presidente Reagan, procurando mostrar como sua formação influenciou suas indicações para a NLRB e suas decisões a respeito do movimento sindical. Trataremos também de um episódio do início de seu governo que se tornou um marco na história do trabalho norte-americana: a greve dos aeroviários de

agosto de 1981. A atitude de Reagan e o resultado da greve expressam bem os novos desafios com que os trabalhadores teriam de lidar na década de oitenta.

Assim, esperamos que, ao chegar ao terceiro e último capítulo de nosso texto, o leitor tenha um mínimo de conhecimento a respeito da legislação trabalhista estadunidense, do funcionamento da NLRB e do movimento liberal-conservador nos Estados Unidos. Tudo isso será essencial para que a documentação produzida pela National Labor Relations Board seja devidamente compreendida.

Cabe, ainda no espaço desta introdução, um breve esclarecimento a respeito de alguns termos utilizados em nosso texto, principalmente no capítulo dois. Ao examinar a trajetória das ideias de desregulação e de livre mercado nos Estados Unidos, um dos principais desafios com que nos deparamos foi o da terminologia. Vocábulo como “liberal,” “neoliberal” e “conservador” são bastante polissêmicos e sua definição varia muito de acordo com o historiador ou obra que se tem como referência. O problema se torna ainda maior quando se percebe que alguns desses termos têm significado distinto dependendo do idioma e da época que se estuda. A palavra “liberal” é um bom exemplo disso. Se o termo significava, na Inglaterra do século XIX, a defesa do Estado mínimo e do livre mercado, a partir do *New Deal* passou a indicar, nos Estados Unidos, a defesa da ampliação do controle governamental, com maior regulamentação da atividade econômica e interferência nas relações de trabalho.³

Para evitar confusões, optamos por utilizar a palavra “liberal” em seu sentido original, e não com o significado que adquiriu no século passado nos Estados Unidos. Desta feita, sempre que o leitor se deparar com tal vocábulo, saiba que estaremos nos referindo à doutrina que defende a livre iniciativa e o mínimo possível de regulamentação estatal, com base na ideia de que o mercado, a “mão invisível”, é o melhor caminho para a eficiência e o crescimento econômicos, para a satisfação das necessidades dos indivíduos e para a manutenção da liberdade individual. Um liberal costuma temer o aumento da máquina pública, das despesas governamentais e da regulação

³ HAYEK, Friedrich. A. *O caminho da servidão*. São Paulo, SP: Vide Editorial: Instituto Liberal, 2013, p. 17; MERQUIOR, José Guilherme. *O liberalismo: antigo e moderno*. São Paulo, SP: É Realizações, 2014, p. 45.

estatal. Tais medidas são vistas não apenas como entraves para a atividade produtiva, mas também como intromissões perigosas do Estado que cerceiam as liberdades dos indivíduos.

Se o termo “liberal” é bastante amplo e pode ser usado, no campo econômico, desde Adam Smith até os dias de hoje, a palavra “neoliberal” é mais restrita. Em nosso texto, utilizaremos essa última com o sentido a ela atribuído por estudiosos como José Guilherme Merquior e Reginaldo Corrêa de Moraes. Esse último entende por “neoliberalismo” uma reação ao keynesianismo e ao Estado de bem-estar social que se consolidou com a publicação de *O caminho da Servidão*, de Hayek, em 1944. As ideias liberais mais amplas de defesa do mercado e da liberdade individual foram adaptadas, por Hayek, à situação específica de sua época.⁴ Em nosso texto, todavia, preferimos o vocábulo “liberal” e utilizamo-lo com mais frequência justamente por ser mais amplo do que “neoliberal”.

O termo “conservador” está bastante ligado, em nosso trabalho, às ideias de defesa dos bons costumes, das tradições e, principalmente, da religião. O movimento conservador norte-americano ganhou muita força nos anos 1950, quando organizações como a *Spiritual Mobilization* e escritores como William F. Buckley passaram a ser conhecidos nacionalmente. Apesar de liberais no sentido estritamente econômico, pois defendiam o livre mercado e o Estado mínimo, esses indivíduos e instituições erigiram bandeiras, no campo dos costumes, que não se encontram nas obras de pensadores como Hayek e Mises. Assim, para diferenciar essas duas correntes de pensamento e destacar a heterogeneidade daqueles que se opunham ao modelo político-econômico estabelecido na era Roosevelt, optamos por tratar Buckley, seus asseclas e as organizações religiosas como *conservadores*.

Liberais e conservadores se uniram contra o legado do *New Deal*. Essas duas vertentes, juntas, compõem aquilo que comumente se chama de “direita” norte-americana. A antítese desse grande grupo é composta por aqueles que se dizem, genericamente, “esquerdistas” ou “progressistas”, a maioria dos quais

⁴ MERQUIOR, José Guilherme. Op. cit.; MORAES, Reginaldo Carmello Corrêa de. *Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai?*. São Paulo, SP: SENAC São Paulo, 2001; _____. *Liberalismo e neoliberalismo: uma introdução comparativa*. Campinas, SP: UNICAMP/IFCH, 1997.

apoiou o aumento dos gastos públicos e da regulação estatal advindos do *New Deal*. No decorrer do texto, esses posicionamentos se tornarão mais claros.

É importante enfatizar que essas distinções servem para nos ajudar em nossa análise. O leitor não deve, porém, pensá-las como categorias rígidas e estanques. Com frequência, é difícil classificar o pensamento de determinada figura a partir desses critérios. Um personagem que ilustra essa dificuldade é o senador Barry Goldwater, figura chave para a compreensão dos rumos do Partido Republicano nos anos 1960. No campo econômico, Goldwater era um liberal radical; na questão dos costumes e valores, apesar de ter um discurso fortemente tradicionalista e moralista, acabou se indispondo com a direita religiosa por acreditar que em temas como o aborto a vontade do indivíduo deveria ser soberana. Deste modo, seria mais correto considerar Goldwater um liberal ou um conservador? Complicado. Preferimos chamá-lo de conservador, mas é evidente que a questão permanece aberta.

Devemos ressaltar, ainda, que o declínio do movimento sindical nos Estados Unidos é, na visão de muitos estudiosos, um dado alarmante. A taxa de sindicalização no setor privado, que atingiu o ápice de aproximadamente um terço da força de trabalho no pós-Segunda Guerra, chega hoje a mínimos 7%. Agendas liberais adotadas por sucessivos governos norte-americanos, que incluem desregulações no campo do trabalho, constituem um elemento central para o entendimento dessa tendência e para que se pensem novas formas de organização dos trabalhadores. Esses são alguns dos aspectos que evidenciam a relevância do tema de nosso trabalho e que justificam que sobre ele nos debruçemos.⁵

Finalizamos esta curta introdução lembrando que a desregulamentação das relações de trabalho atingiu diversos países do globo, inclusive o Brasil, a partir das últimas décadas do século passado. Conhecer esse complexo fenômeno é, pois, de suma importância para a compreensão do mundo em que vivemos. Esperamos que, após a leitura deste trabalho, o leitor entenda um pouco melhor como tal processo se deu na maior potência do planeta, o porquê de ter se desenrolado naquele momento e as ideologias que a ele levaram.

⁵ A propósito da centralidade do tema, ver LICHTENSTEIN, Nelson, TANDY SHERMER, Elizabeth (Org.). *The right and labor in America: politics, ideology, and imagination*. Filadélfia, Pensilvânia: University of Pennsylvania Press, 2012.

[capítulo um]

A National Labor Relations Board: do New Deal aos anos 1970

1.1 – O caminho para a criação da National Labor Relations Board

Para analisar o impacto das transformações ocorridas nas relações trabalhistas norte-americanas durante a era Reagan, é preciso, em primeiro lugar, considerar o *New Deal*. Na época do presidente Franklin Delano Roosevelt foi promulgada uma das mais importantes leis trabalhistas da história dos Estados Unidos: o National Labor Relations Act (NLRA), mais conhecido como Wagner Act. Essa lei, de 1935, criou a National Labor Relations Board (NLRB), agência responsável por conduzir eleições de representação sindical e analisar e julgar disputas trabalhistas. Foi graças a suas nomeações para a comissão da NLRB que Ronald Reagan, cinquenta anos depois de Roosevelt, conseguiu desregular consideravelmente as relações trabalhistas no país.

É fundamental, pois, uma breve exposição mostrando a origem dessa agência, sua organização e funcionamento. Nosso intento é explicar como, durante a era Roosevelt, foi-se construindo, lenta e gradativamente, uma política trabalhista cada vez mais abrangente. Foi um processo árduo, repleto de dificuldades, mas que culminou na promulgação de uma lei importantíssima para os trabalhadores norte-americanos. Entendendo melhor o *New Deal* e sua política trabalhista, conseguiremos aquilatar as transformações das relações de trabalho ocorridas na era Reagan.

O grande objetivo do *New Deal* era combater os efeitos nefastos causados pela Grande Depressão de 1929. Os motivos dessa grande crise já foram objeto de incontáveis estudos acadêmicos. Uma das teses mais defendidas, e que será adotada no presente trabalho, vê a crise de 1929 como resultado sobretudo de uma grande contradição da própria economia norte-americana: o desequilíbrio entre oferta e procura.¹ Descrevendo o fenômeno de forma

¹ Para um balanço das diversas interpretações a respeito da crise, ver LIMONCIC, Flávio. *Os inventores do New Deal: Estado e Sindicatos no Combate à Grande Depressão*. Rio de

concisa, o que ocorreu foi que, nas primeiras décadas do século XX, uma nova organização do trabalho permitiu às empresas estadunidenses produzir muito mais mercadorias em muito menos tempo. Frederick Winslow Taylor e Henry Ford são os indivíduos que melhor simbolizam a revolução nas técnicas e métodos produtivos que aconteceu no período. Taylor (1856-1915), norte-americano de família abastada, abandonou os estudos para se tornar operário aprendiz em uma fábrica metalúrgica. Suas experiências naquele ambiente de trabalho levaram-no à conclusão de que era preciso subdividir as atividades dos trabalhadores em movimentos os mais simples possíveis. Os gerentes poderiam, assim, cronometrar o tempo gasto com cada movimento e exigir dos empregados “o cumprimento da ‘quantidade ideal’ de trabalho diário”.² A ideia era compelir os empregados a evitar todo tipo de movimento desnecessário no trabalho e, com isso, aumentar a produtividade. Taylor escreveu livros sobre essa nova maneira de organizar o trabalho, ganhou fama e suas ideias logo foram implantadas em diversos estabelecimentos.³

O magnata Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, não só aplicou as teorias de Taylor, como foi além: introduziu a linha de montagem móvel, um mecanismo de transferência (por trilho, esteira ou sistema de ganchos) que, em movimento constante, permitia que uma determinada peça fosse trabalhada pelos operários sem que esses saíssem do lugar.⁴

Taylor e Ford simplesmente revolucionaram a produção, fazendo com que o tempo do ciclo de tarefas dos trabalhadores caísse vertiginosamente. Em 1908, tal ciclo era de 514 minutos; em 1913, havia despencado para 2,3 e, no mesmo ano, após a adoção da linha de montagem, caíra ainda mais, chegando a 1,19 minuto.⁵ Outros números que chamam a atenção dizem respeito ao tempo necessário à produção de um veículo. Antes do taylorismo e do fordismo, eram necessárias doze horas e meia. As ideias de Taylor fizeram

Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2009, p. 124; PURCELL, Aaron D. (Org.). *The New Deal and the Great Depression*. Kent, Ohio: Kent State University Press, 2014, pp. 81-85.

² PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo, SP: Expressão Popular, 2007, p. 30.

³ Idem, p. 31.

⁴ Idem, pp. 42-43.

⁵ JONES, Daniel T; ROOS, Daniel (Coaut. de); WOMACK, James P. *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1992, pp. 15-16.

o tempo cair para cinco horas e cinquenta minutos, ao passo que a introdução da linha de montagem automatizada reduziu para apenas uma hora e meia o tempo de produção de um automóvel.⁶ Surgia, pois, uma verdadeira produção em massa.

O grande problema, contudo, foi esse aumento de oferta não ter sido acompanhado, em igual proporção, por um aumento de demanda. Os salários dos trabalhadores não passaram por aumentos expressivos e, como decorrência, não foi criado um consumo de massa, algo fundamental para que tal ciclo econômico se tornasse sustentável. Tal fato se deveu a vários motivos, dentre eles a fragilidade dos sindicatos, a pouca organização dos empregados e a atuação agressiva do poder judiciário contra os trabalhadores. Os salários reais aumentaram muito menos do que a produtividade: de 1923 a 1929, o crescimento real dos salários/hora foi de 6,2%, contra um aumento de 31,9%, em média, da produtividade do trabalho industrial.⁷

A competitividade desenfreada que dominava a economia norte-americana, em um cenário no qual a única preocupação era produzir mais mercadorias em menos tempo, contribuiu para que a situação se tornasse crítica. Nem os empresários nem o governo foram prescientes o suficiente a ponto de notar os vários indícios de que uma grave crise logo ocorreria. Em 1927, por exemplo, as indústrias automobilística e de aparelhos domésticos já haviam saturado seu mercado: a produção caiu e o país sofreu uma pequena recessão. Os empresários poderiam, caso tivessem vislumbrado o perigo que se avizinhava, ter aumentado os salários dos trabalhadores ou diminuído os preços das mercadorias, medidas que avançariam no sentido de equiparar oferta e procura. O governo, por sua vez, também teve sua parcela de culpa, uma vez que não adotou nenhuma política para conter a produção ou valorizar os salários. Para piorar o quadro, boa parte do crédito que se tomou na época (graças aos juros baixos do governo) se dirigia ao mercado

⁶ GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo, SP: Boitempo, 1999, pp. 19-20.

⁷ BOWDEN, Witt. "Wages, hours and productivity of industrial labor, 1909 to 1939". In *Monthly Labor Review*. Washington: US Government Printing Office, Vol. 51, No 3, Setembro de 1940, p. 521. Disponível em <<http://www.jstor.org/stable/41816137>>. Acesso: 21 de março de 2016.

de ações, favorecendo uma especulação desmesurada e criando uma imensa bolha. Se todo esse dinheiro tivesse sido usado para aumentar o consumo, a crise poderia ter sido evitada.⁸

O que mais nos interessa é perceber como, nos Estados Unidos dos anos 1920, os avanços da tecnologia e as novas formas de organizar o trabalho haviam aumentado a produtividade de maneira impressionante, ao passo que quase nada fora feito para aumentar a demanda. O resultado, como sabido, foi uma crise de superprodução e subconsumo.

Tendo como principal símbolo a quebra da Bolsa de Valores de Nova York, no dia 29 de outubro de 1929, a crise apenas se agravou nos anos seguintes. Em 1932, a situação era simplesmente calamitosa: dentre os vários dados negativos, destaca-se que 13 milhões de pessoas (cerca de 25% da mão de obra) estavam desempregadas e que o produto interno bruto era de 67% do que havia sido em 1929.⁹

Foi esse o difícil quadro com que Franklin Delano Roosevelt, eleito presidente dos Estados Unidos em 1932, defrontou-se. Nascido em Nova York e oriundo de uma família abastada, Roosevelt tivera uma educação privilegiada, com viagens à Europa e tutores privados. Frequentou as universidades de Harvard e de Columbia e trabalhou em uma firma de advocacia antes de optar por uma carreira política. Filiando-se ao Partido Democrata, tornou-se senador e, posteriormente, governador de seu estado. Foi neste posto que adquiriu fama de solucionador de problemas e passou a ser visto como um homem capaz de lidar com crises.¹⁰

Em 1932, FDR se candidatou à presidência dos Estados Unidos. O então presidente, Herbert Hoover, mostrara-se incapaz de combater a Grande Depressão e as estatísticas de seu governo não o ajudaram na campanha de reeleição. Roosevelt, por outro lado, prometera um “novo acordo” (*new deal*) para o povo americano, enfatizando o papel que o governo federal deveria ter na solução da crise, gerando emprego e provendo um mínimo de seguridade

⁸ DIVINE, Robert et al. *América: Passado e presente*. São Paulo: Nórdica, 1992, pp. 567-568.

⁹ Idem, p. 568.

¹⁰ POLENBERG, Richard. *The era of Franklin D. Roosevelt, 1933-1945: a brief history with documents*. Boston: Bedford/St. Martin's, 2000, pp. 3-7.

social. O carisma de Roosevelt, o fracasso de seu antecessor e o anseio dos americanos por algo novo deram aos democratas, tanto na presidência quanto na Câmara e no Senado, vitórias avassaladoras.¹¹

O célebre discurso de posse do democrata, no qual declarou que não havia nada a temer senão o próprio medo, marcou o início de uma nova era nos Estados Unidos: a administração Roosevelt seria caracterizada por uma interferência do Estado na economia e nas relações trabalhistas que nunca se vira no país até então. Roosevelt estava longe de ser um radical de ideias revolucionárias; todavia, não tinha medo de mudanças e, diante das circunstâncias excepcionais da Grande Depressão, estava disposto a colocar em prática medidas tidas como pouco ortodoxas.¹² O democrata acreditava que a regulação governamental, se bem estabelecida e devidamente balizada, poderia promover maior segurança econômica sem comprometer a liberdade individual, um dos pilares da política norte-americana desde a época dos pais fundadores.¹³

Nos chamados *primeiros cem dias* de sua administração, Roosevelt tomou uma série de medidas que tinham o intuito de sanear o sistema financeiro norte-americano. O Emergency Banking Act, uma das principais leis promulgadas nesse período, determinava a inspeção de bancos pelo governo, irrigava de dinheiro os cofres daqueles que necessitavam e dava ao presidente permissão para reabri-los quando se mostrassem prontos para voltar a operar. Como notou o historiador Michael J. Heale, a maneira como a administração Roosevelt resolveu o problema do setor financeiro ilustra o espírito do *New Deal* como um todo: ações rápidas e dramáticas, mas, ao mesmo tempo, conservadoras. Vários setores da sociedade esperavam que Roosevelt tomasse atitudes mais radicais, como a nacionalização dos bancos e um controle ainda maior do Estado sobre a economia. Não foi isso, no entanto, que aconteceu. Roosevelt estava sim disposto a fazer experimentações e a usar métodos heterodoxos, porém nunca foi tão longe quanto os simpatizantes

¹¹ Idem, p. 8.

¹² Idem, p. 1.

¹³ Idem, p. 35.

do socialismo ou do fascismo (de número e influência não desprezíveis nos Estados Unidos da época) desejavam.¹⁴

Uma parte do *New Deal* se resumiu à assistência direta e a medidas destinadas a tornar o sofrimento dos norte-americanos minimamente suportável naquele momento de crise. Exemplos disso foram o programa Civilian Conservation Corps (baseado no recrutamento de jovens, em famílias sob assistência, para a realização de pequenas tarefas como plantio de árvores e construção de parques) e a agência Works Progress Administration (responsável por fornecer trabalho aos desempregados, fossem eles qualificados ou não). Houve também importantes leis referentes ao mundo rural, e.g. a Lei de Ajuste Agrícola, pela qual o governo incentivava os fazendeiros a não produzir em troca de um subsídio.¹⁵

O cerne da economia norte-americana, contudo, era a indústria. O que fazer para solucionar os problemas de superprodução e subconsumo que, na visão de muitos dos que trabalhavam no *New Deal*, haviam sido as principais causas da crise? Fazia-se necessário, por um lado, combater a deflação e fortalecer as empresas; por outro, era preciso aumentar o poder aquisitivo dos trabalhadores, para que pudessem consumir os magotes de mercadorias produzidos.

É importante aqui ressaltar a dimensão do subconsumo que levou à crise. Como já mostramos, os salários dos norte-americanos tiveram aumentos baixíssimos na década de 1920. Dentre os vários motivos que levaram a tal situação, merece destaque a imensa fragilidade do trabalho organizado, incapaz, em última instância, de fazer demandas substantivas por melhores pagamentos e condições de trabalho. Os sindicatos eram, à época, bastante fracos e havia pouquíssimas leis que protegessem os direitos dos trabalhadores. Durante todo o século XIX e as três primeiras décadas do XX, o trabalho organizado estadunidense sofreu ataques de todas as frentes. As *injunctions*¹⁶ do

¹⁴ HEALE, M. J. *Franklin D. Roosevelt: the New Deal and war*. Londres; Nova York, NY: Routledge, 1999, pp. 17-18.

¹⁵ DIVINE, Robert et all. Op. cit., pp. 574-575; PURCELL, Aaron D. (Org.). Op. cit., pp. 98-102.

¹⁶ *Injunction* pode ser traduzida como "ordem judicial". Na definição de Flávio Limonic, trata-se de "uma ordem emitida por um juiz para que qualquer pessoa ou conjunto

poder judiciário eram frequentemente usadas para impedir os trabalhadores de se organizar e para por fim a greves e manifestações; os patrões podiam obrigar seus empregados a assinar *yellow-dog contracts*¹⁷ e não tinham nenhuma obrigação de reconhecer e negociar com os sindicatos; no campo legislativo, foram aprovadas poucas leis para mudar tal situação, sendo que uma das mais importantes delas, o Clayton Act de 1914, teve algumas de suas disposições consideradas inconstitucionais pela Suprema Corte.¹⁸ Os trabalhadores só foram ver alguma luz em 1932, o último ano da administração Hoover, com o Norris-LaGuardia Act. Essa lei deu aos trabalhadores liberdade para se filiar a sindicatos, além de proibir os *yellow-dog contracts* e o uso de *injunctions* em disputas trabalhistas pacíficas.¹⁹

Nos anos subseqüentes, todavia, ficou claro que a lei Norris-LaGuardia não era suficiente para proteger os trabalhadores e sindicatos frente aos empregadores. Caso se desejasse um trabalho organizado mais forte e capaz de conseguir aumentos salariais expressivos, seria preciso de nova legislação sobre o assunto. Além disso, os trabalhadores estavam se organizando e pressionando o governo (principalmente por meio de greves) para que uma reforma trabalhista abrangente fosse realizada. A AFL (American Federation

de pessoas sejam impedidos de fazer algo sem que um julgamento deva ser realizado previamente". LIMONCIC, Flávio. Op. cit., p. 58.

¹⁷ Em um *yellow-dog contract*, o trabalhador é empregado com a condição de não se filiar a nenhum sindicato.

¹⁸ O Clayton Act, uma lei antitruste, determinava que a organização sindical era legal e limitava o uso de *injunctions* contra sindicatos. Samuel Gompers, presidente da central sindical American Federation of Labor, chegou a afirmar que o Clayton Act era a Carta Magna do movimento operário. Tal afirmação logo se mostrou precipitada: em casos julgados em 1921 e 1927, a Suprema Corte norte-americana invalidou os dispositivos da lei relativos aos sindicatos. NICHOLSON, Philip Yale. *Labor's story in the United States. Filadélfia*: Temple University Press, 2004, p. 174. Sobre as tentativas de organização dos trabalhadores antes do Clayton Act, ver FORBATH, William E. The language of the law and the remaking of labor's rights consciousness. In: _____. *Law and the shaping of the American labor movement*. Cambridge: Harvard University Press, 1991.

¹⁹ Ver principalmente as seções 2, 4 e 7 da lei em 29 U.S. Code Chapter 6 – Jurisdiction of Courts in Matters Affecting Employer and Employee. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-6>> . Acesso: 26 de março de 2016.

of Labor), grande central operária fundada em 1886, ameaçava realizar uma greve geral caso os políticos não fizessem algo pelos trabalhadores.²⁰

A resposta dos *new dealers* veio com a promulgação do NIRA, National Industrial Recovery Act, em 1933. Resultado de bastante debate no Congresso, a lei estava dividida em duas partes. A primeira, denominada *Industrial Recovery*, procurava solucionar o problema industrial nos Estados Unidos encorajando a cooperação entre setor privado e governo. O texto suspendia leis antitruste, permitindo a formação de associações de empresas para um melhor controle do mercado, prevenindo aquilo que era considerado “competição destrutiva”. Também requeria que as empresas aderissem a códigos de “competição justa” (*fair competition*), fixando alguns preços e determinando cotas de produção. A agência responsável pela elaboração de tais códigos e pelo cumprimento dos dispositivos estabelecidos no NIRA seria a National Recovery Administration (NRA), criada pela própria lei. As empresas não eram obrigadas a aderir aos códigos da NRA, mas o governo encorajava a compra dos produtos daquelas que o fizessem. Essas empresas podiam ser identificadas por meio de pôsteres que apresentavam uma águia azul e continham a frase: “Membro do NRA. Nós fazemos a nossa parte”. Essa águia passou a ser um símbolo do National Industrial Recovery Act. A segunda parte da lei estabelecia a criação da Public Works Administration, responsável por obras públicas de grande escala como hospitais, pontes, represas, aeroportos e escolas.²¹

O trecho do NIRA de maior interesse para o trabalho organizado era, sem dúvida, a chamada *Section 7(a)*. Essa seção determinava

(1) Que os trabalhadores terão o direito de se organizar e negociar coletivamente por meio de representantes de sua escolha, e serão livres da interferência, constrangimento ou coerção de empregadores de trabalho, ou seus agentes, na designação de tais representantes ou em sua própria organização ou em outras atividades combinadas para o propósito de negociação coletiva ou outra ajuda mútua ou proteção; (2) que a nenhum empregado nem ninguém procurando emprego deva ser requerido, como

²⁰ NICHOLSON, Philip Yale. Op. cit., p. 207. SCHLESINGER, Arthur M. *The Coming of the New Deal*. Boston: Houghton Mifflin, 1988, p. 92.

²¹ SCHLESINGER, Arthur M. Experiment in industrial planning. In: _____. Op. cit., pp. 87-176.

condição de emprego, filiar-se a uma *company union*²² ou abster-se de filiar-se, organizar ou apoiar uma organização de trabalho de sua própria escolha; (3) que os empregadores deverão consentir com as horas máximas de trabalho, taxas mínimas de pagamento e outras condições de emprego aprovadas ou prescritas pelo presidente.²³

A *Section 7(a)* tratava de assuntos caros aos trabalhadores: direito de organização, direito à negociação coletiva e liberdade contra interferência indevida de empregadores. O texto corroborava explicitamente os princípios do Norris-LaGuardia Act e ampliava os direitos dos trabalhadores. Havia, contudo, um grande problema: a *Section 7(a)* não era clara em vários pontos, como notou o historiador Arthur M. Schlesinger: seriam os empregadores obrigados a reconhecer os sindicatos? Quais ações dos patrões, exatamente, seriam proibidas? Qual seria a situação das *company unions*? E de que maneira os trabalhadores escolheriam seus representantes? A falta de clareza da *Section 7(a)*, visível a empregados e empregadores, significava que seus efeitos práticos seriam determinados pela força e pela pressão que cada lado seria capaz de fazer no momento da aplicação da lei.²⁴

As disputas entre trabalho e capital foram intensas. Na interpretação dos empregados, os patrões tinham a obrigação de reconhecer e negociar com os sindicatos. Na maioria dos casos, no entanto, as empresas continuaram agindo como se a *Section 7(a)* não existisse ou interpretaram-na como permissão à criação de *company unions*. Quando os trabalhadores sentiam que as atitudes de seus patrões (como montar *company unions* ou se recusar a negociar) eram proibidas pela lei, seguia-se uma onda de greves. Para que se tenha uma ideia do quadro, houve mais greves em 1933 do que em qualquer ano desde 1921.

²² Uma *company union* é um sindicato montado dentro de uma empresa, restrito aos empregados dessa empresa e que fica sob controle do empregador. Cf. *Company Union Law & Legal Definition*. Disponível em: <<http://definitions.uslegal.com/c/company-union/>> Acesso: 16 de abril de 2016.

²³ National Industrial Recovery Act. Disponível em <<http://legisworks.org/sal/48/stats/STATUTE-48-Pg195.pdf>> Acesso: 27 de março de 2016. A tradução é minha. É importante dizer que a lei não valia para servidores públicos, trabalhadores domésticos, rurais ou ferroviários.

²⁴ SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., pp. 136-137.

A situação se mostrou insustentável e em agosto de 1933 Roosevelt decidiu criar uma agência, a National Labor Board, responsável por dirimir as controvérsias que a nova legislação estava causando. Ficava evidente que “o *New Deal* estava sendo forçado a montar uma política trabalhista à base de crises”.²⁵

A NLB, como ficou conhecida, tinha como presidente o senador democrata Robert F. Wagner, resolutivo defensor de uma política trabalhista abrangente. A comissão da Board contava ainda com três representantes da indústria e três do trabalho. Wagner representava o interesse público. Vale lembrar que essa composição tripartite já havia sido testada na National War Labor Board, durante a Primeira Guerra Mundial.²⁶

Não tardou para que um sem-número de problemas começasse a assolar a recém-criada NLB. O objetivo pelo qual a agência fora criada havia sido formulado de forma genérica e seu mandato era vago. Seus poderes legais para aplicar suas próprias decisões, ademais, eram inexistentes. Se, em uma disputa trabalhista, um dos lados resolvesse não obedecer à resolução da Board, a agência simplesmente não disporia de meios próprios para solucionar o impasse. Tratava-se de algo realmente irônico: a agência responsável pela elucidação e aplicação de uma lei mal definida tinha sua organização, jurisdição e poderes também bastante mal definidos. Apenas na prática, na decisão de casos concretos é que se veria de que maneira a NLB iria atuar.²⁷

O início das operações da agência foi marcado por uma grande anarquia. A falta de organização, a inexperiência de vários dos membros, o número limitado de funcionários e a imensa carga de casos que precisavam ser resolvidos tornaram o funcionamento da NLB simplesmente caótico – “famos de uma crise a outra”, chegou a dizer um funcionário da agência.²⁸

²⁵ GROSS, James A. *The Making of the National Labor Relations Board: a study in economics, politics and the law; Volume I (1933-1937)*. Albany, NY: State University of New York Press, 1974, p. 15.

²⁶ Idem, p. 16. A National War Labor Board foi uma agência criada pelo presidente Woodrow Wilson e que funcionou durante os anos de 1918 e 1919. Seu objetivo era o de evitar e resolver disputas entre empregados e empregadores de modo a não comprometer o esforço de guerra. SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., p. 136.

²⁷ SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., p. 147.

²⁸ GROSS, James A. Op. cit., p. 19.

Apesar de todas essas dificuldades, a NLB conseguiu determinar uma maneira de atuação que passou a ser seguida em quase todos os casos. A comissão, que via como seu principal objetivo a prevenção ou resolução de greves que interferissem com a recuperação econômica, decidiu que era preciso, sempre que possível, por termo às ações grevistas e reintegrar os trabalhadores.²⁹ Se o motivo da discórdia fosse o questionamento, por parte do empregador, da autoridade de um determinado sindicato para atuar como representante de seus empregados, uma eleição de representação sindical deveria ser conduzida. O voto seria secreto e a eleição ocorreria sob supervisão da NLB.³⁰ Usado pela primeira vez em agosto de 1933, tal método de ação se mostrou exitoso: quase 90% dos casos que chegaram à comissão foram resolvidos graças à sua mediação.³¹ Isso significava que era colocado um fim à greve e, em muitos casos, os trabalhadores saíam da disputa com um sindicato que os representava oficialmente.

É de interesse destacar que a NLB procurava manter certa coerência em suas decisões, aplicando os mesmos princípios a todos os casos que chegavam à agência. Foram estabelecidos o *majority rule* (segundo o qual o sindicato escolhido pela maioria dos empregados de uma determinada unidade representaria *todos* os trabalhadores dessa unidade) e a representação exclusiva (uma decorrência do anterior: cada unidade poderia ser representada por apenas um sindicato). Formava-se, pois, uma espécie de jurisprudência da agência.³²

O sucesso na resolução de disputas trabalhistas deu à NLB o cacife necessário para fazer novos pedidos a Roosevelt. No intuito de racionalizar a agência e diminuir a sobrecarga, o número de membros da comissão aumentou de sete para onze e foram estabelecidas Boards regionais em doze grandes cidades, tudo isso ainda em 1933.³³ Nada disso foi suficiente, todavia, para resolver os problemas da NLB: havia protestos tanto de empregados

²⁹ SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., p. 147.

³⁰ TOMLINS, Christopher L. *The State and the Unions: labor Relations, law, and the organized labor movement in America, 1880-1960*. Cambridge; Nova York, NY: Cambridge University Press, 1985, p. 113.

³¹ GROSS, James A. Op. cit., p. 21.

³² Idem, p. 57.

³³ Idem, pp. 25-28.

quanto de empregadores, as comissões das Boards regionais não tinham poder nenhum, a agência continuava sobrecarregada. A maior dificuldade era a ausência de poder legal para que a agência fizesse cumprir suas decisões. Quando trabalhadores ou patrões não obedeciam à Board, ela era obrigada a recorrer ou ao Departamento de Justiça norte-americano ou à *Compliance Division* da National Recovery Administration. O processo, então, era lento e burocrático, frequentemente não redundando em nada. Os casos *Edward G. Budd Manufacturing* e *Weirton Steel* ilustram muito bem a ausência de poderes da NLB: em ambos, as empresas simplesmente se recusaram a aceitar as determinações da Board. A comissão da agência recorreu à *Compliance Board* e à Justiça, mas, ao fim e ao cabo, os casos acabaram esquecidos e nada ocorreu.³⁴

No início do ano de 1934, a NLB estava à beira do colapso. A sobrecarga tornara-se tão grande que os membros da comissão não conseguiam comparecer a todas as audiências e a resistência dos empregadores fazia com que as decisões da agência muitas vezes não tivessem nenhum efeito prático. Recorrendo diretamente a Roosevelt, a NLB conseguiu a aprovação de uma *Executive Order* (espécie de decreto) que dava novos poderes para que a Board conduzisse eleições. Na prática, todavia, a agência continuou enfrentando empresários bem organizados que resistiam de todas as formas a suas determinações. A situação ficou ainda pior quando o presidente Roosevelt interferiu diretamente em uma contenda envolvendo a indústria automobilística, que se recusava a reconhecer o United Automobile Workers (agrupamento de sindicatos filiados à AFL) e a fazer uma eleição sindical. O negociador enviado pelo governo decidiu o impasse de forma exatamente oposta àquela como a NLB estava tratando os casos: negou a autoridade da agência para realizar eleições, rechaçou o princípio do *majority rule* e estabeleceu a doutrina do pluralismo sindical, segundo a qual uma determinada unidade poderia ser representada por vários sindicatos, segundo um critério de proporcionalidade.³⁵

Dito de outra forma: no exato momento em que a Board começava a agir com certa coerência e os trabalhadores começavam a se adequar aos princípios que norteavam suas decisões, o governo federal interveio segundo doutrinas contrárias às da agência. É escusado dizer que essa atuação do

³⁴ Idem, pp. 37-39.

³⁵ Idem, p. 61.

governo desprestigiou completamente a NLB e despertou a ira do trabalho organizado. O resultado foi uma imensa onda de greves em todo o país na primavera de 1934. Para muitos trabalhadores, esse tipo de ação direta era mais eficiente do que recorrer à NLB, em que simplesmente não confiavam.³⁶

O senador Wagner, que há tempos percebera o fracasso da NLB, tentou aprovar uma lei no Congresso que criaria uma nova Board, com mais poderes, e que determinaria com mais clareza os direitos e deveres de empregados e empregadores. Entretanto, mesmo após muitas discussões, o projeto não vingou. Foi apenas em junho de 1934 que o próprio Roosevelt decidiu apoiar algumas das ideias do projeto que Wagner enviara ao Congresso. Por meio de uma *Executive Order* do presidente, a NLB foi dissolvida e todos os seus funcionários e casos foram transferidos para uma nova agência: a National Labor Relations Board, NLRB.³⁷ A nova Board tinha, em sua comissão, apenas três membros, todos eles representantes do interesse público. A NLRB tinha alguns poderes mais bem definidos do que sua antecessora: além de ser independente da National Recovery Administration, tinha autoridade explícita para interpretar a *Section 7(a)* e conduzir eleições. Ademais, podia agora intimar pessoas, algo que a NLB não havia podido fazer.³⁸ Não obstante as alterações, em um ponto crítico a recém-criada NLRB continuava tão fraca quanto a antiga NLB: não tinha nenhum poder real para fazer valer suas decisões, tendo frequentemente de recorrer ao Departamento de Justiça.³⁹

Dentre as várias decisões emblemáticas da NLRB, destaca-se *Houde Engineering Company*, de agosto de 1934. Em sua decisão, a Board antecipou

³⁶ Idem, p. 62. Apesar de todos os problemas da NLB, o historiador James Gross destaca que a criação da agência foi algo de muito importante para as relações trabalhistas norte-americanas: era a primeira vez que se tentava criar uma ampla e abrangente política de trabalho. A experiência adquirida com a NLB seria depois utilizada na criação da NLRB, como veremos mais adiante. Idem, pp. 71-72. Para uma visão bastante abrangente acerca da onda de greves do período, ver SCHLESINGER, Arthur M. *The Travail of Labor*. In: _____. Op. cit., pp. 385-397.

³⁷ SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., pp. 150-151. GROSS, James A. Op. cit., pp. 64-71. Devido à criação, em 1935, de uma nova agência com o mesmo nome (veremos isso mais adiante) a NLRB de 1934 ficou conhecida como *old NLRB*.

³⁸ SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., p. 397.

³⁹ Idem, pp. 73-74.

muitos dos princípios que mais tarde se tornariam o cerne da política trabalhista norte-americana: ideia de que era dever do Estado incentivar a negociação coletiva, obrigação do empregador de negociar com o representante dos empregados, reafirmação do princípio do *majority rule* e do voto secreto em eleições de representação sindical.⁴⁰

As dificuldades, contudo, eram grandes. Além da sempre existente resistência dos patrões, havia agora atritos com o Departamento do Trabalho, ao qual a nova agência estava subordinada e que podia determinar seu orçamento.⁴¹ Apesar de tudo, é importante destacar como se avançava cada vez mais na questão dos direitos dos trabalhadores, com o Estado protegendo e incentivando a organização sindical e a negociação coletiva. O avanço se dava em passos miúdos, mas ocorria. Os políticos engajados com a questão trabalhista e os membros da Board estavam aprendendo com a experiência e aperfeiçoando, ainda que lentamente, a maneira de o Estado lidar com as relações de trabalho. Comparada à NLB, a NLRB já representava um avanço importante. Caberia ao senador Robert Wagner, por meio de um projeto de lei, dar o passo seguinte.

1.2 – O Wagner Act e a criação da National Labor Relations Board

O anseio de Robert Wagner e de vários outros indivíduos envolvidos na NLRB por uma nova lei, que corrigisse os problemas da *Executive Order* que criara a agência, foi crescendo à medida que as dificuldades que a Board enfrentava se tornavam mais patentes. Wagner e Francis Biddle, presidente da NLRB, queriam uma nova lei que, dentre outros dispositivos, fosse explícita na obrigação do empregador de negociar coletivamente, endossasse o princípio do *majority rule* e criasse uma agência totalmente independente de qualquer ramo do poder executivo e que tivesse amplos poderes de fazer cumprir suas decisões. Biddle e Wagner declararam que o direito dos trabalhadores de se organizarem era fundamental em uma sociedade democrática.

⁴⁰ GROSS, James A. Op. cit., pp. 89-91.

⁴¹ Idem, pp. 104-105.

Biddle enfatizava que apenas empregados bem organizados seriam capazes de lutar por melhores salários.⁴²

Assim, em fevereiro de 1935, Wagner introduziu um novo projeto no Senado: era o National Labor Relations Act, logo conhecido popularmente como Wagner Act, devido a seu idealizador. A lei criaria uma agência independente, dentro do poder executivo, que não teria mais nenhuma ligação com os códigos da National Recovery Agency. Sua comissão seria formada por três membros representantes do interesse público, como no caso da NLRB que já existia, com mandatos de cinco anos. Wagner e os autores da lei acreditavam que nomear apenas três membros, um número pequeno, para a comissão, evitaria dissensões e rusgas desnecessárias. A ideia de nomear representantes do trabalho organizado e do empresariado foi rechaçada pelo mesmo motivo.⁴³

Na seção 1 da lei, os redatores afirmaram que era dever do governo eliminar os impedimentos ao livre fluxo do comércio por meio do encorajamento da negociação coletiva e da proteção do direito dos trabalhadores de se organizarem. A lei estabelecia dois grandes deveres da NLRB. O primeiro seria conduzir eleições de representação sindical.⁴⁴ Se os empregados de uma determinada empresa quisessem ter um sindicato reconhecido oficialmente, obrigando o empregador a com ele negociar, poderiam recorrer à Board regional mais próxima, precisando provar apenas que tal sindicato tinha apoio de pelo menos 30% dos trabalhadores daquela unidade. O diretor regional da NLRB conduziria então a eleição de representação – caso a maioria dos trabalhadores se manifestassem favoravelmente ao sindicato (por meio de voto secreto), ele se tornaria automaticamente o representante de todos os empregados da unidade.

A outra importante função da NLRB seria julgar casos daquilo que a lei definiu como *unfair labor practices* (literalmente, “práticas de trabalho injustas”). *Unfair labor practices* eram todas as ações de empregadores que violavam os conteúdos da lei, sendo definidas na seção 8 do texto. Um empregador seria

⁴² SCHLESINGER, Arthur M. Op. cit., p. 404.

⁴³ GROSS, James A. Op. cit., p. 132.

⁴⁴ Seção 9 da lei. Ver National Labor Relations Act. In: <<https://www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act>>. Acesso: 5 de abril de 2016.

proibido, por exemplo, de interferir na organização de seus empregados, de discriminar ou ameaçar empregados engajados em atividades sindicais e de se recusar a negociar com o representante oficial dos trabalhadores.⁴⁵ Os casos seriam julgados pelo juiz (chamado *administrative law judge*) de uma Board regional; seria possível, depois, recorrer à comissão da NLRB em Washington. Não havia no texto legal nenhuma *unfair labor practice* que dissesse respeito às atividades de sindicatos ou empregados. A lei também estabelecia os princípios do *majority rule* e da representação exclusiva, que já faziam parte da jurisprudência da NLRB.⁴⁶

A Board teria poderes para coletar provas, fazer investigações e intimar indivíduos a testemunhar. A lei também declarava, de forma explícita, que aqueles que interferissem com o trabalho da agência estariam sujeitos a multas e até à prisão.⁴⁷ Percebe-se claramente como, comparado com as *Executive Orders* que criaram a NLB de 1933 e a NLRB de 1934, o texto enviado por Wagner ao Senado em 1935 trazia muito mais detalhes a respeito da atuação da agência, definia de forma mais precisa suas funções, listava de maneira clara as práticas que ela deveria combater e dava a ela poderes muito mais significativos.

É de se imaginar que a oposição ao projeto, por parte do setor empresarial, foi imensa. Os industriais deram início a uma verdadeira campanha para que a lei não fosse aprovada, alegando, por exemplo, que o projeto violava o princípio de igualdade jurídica ao estabelecer mais deveres e responsabilidades para os empregadores do que para os sindicatos. Também preocupavam os patrões os novos poderes que a NLRB adquiriria, caso o projeto fosse aprovado no Congresso. A oposição, todavia, foi vã: no dia dezesseis de maio de 1935, a lei foi aprovada de forma esmagadora no Senado: sessenta e três votos a doze.⁴⁸

⁴⁵ Ver também a seção 10, Preventing Unfair Labor Practices, do National Labor Relations Act. In: <<https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>>. Acesso: 5 de abril de 2016. É importante dizer que, assim como a *Section 7(a)* do NIRA, o National Labor Relations Act não cobria servidores públicos, ferroviários, trabalhadores domésticos ou rurais.

⁴⁶ GROSS, James A. Op. cit., p. 136.

⁴⁷ Seção 12 da lei.

⁴⁸ GROSS, James A. Op. cit., pp. 138-142. Vale dizer que, na historiografia a respeito da era Roosevelt, costuma-se apontar que, de 1935 em diante, o *New Deal* foi indo, no

A nova NLRB logo começou a funcionar, herdando os funcionários e a organização da agora chamada *old* (velha) NLRB e tendo novos membros nomeados pelo presidente. No entanto, nem Wagner nem os trabalhadores estavam seguros de sua vitória: faltava ainda aquilo que ficou conhecido como “teste da Suprema Corte”. Ocorre que, durante todo seu governo, Roosevelt travou um duelo intenso com a Suprema Corte norte-americana, que considerou inconstitucionais várias das leis por ele promulgadas. O National Industrial Recovery Act, com sua *Section 7(a)*, foi uma das leis invalidadas pelos juízes. Será que o mesmo ocorreria com o Wagner Act, depois de tanta luta para aprová-lo? Os três membros da comissão da NLRB, sabendo do perigo, agiram de forma cautelosa, esforçando-se ao máximo para que a agência sobrevivesse a essa prova constitucional. Boa parte do poder da agência foi retirado dos escritórios regionais e centralizado nas mãos da comissão – intimações, investigações e tentativas de mediação das Boards regionais teriam de ser aprovadas pela comissão antes de ser realizadas, tudo com o objetivo de prevenir ações que pudessem ser consideradas ilegais.⁴⁹

É evidente que essa centralização desmesurada prejudicava o trabalho da Board. Os empresários, ademais, seguiam hostis, recorrendo à justiça e lutando para que a Suprema Corte derrubasse o Wagner Act. Os sindicatos, por sua vez, ainda estavam céticos com relação à nova legislação. Como se tudo isso não fosse suficiente, havia ainda embates entre a NLRB e juízes dos tribunais distritais federais, que frequentemente declaravam inválidas decisões da Board.⁵⁰ Ficava claro, portanto, que não havia possibilidade de a agência “funcionar como o Congresso pretendia até que o Wagner Act fosse aprovado pela Suprema Corte”.⁵¹

espectro político, mais para a esquerda. Se até esse ano o presidente e seus assessores buscaram auxiliar principalmente a indústria e aproximar Estado e empresários, a partir de 1935 os *new dealers* se voltaram mais para os trabalhadores, com o Wagner Act e leis sobre condições de trabalho e previdência. Cf. HEALE, Michael J. Op. cit., p. 28. Para uma exposição sucinta da relação entre New Deal e trabalhadores, ver GREEN, James R. *The Depression, the New Deal and the new industrial unions*. In: _____. *The World of the worker: labor in twentieth-century America*. Nova York, NY: Hill & Wang, 1980.

⁴⁹ Idem, p. 158.

⁵⁰ Idem, p. 205.

⁵¹ Idem, p. 173.

O jogo era duro, mas a comissão da Board estava pronta para ele. Além de todas as medidas tomadas para que houvesse o menor número possível de motivos para que o Wagner Act fosse declarado inconstitucional, a comissão se engajou em uma ação destinada a pressionar a opinião pública e, conseqüentemente, a Suprema Corte, a aprovar a lei. Para tanto, foi fundamental a figura de Heber Blankenhorn, um investigador da NLRB fascinado com o movimento operário e que sonhava com um trabalho organizado forte e atuante. Blankenhorn pressionou a Board para que o autorizasse a conduzir uma ampla investigação a respeito de práticas de trabalho ilegais. Blankenhorn então viajou pelo país entrevistando trabalhadores e líderes sindicais das mais diversas áreas e coletando documentos de todos os tipos. Depois de reunir um volume considerável de informação, o investigador recorreu a dois senadores, Robert LaFollette e nosso conhecido Robert Wagner, clamando por uma investigação por parte do Senado sobre tais práticas ilegais. Blankenhorn foi atendido e o Senado, auxiliado por funcionários da NLRB, conduziu uma investigação que trouxe à luz companhias que praticavam espionagem sindical, impediam trabalhadores de se organizar e violavam os direitos de seus empregados das mais variadas formas. As conclusões do comitê do Senado encarregado da investigação foram tornadas públicas e todos os americanos puderam ver a quantidade incrível de crimes cometidos por empregadores e as inúmeras violações das liberdades dos trabalhadores. A NLRB estava ciente de que o julgamento da Suprema Corte seria pautado por questões estritamente técnicas, mas, como propaganda a favor da agência, as conclusões das investigações tiveram um efeito inacreditável. Os jornais deram ampla cobertura aos fatos e estava ficando cada vez mais claro para a opinião pública que o país precisava de uma agência que regulasse as relações trabalhistas e protegesse os trabalhadores.⁵²

Outra ingente fonte de pressão sobre a Suprema Corte partiu do recém-criado CIO (Committee for Industrial Organization). O CIO foi uma confederação de sindicatos formada dentro da AFL que defendia a sindicalização não por ofício, mas por indústria, e que se lançou em uma grande campanha pela organização dos trabalhadores das indústrias de produção em massa. Entre os anos de 1936 e 1937, o poder e influência do

⁵² *Idem*, pp. 212-223.

CIO cresceram consideravelmente – a confederação incentivava os operários a fazer *sit-down strikes*, sendo que a quantidade de greves desse tipo aumentou assustadoramente nesses anos.⁵³ A pressão também adveio do resultado das eleições presidenciais de 1936, que deram uma vitória avassaladora a Roosevelt e mostraram que a população apoiava os esforços de seu governo.⁵⁴ Vê-se, pois, como a Suprema Corte americana se via cercada por todos os lados.

O grande teste ocorreu em 1937. Advogados de ambos os lados discursaram por horas e foram ouvidos diversos especialistas em relações trabalhistas durante os dias 9, 10 e 11 de fevereiro. A principal questão para os juízes da Suprema Corte era decidir se a Constituição norte-americana, em especial a Cláusula de Comércio (*Commerce Clause*), dava permissão ao Congresso e a uma agência do governo para regular as relações entre empregados e empregadores.⁵⁵ O momento era de incrível tensão: a inconstitucionalidade do NLRA significaria o fracasso de anos e anos de tentativas de criar uma política trabalhista no país.

Doze de abril de 1937 foi o dia da grande decisão: a Suprema Corte não apenas declarou que o Wagner Act e a NLRB eram constitucionais, como também destacou a importância de ambos para obtenção de justiça e paz social. Toda a estratégia da NLRB envolvendo cautela nas decisões havia impedido os juízes de ver qualquer coisa de ilegal no funcionamento da agência. A propaganda favorável à Board produzida pelas investigações lideradas por Blankenhorn, por sua vez, também havia surtido efeito.

Para todos aqueles envolvidos na NLRB, o dia era de triunfo e alegria. Tratava-se simplesmente de um evento histórico no mundo do trabalho norte-americano. Havia sido décadas de perseguição a sindicatos, espionagem sindical e desrespeito ao direito de livre organização dos trabalhadores. Foram várias as leis trabalhistas promulgadas, mas a maioria teve efeitos extremamente limitados. A NLB e a velha NLRB haviam se mostrado incapazes de cumprir suas funções. Agora, finalmente, após tanto tempo de tentativas e erros, avanços

⁵³ Idem, p. 224. Uma *sit-down strike* é um tipo de greve em que os trabalhadores ocupam as fábricas e “se sentam” (daí o nome) em seu local de trabalho, impedindo que o empregador contrate substitutos.

⁵⁴ PURCELL, Aaron D (Org.). Op. cit., p. 6.

⁵⁵ Idem, p. 190.

e retrocessos, eram declaradas constitucionais uma lei trabalhista ampla e uma agência responsável por conduzir eleições sindicais e punir práticas de trabalho injustas. É importante ver como o percurso foi longo e difícil, mas graças à pressão dos próprios trabalhadores, às reformas introduzidas pelo *New Deal* e a personalidades como Blankenhorn e Wagner, o Estado norte-americano por fim começava a regular de forma efetiva as relações trabalhistas no país.

1.3. Mudanças na política trabalhista: Taft-Hartley e Landrum-Griffin

Explicar em detalhes a longa e complexa história da NLRB desde Roosevelt até Reagan foge de nossos objetivos. Antes, o que desejamos é apenas pontuar as principais transformações pelas quais a agência passou nesse período, tanto na sua organização administrativa quanto na maneira de decidir sobre as relações de trabalho. Primeiramente, trataremos de duas importantes leis que impactaram a NLRB e os direitos de trabalhadores, sindicatos e patrões: a Taft-Hartley, de 1947, e a Landrum-Griffin, de 1959. É preciso que passemos brevemente por essas leis para que entendamos como estava a Board quando Reagan chegou ao poder e o que era permitido e proibido nas relações de trabalho.

Na sequência, no quarto item deste primeiro capítulo, trataremos do conflito entre liberdade de expressão, por parte do empregador e do sindicato, e a liberdade de escolha do trabalhador. Faz-se necessário compreender a maneira como a comissão da NLRB lidou com essa polêmica no decorrer de sua história para que depois possamos ver o que exatamente mudou na era Reagan.

Na década de 1930, os sindicatos passaram a ser vistos por boa parte da sociedade americana como essenciais para manter altos níveis de demanda por mercadorias e com isso tornar o desenvolvimento econômico sustentável, evitando crises de subconsumo como a de 1929.⁵⁶ Logo após a promulgação do Wagner Act, a taxa de sindicalização nos Estados Unidos cresceu como nunca antes: passou de 3.753.300 trabalhadores sindicalizados em 1935 para 6.555.000 quatro anos depois. Em 1947, esse número passava dos 14 milhões

⁵⁶ LICHTENSTEIN, Nelson. *State of the union: a century of american labor*. Princeton, Nova Jersey: Princeton Univ. Press, 2002, pp. 21-25.

e chegava a 31.8% da força de trabalho não rural, algo sem precedentes na história do país.⁵⁷

A reação do empresariado e dos setores mais conservadores da sociedade americana não tardou: após uma série de debates no Congresso na década de 1940, em 1947 foi aprovada a mais importante lei trabalhista norte-americana desde o Wagner Act: a lei Taft-Hartley. Resultado de um imenso lobby dos industriais do país, para os quais o Estado norte-americano havia abraçado uma postura francamente antipatronal, a Taft-Hartley impunha uma série de obrigações aos sindicatos e restringia alguns dos direitos dos trabalhadores, que chegaram a chamá-la de “Slave Labor Bill” (“projeto de lei de trabalho escravo”).⁵⁸

Ao contrário do National Labor Relations Act, que, na seção sobre *unfair labor practices*, elencava apenas atitudes de empregadores, a lei Taft-Hartley determinou que várias ações de sindicatos e empregados também passariam a ser consideradas ilegais. Foram proibidos o *closed shop* (monopólio sindical de contratação) e alguns tipos de boicote, de piquete e de greve. O *union shop* (quando o indivíduo, após ser contratado, tem um prazo para aderir ao sindicato da unidade onde trabalha) ainda era permitido, mas os estados poderiam passar leis (chamadas *right-to-work*) proibindo-o. Os líderes sindicais passaram a ser obrigados a declarar que não eram comunistas (do contrário, os sindicatos não seriam reconhecidos). Em termos administrativos, a Taft-Hartley criou um conselho geral separado da comissão da Board, conselho esse responsável pelas investigações e pela acusação nos casos de *unfair labor practices*. Desde o Wagner Act, havia muita pressão para que um conselho independente da comissão fosse criado para que as tarefas de acusação e julgamento não fossem feitas pelos mesmos indivíduos. A comissão da Board também sofreu uma alteração com a lei: passou de três para cinco membros.⁵⁹

A lei deu aos empregadores o direito de *free speech*, i.e., de se opor publicamente ao sindicato - eles só estavam proibidos de ameaçar empregados

⁵⁷ TOMLINS, Christopher L. Op. cit., pp. 148 e 252.

⁵⁸ Cf. LICHTENSTEIN, Nelson. Op. cit., pp. 114-122.

⁵⁹ 29 U.S. Code Chapter 7 – Labor Management Relations. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-7>> Acesso: 12 de abril de 2016.

com represálias por suas atividades sindicais e de dar incentivos a empregados que não se sindicalizassem. Assim, a lei ampliou a liberdade de expressão dos patrões. Na visão dos redatores do texto, as opiniões dos empregadores a respeito dos sindicatos, ainda que totalmente negativas, não interferiam na capacidade dos empregados de tomar suas próprias decisões. Na medida em que não houvesse coerção, passou a ser absolutamente legal que os patrões reprovassem o sindicato e criticassem a tentativa de sindicalizar os trabalhadores de sua empresa. Teve ainda bastante impacto a linguagem utilizada na lei: da maneira como estava escrito, o texto dava a entender que não era função do governo incentivar a negociação coletiva, mas simplesmente se manter neutro e proteger o direito dos trabalhadores que não queriam se sindicalizar.⁶⁰

O presidente Harry Truman, sucessor de Roosevelt na Casa Branca, fez da revogação da Taft-Hartley uma de suas bandeiras, sem sucesso. A lei viera para ficar.⁶¹

O movimento operário, que tinha razão para ficar descontente com a Taft-Hartley, provavelmente não sabia que os anos seguintes seriam ainda mais difíceis e turbulentos. Ao longo da década de 1950, o prestígio dos sindicatos nos Estados Unidos foi, paulatinamente, caindo, com a opinião pública se voltando cada vez mais contra o trabalho organizado. Antes

⁶⁰ Idem. A respeito da lei Taft-Hartley, é interessante a visão do historiador Christopher Tomlins, em seu clássico *The State and the unions*. Para ele, mais do que uma ruptura com o passado, a Taft-Hartley representou a corroboração de práticas recentes da Board. Tomlins afirma que a NLRB passou os anos após a promulgação do Wagner Act sobrecarregada como nunca e que a comissão da agência, buscando aquilo que chamava de “paz industrial”, começou a restringir cada vez mais os direitos dos empregados e dos sindicatos para enquadrá-los mais facilmente na política trabalhista oficial. Tomlins, que tem uma visão pessimista a respeito do Wagner Act e da política trabalhista norte-americana subsequente, afirma que o Estado submeteu o trabalho organizado a seus desgnios, tornando-o menos combativo e fazendo com que se concentrasse na conquista de pequenos benefícios aqui e lá, deixando de lado lutas mais amplas e de caráter estrutural. Cf. TOMLINS, Christopher L. Op. cit. Nelson Lichtenstein não vê a Taft-Hartley como a mera confirmação de uma política que a Board já vinha adotando, mas também ressalta a maneira como a lei tornou mais difícil para os trabalhadores fazerem demandas mais estruturais. LICHTENSTEIN, Nelson. Op. cit., pp. 122-128.

⁶¹ GROSS, James A. *Broken Promise: The subversion of U.S. labor relations policy, 1947-1994*. Filadélfia: Temple University Press, 1995, pp. 42-43.

tidos como fundamentais para a democracia e para assegurar os direitos dos trabalhadores, os sindicatos passaram a ser vistos como organizações burocráticas, oligárquicas e atoladas em corrupção. Foi-se difundido a imagem do *Big Labor*, de sindicatos dominados por profissionais preocupados apenas consigo mesmos. Houve muitas matérias em jornais mostrando presidentes sindicais em seus casarões, vivendo nababescamente. A imagem do chefe do sindicato, gordo, rico, interesseiro e inescrupuloso, começou a tomar forma no imaginário americano. A imprensa passou a noticiar com frequência a autocracia que imperava nos sindicatos, verdadeiras ditaduras de um pequeno grupo de aproveitadores. Como afirma o historiador Lawrence Richards, os indivíduos que cresceram nos anos 1940 já tinham, em geral, uma imagem bastante negativa dos sindicatos.⁶² O clássico hollywoodiano vencedor do Oscar de melhor filme em 1954, *Sindicato de Ladrões* (“*On the Waterfront*”), é bastante representativo dessa imagem negativa que se estava construindo a respeito do movimento sindical.

Havia, claro, um imenso trabalho de propaganda por parte dos patrões e dos setores conservadores da sociedade (algo que, diga-se de passagem, vinha desde o *New Deal*) para difundir essa imagem, mas ela não deixava de ter base na realidade: não eram poucos os casos escandalosos envolvendo sindicatos. No ano de 1957, foi formado, no Senado, o McClellan Committee on Improper Activities in Labor-Management Affairs, mais conhecido como Labor Rackets Committee. Seu presidente era o senador do Arkansas John McClellan e o objetivo do comitê era realizar uma investigação sobre casos de corrupção, extorsão e mau uso de fundos por parte dos sindicatos norte-americanos. Os trabalhos do Comitê só foram concluídos em 1960, mas o auge das descobertas ocorreu em 1958.⁶³

Philip Yale Nicholson destaca como o McClellan Committee já tinha claro enviesamento antissindical antes mesmo de os trabalhos começarem. A maioria de seus membros era republicana e vinha de Estados que haviam passado leis *right-to-work*. Além disso, o Comitê dava poucas chances para os

⁶² RICHARDS, Lawrence. The postwar offensive against organized labor. In: _____. *Union-free America: workers and antiunion culture*. Urbana, IL: University of Illinois Press, 2008.

⁶³ LICHTENSTEIN, Nelson. Op. cit., p. 162.

acusados se defenderem e parecia escolher cuidadosamente as testemunhas que pudessem passar a pior impressão possível sobre os sindicatos.⁶⁴ Apesar dessa evidente parcialidade dos senadores, ficou comprovado que diversos sindicatos, alguns de muita importância no país, estavam envolvidos em um lamaçal de corrupção e práticas ilegais. O sindicato que acabou se tornando um emblema das investigações do McClellan Committee foi o Teamsters, que englobava principalmente motoristas de caminhão. Mais de vinte pessoas foram condenadas e o Teamsters foi expulso da AFL.⁶⁵

O impacto das investigações não foi pequeno: uma pesquisa de opinião apontou que a aprovação pública dos sindicatos estadunidenses caiu de 76%, antes da instauração do Comitê, para 64%, logo depois do encerramento de seus trabalhos.⁶⁶ Antes mesmo da conclusão das investigações, os senadores recomendaram que houvesse uma mudança nas leis trabalhistas do país, aumentando o controle do Estado sobre os sindicatos para impedir que os casos de corrupção, extorsão e mau uso de recursos continuassem. O resultado foi uma lei de autoria do deputado democrata Philip M. Landrum e do senador republicano Robert P. Griffin, conhecida como Landrum-Griffin Act, promulgada em 1959. Assim como a Taft-Hartley, a lei Landrum-Griffin impunha várias restrições às atividades dos sindicatos, limitando ainda mais boicotes e piquetes e proibindo *hot cargo clauses*.⁶⁷ Os sindicatos passaram a ter de enviar um relatório ao Office of Labor-Management Standards (órgão do Departamento do Trabalho) explicitando suas verbas, estrutura e regras. O objetivo era garantir transparência à atividade sindical: todas as informações deveriam ser públicas. Ao menos um ponto da lei foi motivo de alegria para os sindicatos: o juramento não comunista instaurado com a lei Taft-Hartley foi banido.⁶⁸

⁶⁴ NICHOLSON, Philip Yale. Op. cit., p. 267.

⁶⁵ Cf. LICHTENSTEIN, Nelson. Op. cit., pp. 162-166.

⁶⁶ NICHOLSON, Philip Yale. Op. cit., p. 267.

⁶⁷ Uma *hot cargo clause* é uma cláusula em um contrato que permite aos empregados se recusar a trabalhar com bens ou prestar serviços a um empresa cujos trabalhadores estejam em greve ou cujo dono tenha cometido *unfair labor practices*. Cf. Hot Cargo Clause. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/wex/hot_cargo_clause> Acesso: 12 de abril de 2016.

⁶⁸ 29 U.S. Code Chapter 11 – Labor-Management Reporting and disclosure procedure.

O Landrum-Griffin Act também teve impacto direto sobre a NLRB. Os autores do texto estavam preocupados com problemas de jurisdição entre a Board nacional e as Boards regionais. Frequentemente, a comissão da Board recusava casos que chegavam, alegando que deveriam ser tratados na esfera regional. Foi estabelecido que, daquele momento em diante, a NLRB estaria proibida de recusar casos envolvendo empresas que movimentassem mais do que uma quantidade de dinheiro estabelecida pela agência naquele mesmo ano. As Boards e as cortes regionais também ganharam jurisdição sobre todos os casos que não fossem julgados pela comissão nacional.⁶⁹

Desde o Wagner Act até 1981, ano do início da presidência Reagan, Taft-Hartley e Landrum-Griffin foram as leis que maior impacto tiveram sobre a estrutura e funcionamento da NLRB e sobre os direitos de empregados e empregadores. Assim, em termos estritamente legislativos, podemos nos dar por satisfeitos: fizemos um recorrido pelas principais leis trabalhistas norte-americanas, desde a criação da NLRB até o ano em que Ronald Reagan chegou à Casa Branca. Antes de passarmos para o segundo capítulo, todavia, temos de tecer alguns comentários sobre o conflito entre liberdade de expressão e livre escolha nos anos pré-Reagan.

1.4. Liberdade de expressão e livre escolha na história da NLRB

As comissões dominadas pelos democratas, nas eras Roosevelt e Truman, estiveram bastante preocupadas em garantir que as opiniões exteriorizadas pelos patrões, principalmente no período de campanha para eleição sindical, não influenciassem os trabalhadores de maneira indevida. O empregador estava proibido, por exemplo, de se manifestar publicamente contra o sindicato que lutava pela representação daquela unidade, pois isso era visto como algo coercitivo. Quando Dwight David Eisenhower chegou à presidência dos Estados Unidos, no entanto, a Board começou a rever a maneira de decidir esses casos.

Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-11>>. Acesso: 12 de abril de 2016.

⁶⁹ Idem.

Eisenhower era um herói de guerra que obteve uma vitória fácil nas eleições presidenciais de 1952. Em 1953, teve a oportunidade de nomear três membros para a comissão da NLRB, uma vez que dois membros haviam renunciado e o mandato de um terceiro havia expirado. Fortemente pressionado pelo empresariado, que se queixava de que a Board estava muito pró-sindicato, Eisenhower nomeou três indivíduos famosos pelo conservadorismo. Era a primeira vez, desde sua criação, que a NLRB era dominada por uma maioria republicana.⁷⁰

A nova comissão alterou significativamente as doutrinas e princípios que norteavam as decisões da Board. Foi dado aos empregadores o direito de audiência cativa, i.e., de fazer discursos antissindicais para seus empregados no horário de trabalho, sem que fosse preciso dar ao sindicato direito de resposta. Tal prática só havia sido permitida pelas comissões anteriores quando os representantes sindicais podiam responder em iguais condições. A Board de Eisenhower também permitiu aos patrões questionar os trabalhadores a respeito de suas simpatias sindicais, algo considerado *unfair labor practice* pelas comissões anteriores.⁷¹

Podemos ainda citar a maneira como a NLRB de maioria republicana tratava as questões envolvendo “ameaça de represália ou promessa de benefício”. Como vimos, era considerada *unfair labor practice* um empregador ameaçar trabalhadores que quisessem se filiar a um sindicato ou prometer benesses àqueles que jurassem que não o fariam. Nos casos que chegavam à Board de Eisenhower, todavia, a comissão dificilmente enquadrava os discursos dos patrões como “ameaça de represália ou promessa de benefício”. A tendência era considerar tudo meras constatações, opiniões pessoais e previsões que estavam dentro dos direitos dos empregadores.⁷² Os efeitos dessas mudanças foram, evidentemente, bastante positivos para os empregadores e nefastos para os sindicatos.⁷³

⁷⁰ GROSS, James A. *Broken Promise*. Op. cit., pp. 94-101.

⁷¹ Idem, pp. 104-108.

⁷² Idem, pp. 108-111.

⁷³ James Gross, que estudou a fundo a National Labor Relations Board, aponta várias estatísticas interessantes: as queixas contra *unfair labor practices* cometidas por patrões caíram de 77% (na época do presidente Harry Truman) para 44% em 1956. As queixas contra sindicatos subiram, no mesmo período, de 23% para 56%; o número de queixas

Um dos pontos que mais saltam aos olhos quando se observa a Board da era Eisenhower é a influência que o presidente dos Estados Unidos tinha (e tem até hoje) sobre a agência. É ele quem nomeia os membros da Board, podendo escolher os indivíduos que tenham com ele maior proximidade ideológica. Ademais, o Wagner Act e mesmo a Taft-Hartley deixaram uma série de questões em aberto, questões essas julgadas de acordo com a jurisprudência da NLRB. O grande problema é que essa jurisprudência muda de acordo com os membros da comissão da agência. A Board de Eisenhower foi, nesse sentido, emblemática: apenas com a mudança da comissão da Board, sem que nenhuma lei fosse alterada, foram mudados vários dos princípios que regiam as relações trabalhistas no país. Percebe-se claramente que foi dada muita importância ao direito de *free speech* (liberdade de expressão) dos empregadores, enquanto que pouco foi feito para proteger a *free choice* (livre escolha) dos empregados. A *free choice* era o princípio, patente já no Wagner Act, de que as decisões dos trabalhadores (no que se refere à escolha de um sindicato, à filiação ou não a um sindicato, etc.) deveriam estar isentas de interferências indevidas dos patrões (que tinham imensa possibilidade de influenciá-los) e, em menor grau, dos sindicatos. O equilíbrio entre *free speech* e *free choice* é, claro, algo bastante difícil, pois quando se amplia o primeiro, a tendência é limitar a segunda, e vice-versa. No caso da Board de Eisenhower, a balança pendeu mais para o *free speech*. É isso o que ocorrerá, porém de maneira muito mais drástica, na era Reagan.

Na era Kennedy-Johnson, em que os democratas voltaram a ter maioria na comissão da Board, várias das decisões da NLRB da época de Eisenhower foram revogadas e mais liberdades foram dadas aos sindicatos. Kennedy nomeou membros progressistas que acreditavam que era dever do

transformadas em acusações contra patrões caiu (13 para 8%) e contra sindicatos subiu (13 para 17%); o número de vitórias de sindicatos nas eleições de representação conduzidas pela NLRB caiu de 72% (era Truman) para 63% (entre 1954 e 58). O número de trabalhadores que votaram a favor do sindicato caiu de uma média de 75% (1948-53) para 66% (1954-58). GROSS, James A. *Broken Promise*. Op. cit., pp. 136-137. Ao mesmo tempo em que é difícil calcular o quanto disso se deve às mudanças de princípios na NLRB (e não a outros fatores relacionados ao mundo do trabalho norte-americano), é impossível não ver nenhuma relação entre as decisões da Board de Eisenhower e o declínio do trabalho organizado no país.

Estado incentivar as negociações coletivas. No que se refere à liberdade de expressão e ao livre discurso, a comissão era da opinião de que, para garantir uma escolha isenta por parte dos trabalhadores, era preciso colocar algumas amarras àquilo que os patrões podiam dizer.⁷⁴ Assim, a comissão democrata foi mais severa com os empregadores do que havia sido a comissão da era Eisenhower. Alguns casos de audiência cativa em que não foi dado direito de resposta aos sindicatos foram considerados *unfair labor practices*. Várias afirmações dos patrões feitas em período de campanha para eleição sindical foram consideradas ameaças e, portanto, motivo suficiente para anulação do resultado da eleição de representação.⁷⁵ É importante dizer que, durante as campanhas para eleição sindical, atitudes ilícitas tanto de sindicatos como de empregadores podiam ser enquadradas como *objectionable conduct* (algo como “conduta repreensível”). O lado lesado, munido de provas, poderia recorrer à NLRB pedindo a anulação dos resultados e uma nova eleição.⁷⁶

Foi também na era Kennedy-Johnson que a NLRB começou a regular a propaganda das eleições sindicais. Isso ocorreu no caso *Hollywood Ceramics*, de 1962. A Board determinou que a distribuição de material de campanha que apresentasse “afastamento substancial da verdade” poderia provocar a anulação da eleição, caso não fosse dado ao outro lado oportunidade de resposta. Esse tipo de atitude, que poderia vir tanto de empregadores quanto de sindicatos, passou a ser considerado uma *objectionable conduct*.⁷⁷ Tratava-se de um tipo de regulação inédita na história da Board.

O presidente republicano Richard Nixon, ao assumir a presidência em 1969, nomeou membros conservadores para a comissão da NLRB que decidiram os casos que chegavam à agência de forma similar ao que era feito

⁷⁴ GROSS, James A. The new frontier labor board: a commitment to industrial democracy. In: _____. *Broken Promise*. Op. cit., pp. 146-162.

⁷⁵ GROSS, James A. A new labor policy: taking industrial democracy seriously. In: _____. *Broken Promise*. Op. cit., pp. 163-191.

⁷⁶ Quando analisarmos, no terceiro capítulo, decisões da Board sobre resultados de eleições sindicais, falaremos bastante dessas *objectionable conducts*.

⁷⁷ *Hollywood Ceramics Company, Inc. and United Brick and Clay Workers of America, AFL-CIO, Petitioner. Case No. 21-RC- 7362*. No terceiro capítulo, quando analisarmos casos da era Reagan, voltaremos a falar de *Hollywood Ceramics*, citado em uma das decisões da Board da década de 1980.

na era Eisenhower, dando mais liberdade aos patrões e restringindo os direitos dos sindicatos. No campo da liberdade de expressão, poucos discursos ou práticas de empregadores eram consideradas *unfair labor practices* ou *objectionable conducts*.⁷⁸

A Board de Gerald Ford, que chegou à Casa Branca após a renúncia de Nixon, deu continuidade à política trabalhista de desregulação e de ampliação do livre discurso e da liberdade de expressão.⁷⁹ Durante a presidência de Jimmy Carter, democrata e antecessor imediato de Reagan, a Board, como seria de se esperar, voltou a ter uma postura de maior proteção aos trabalhadores e de imposição de limites às ações dos patrões. Os membros da comissão da Board foram mais severos ao julgar *unfair labor practices* cometidas por empregadores e tomaram uma série de medidas benéficas para o movimento operário, como o aumento do escopo da negociação coletiva. Houve até mesmo a tentativa, por parte de Carter, de aprovar uma lei que tornaria as punições a empregadores muito mais pesadas (projeto esse que acabou não sendo aprovado pelo Senado).⁸⁰ No campo da liberdade de expressão e da livre escolha, a comissão reverteu, em 1978, o caso *Shopping Kart Food Market*, de 1977 (primeiro ano da era Carter, mas quando a comissão da NLRB ainda era dominada por uma maioria republicana). *Shopping Kart Food Market* havia anulado *Hollywood Ceramics* e liberalizado enormemente as propagandas das eleições sindicais, permitindo a empregadores e sindicatos apresentar dados falsos durante o período de campanha. A Board democrata de Carter anulou *Shopping Kart* e voltou a aplicar os princípios de *Hollywood Ceramics*, protegendo a livre escolha dos trabalhadores.⁸¹

Essa exposição sumária do histórico da Board no que se refere a casos de liberdade de expressão e livre escolha nos leva a algumas conclusões importantes. Como previamente afirmado, fica clara a influência que tem o presidente dos Estados Unidos na determinação da política trabalhista do país.

⁷⁸ GROSS, James A. *Broken Promise*. Op. cit., pp. 217-231.

⁷⁹ Idem, pp. 231-234.

⁸⁰ Idem, pp. 234-239.

⁸¹ *Shopping Kart Food Market, Inc. and Retail Clerks Union Local 99, Retail Clerks International Association, AFL-CIO, Petitioner. Case 28-RC- 2710*. Voltaremos a falar desse caso no capítulo III.

Por meio de suas indicações para a comissão da NLRB, ele pode alterar de forma substancial os direitos dos trabalhadores, as liberdades dos empregadores, o que é e o que não é *unfair labor practice*, as regras das campanhas para eleição de representação sindical. São, enfim, aspectos consideráveis das relações trabalhistas que sofrem alterações sem que nenhuma lei seja promulgada ou revogada, tudo mudando por meio das decisões da NLRB.

O embate entre liberdade de expressão e livre escolha também fica patente na história da agência. Nossa exposição mostra a maneira como comissões de maioria republicana tenderam a priorizar a liberdade de expressão, principalmente dos empregadores. Os republicanos não costumavam enxergar em interrogatórios e oposição pública aos sindicatos *unfair labor practices* por parte dos patrões. Ao contrário, afirmaram sempre que os empregadores tinham o direito de externar suas opiniões e de perguntar a seus empregados tudo o que quisessem, desde que não houvesse coerção. Segundo essa visão, nada disso interferia na livre escolha dos trabalhadores.

Comissões de maioria democrata, por outro lado, tenderam a erigir a livre escolha dos empregados como um valor mais importante do que a liberdade de expressão dos empresários e dos representantes sindicais. Isso significa, como foi exposto, que as Boards democratas procuraram regulamentar mais as relações trabalhistas, estabelecendo cerceamentos maiores aos discursos e práticas dos sindicatos e, principalmente, dos patrões.

A tendência era que uma Board republicana ignorasse as decisões da Board democrata que a antecederam, e vice-versa. Era difícil, pois, criar uma jurisprudência duradoura na NLRB.

[capítulo dois]

O movimento liberal-conservador e a ascensão de Reagan

2.1 – Primórdios: a luta contra o New Deal

Como vimos no capítulo 1, o *New Deal* do presidente Roosevelt marcou o início de um período de maior intervenção do Estado em diversos setores da sociedade norte-americana. O número de agências estatais aumentou e os gastos do governo cresceram. Roosevelt venceu quatro eleições presidenciais consecutivas (1932, 1936, 1940 e 1944) e surgiu um temor, por parte de grupos que se opunham ao democrata, de sua perpetuação no poder, do culto à sua personalidade e de outros fenômenos típicos do totalitarismo (conceito que começou a criar raízes no pós-guerra). Aos poucos, foi-se articulando, no meio acadêmico, na grande mídia e finalmente na política, uma oposição feroz ao modelo intervencionista keynesiano encetado por Roosevelt. Esses grupos – a princípio, franca minoria na sociedade norte-americana – começaram a empunhar as bandeiras do livre mercado, da diminuição do intervencionismo Estatal e da desregulação das relações trabalhistas. Nos anos 1960, essas ideias pareceram sofrer derrotas frente ao avanço das esquerdas, sendo maio de 1968 uma data emblemática da movimentação de esquerda no mundo todo. Nos anos 1970, todavia, houve um contra-ataque conservador: as crises do petróleo de 1973 e 1979 colocaram em xeque a política econômica adotada desde os anos 1930, que parecia não dar mais conta dos novos problemas que surgiam. Recessão, inflação e desemprego chegaram juntos para assolar os governos de Gerald Ford e, principalmente, de Jimmy Carter. O povo norte-americano, já profundamente influenciado por décadas de propaganda neoliberal e conservadora, escolheu o ex-governador da Califórnia Ronald Reagan para o mais alto posto do país.

Mas no que exatamente consistiam as críticas ao *New Deal*? Quem foram os grandes próceres desse movimento liberal-conservador? De que maneira conseguiram influenciar a opinião pública? Qual foi o peso de fatores

internacionais para a vitória de Reagan? Essas são algumas das perguntas que tentaremos responder neste capítulo. Para tanto, traçaremos uma breve história do neoliberalismo desde o *New Deal* até os anos 1970. Nosso principal objetivo é explicar como o fenômeno Reagan foi possível, que motivos levaram milhões de americanos a votar em um antigo ator de cinema para a presidência da República e quais os princípios e valores que Reagan representava. Com isso, esperamos mostrar como a desregulação das relações trabalhistas norte-americanas nos anos 1980 foi parte de um processo mais amplo de avanço de ideias neoliberais, processo esse que vinha desde a década de 1940. Aqueles que defendiam tais ideias encontraram em Ronald Reagan o homem certo para implementá-las.

Começamos vendo o surgimento do neoliberalismo e seus primeiros passos nos Estados Unidos. Como previamente exposto, o *New Deal* representou um ponto de inflexão na história dos Estados Unidos no que se refere à intervenção do Estado na economia e nas relações industriais. Até então, os empresários haviam reinado praticamente soberanos, pois não tinham obrigação de reconhecer sindicatos nem de negociar com eles. Não havia salário mínimo nem leis sobre condições de trabalho.¹ O que havia era uma espécie de consenso liberal baseado nos princípios do *laissez-faire*. As crises econômicas, por mais graves que fossem, eram vistas como parte do ciclo natural do capitalismo e o governo deveria deixar o mercado em paz, pois seria apenas uma questão de tempo até que o país voltasse a crescer. A milagrosa “mão invisível” fazia com que, mais cedo ou mais tarde, a oferta e a demanda se equilibrassem. O problema do desemprego era visto da mesma forma, a partir do seguinte raciocínio: um elevado número de desempregados levava a uma redução dos custos de produção, o que permitia aos empresários expandir seus negócios e, ao final, contratar mais trabalhadores, diminuindo o desemprego. Ou seja: a economia voltaria à normalidade sem nenhuma necessidade de interferência estatal.²

¹ Havia, no âmbito estadual, algumas leis sobre aposentadoria e auxílio desemprego, porém não havia regulação federal.

² EOW, Gregory T. *Fighting a New Deal: intellectual origins of the Reagan Revolution, 1932-1952*. 2007. 295f. Tese (doutorado em filosofia) – Rice University, pp. 38-39. Disponível em: <<https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/75005/304804768>>.

As medidas tomadas por Roosevelt para combater a Grande Depressão eram, como vimos, exatamente as opostas daquelas defendidas pelos economistas liberais. Mas não foi apenas no âmbito da política que os liberais pareciam ter perdido a batalha: no mundo acadêmico e também na opinião pública, o *laissez-faire* perdia cada vez mais adeptos. Para tanto, foi de suma importância o livro lançado pelo economista britânico John Maynard Keynes em 1936, *Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*. Keynes afirma em sua *magnum opus* que uma crise econômica era também uma crise de confiança e, em tais momentos, os indivíduos tinham maior probabilidade de guardar dinheiro do que gastá-lo ou investi-lo. Ao contrário do que diziam os liberais, os empresários não tendiam a ampliar seus negócios com um clima de desconfiança muito grande. A conclusão de Keynes era de que, em tal situação, seria inútil esperar que a mão invisível resolvesse todos os problemas. Era necessária uma política econômica de baixa taxação e elevados gastos públicos. A *Teoria geral* levou a reputação de Keynes às alturas e influenciou profundamente toda uma geração de economistas. Para muitos, o liberalismo havia perdido a guerra para o keynesianismo; o Estado mínimo, para o Estado de bem-estar social; a crença na mão invisível, para a crença no intervencionismo governamental.³

A reação liberal a todas essas ideias que ganharam força nos anos 1930 foi imediata. Um dos primeiros grandes economistas a se opor às políticas do *New Deal* e às teorias de Keynes foi o austríaco Joseph Schumpeter. Professor de Harvard, Schumpeter criticou severamente as medidas tomadas por Roosevelt no livro *The economics of the recovery program*, escrito em conjunto com outros seis economistas e lançado em 1934. Os autores explicavam que a crise de 1929 fazia parte do ciclo natural do mercado e que o Estado, ao intervir da maneira como Roosevelt determinava, apenas tornava tudo pior. Os economistas acreditavam que FDR, em programas como o NIRA (que controlava preços), distorcia o mercado e prejudicava os empresários.⁴ Ademais, Schumpeter e seus companheiros chamaram a atenção para o fato de que o presidente estava abrindo um precedente perigoso para o intervencionismo governamental.

pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso: 22 de abril de 2016.

³ Idem, pp. 38-40.

⁴ Idem, p. 30.

O risco disso era que a política se tornasse cada vez mais assistencialista e suscetível à influência de grupos de interesse, com os indivíduos recorrendo ao Estado apenas para receber favores. Em vez de cada um se esforçar e fazer a sua parte, todos buscariam ajuda do Estado para resolver seus problemas. Tratava-se, na visão dos autores, de uma mudança de espírito absolutamente nefasta.⁵

Schumpeter foi também um duro crítico da obra de Keynes e defendeu o capitalismo liberal, afirmando que nunca fora produzida tanta riqueza quanto sob esse sistema. O austríaco, contudo, não conseguiu mudar a maré: sua popularidade naufragava enquanto a de Keynes só crescia. No fim solitário de sua vida, Schumpeter previu, com tristeza, a morte do capitalismo, que, em sua visão, seria destruído por intelectuais irresponsáveis. O que viria depois? Um sistema espúrio chamado socialismo.⁶

Apesar de não ter tido tanta influência quanto seus adversários e de ter testemunhado, no mundo acadêmico e político, a derrota de suas teses, Schumpeter foi um dos primeiros grandes críticos do intervencionismo estatal à la Roosevelt. Muitas de suas ideias seriam retomadas, alguns anos mais tarde, por outros eminentes pensadores liberais.

Grande parte do empresariado, igualmente descontente com o governo Roosevelt, logo começou a se organizar e a criticar o *New Deal*, que via como o caminho para um regime totalitário. Em 1934, por exemplo, os irmãos Du Pont, três grandes empresários, fundaram a American Liberty League, organização que, esperavam, fizesse a voz dos empregadores ser ouvida em Washington. Criticaram veementemente as intervenções do governo nas relações industriais, com foco especial na lei de seguridade social de 1935. A organização também tentava influenciar a opinião pública por meio do rádio, de jornais e de panfletos. A NAM (National Association of Manufacturers), antiga e poderosa associação de industriais, empreendeu, outrossim, um impetuoso trabalho de oposição ao governo Roosevelt. A NAM ficou simplesmente inconformada com o Wagner Act, que via como uma intromissão descabida do Estado em assuntos que deveriam ser resolvidos entre empregados e empregadores.

⁵ Idem, p. 35.

⁶ Idem, pp. 57-58.

A associação dedicou boa parte de suas receitas à propaganda, fazendo-se ouvir em programas de rádio, palestras e cartas.⁷

Na virada da década de 1930 para 1940, ganhou renome no mundo acadêmico norte-americano uma figura que teve grande peso no avanço das ideias liberais. Tratava-se de um professor de economia da Universidade de Chicago chamado Henry Simons. Diferentemente de Schumpeter, cuja obra tinha um tom melancólico e de derrota, prevendo o fim do capitalismo, Simons foi muito mais combativo e se engajou em uma verdadeira luta para transformar o departamento de economia de sua universidade em um bastião do liberalismo. A fama de Simons começou em 1934, com a publicação do livro *A positive program foi laissez-faire: some proposals for a liberal economic policy*. Apesar de elogiar algumas das medidas tomadas por Roosevelt, como a criação da Works Progress Administration e de outras agências destinadas a gerar emprego, o tom geral era de crítica ao governo do democrata. O economista alegava que o *New Deal* errava, por exemplo, ao controlar preços e permitir monopólios. Isso pervertia o mercado, destruía o sistema de concorrência e colocava em risco a liberdade econômica. Com o passar dos anos, Simons foi se tornando mais radical. Em várias de suas palestras e artigos, afirmou que a população norte-americana precisava escolher entre um sistema de concorrência e um autoritarismo coletivista.⁸

Simons viu um aliado em Walter Lippmann, jornalista norte-americano que publicou, em 1937, um livro que se tornou um grande sucesso de vendas: *An inquiry into the principles of the good society*. Lippmann havia sido um socialista convicto em sua juventude, nutria grande admiração por Keynes e, nos primeiros anos da administração Roosevelt, havia apoiado quase todas as medidas do presidente. Lippmann começou a mudar de opinião a partir de 1935, quando o *New Deal* tomou um rumo que o jornalista considerava perigoso. Para ele, havia uma diferença entre a recuperação da depressão e uma tentativa de reforma da estrutura social norte-americana. A gota d'água veio em 1937, quando Roosevelt tentou alterar as regras para a nomeação de

⁷ PHILLIPS-FEIN, Kim. Paradise Lost. In: _____. *Invisible Hands: the making of the conservative movement from the New Deal to Reagan*. Nova York, NY: W. W. Norton & Company, Inc., 2009, pp. 3-25.

⁸ EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 73-89.

juízes para a Suprema Corte em busca de uma maioria democrata. O jornalista denunciou a medida e acreditava que ela colocava em evidência a sede de poder que acometera o presidente.⁹

Lippmann leu o livro de Simmons e foi fortemente influenciado por ele. *The Good Society* está dividido em duas partes. Na primeira, o autor critica todos os regimes que chama de “coletivistas”, entre os quais inclui o fascismo, o comunismo e o próprio *New Deal*. Lippmann afirma que, nas primeiras décadas do século XIX, houvera uma vitória do pensamento liberal: a liberdade humana havia sido erigida como valor supremo. A partir da segunda metade desse mesmo século, no entanto, houve um avanço paulatino das ideias coletivistas de organização, autoridade e subordinação do indivíduo à coletividade. As ideias coletivistas eram, por definição, contrárias à liberdade individual, daí seu perigo.¹⁰ Na segunda parte da obra, o jornalista esboça um programa para a reconstrução do liberalismo, defendendo o mercado, a livre concorrência e o enxugamento da máquina estatal.¹¹

Lippman e Simons trocaram correspondências e ideias a respeito de como combater a tendência ao dirigismo estatal que, na visão de ambos, estava tomando conta do país.¹² Os dois concordavam em um ponto fundamental: era preciso vencer a batalha das ideias, era preciso convencer a opinião pública de que o caminho do capitalismo liberal era aquele que deveria ser seguido. Apenas assim seria possível, no futuro, alterar os rumos da política e da economia. A militância de Simons fez-lo empenhar-se na formação de um

⁹ STEEL, Ronald. *Walter Lippmann and the American century*. Londres: Transaction, 1999, pp. 302-319.

¹⁰ LIPPMANN, Walter. *The good society*. Nova York, NY: Grosset & Dunlap, 1943, pp. 45-54.

¹¹ Idem, cap. 2. Ronald Steel, autor de uma biografia sobre Lippmann, afirma que *The Good Society* tem várias contradições e incongruências. Na visão de Steel, Lippmann exagerou o aspecto revolucionário do *New Deal* e chegou a defender medidas (como a criação da previdência social e a adoção de políticas anticíclicas) que estavam sendo tomadas por Roosevelt. Steel afirma que o livro reflete a confusão pela qual Lippmann passava à época: ao mesmo tempo em que defendia o liberalismo econômico, acreditava que o Estado tinha um papel importante a cumprir no âmbito social. Apesar dos paradoxos, *The Good Society* foi um fenômeno e agradou muito aos liberais. STEEL, Ronald. Op. cit., pp. 324-325.

¹² EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 89-91.

instituto de economia política, de tendência liberal, dentro do departamento de economia da Universidade de Chicago. Após ver seus planos frustrados pelo reitor, que acreditava que um instituto como esse feriria o princípio da imparcialidade da universidade, Simons se dedicou a outro objetivo: a contratação de professores de economia de tendência liberal para dar aula na universidade. O objetivo era tornar a faculdade mais plural, quebrando o consenso keynesiano que havia no meio acadêmico. O trabalho árduo de Simons deu resultado: ele conseguiu influenciar sobremaneira o departamento de economia e fez com que vários liberais fossem contratados (um deles, ex-aluno da universidade, Milton Friedman, hoje conhecido no mundo todo como um dos maiores pensadores liberais do século XX). Na década de 1940, a Universidade de Chicago já era conhecida como um dos grandes *think tanks* liberais dos Estados Unidos. Henry Simons faleceu em 1946, mas seu legado não foi desprezível: suas palestras, seus livros e seu trabalho na Universidade de Chicago ajudaram a disseminar ideias liberais e ofereceram aos críticos do *New Deal* e do intervencionismo estatal boa dose de munição para seu combate ideológico.¹³

2.2 – Mises, Hazlitt, Read e a Foundation for Economic Education

Schumpeter, Lippmann e Simons tiveram importância inegável para a criação, nos Estados Unidos, de um pensamento crítico às transformações ocorridas na política e na economia durante a década de 1930. Caberia a outras figuras seguir o caminho da defesa do liberalismo e difundir ainda mais tal doutrina pela sociedade norte-americana. Três dos mais importantes desses indivíduos foram Ludwig von Mises, Henry Hazlitt e Leonard Read.

Judeu de família humilde, von Mises (1881-1973) se formou em direito pela Universidade de Viena em 1906. Deu aulas na universidade e trabalhou na Câmara de Comércio da Cidade. Na década de 1910 já se tornou um economista de renome com a publicação do livro *The Theory of Money and Credit*. Em 1922, publicou *Socialism*, outra obra bastante influente. Mises criticava os planejadores socialistas que acreditavam que o Estado seria

¹³ Idem, pp. 94-100.

capaz de promover crescimento econômico de maneira mais eficiente do que o mercado. Mises atribuía grande importância ao sistema de preços para o cálculo econômico racional, pois tal sistema era, em sua visão, o melhor indicador das oscilações da oferta e da procura em uma sociedade. É por este motivo que o Estado deveria deixar o mercado operar livremente; no socialismo, o controle estatal sobre os meios de produção eliminaria o sistema de preços e a concorrência, levando a economia ao abismo.¹⁴

Quem gostou muito de seus livros foi o jornalista norte-americano Henry Hazlitt. Hazlitt, profundo conhecedor de economia e editor financeiro do *The New York Times*, escreveu uma crítica absolutamente encomiástica do *Socialism* de Mises no jornal. Os dois logo começaram a trocar correspondências e a ver um ao outro como aliados em lados opostos do Atlântico.¹⁵

Com a ascensão do nazismo, Mises fugiu com sua esposa para Genebra e, posteriormente, para Nova York. Lá, foi recebido pelo casal Hazlitt. As fontes indicam que os dois casais se deram extremamente bem e logo se tornaram grandes amigos. Hazlitt, que não escondia de ninguém o fato de que admirava muito Mises, organizava conferências e palestras para o austríaco, que, assim, teve oportunidade de difundir suas ideias nos Estados Unidos.¹⁶

Não tardou até que Mises conhecesse os líderes da NAM, National Association of Manufacturers, que ficaram muito contentes de ver um economista de renome defendendo diminuição da carga tributária e uma série de desregulamentações. Foi por meio da NAM que Mises conheceu outro resolutivo defensor do livre mercado e crítico das políticas implementadas por FDR: Leonard Read.¹⁷

Read é um personagem de suma importância nesta exposição sobre o avanço das ideias liberais nos Estados Unidos. Teve uma infância bastante humilde e, quando adulto, tornou-se vendedor de casas. Mais tarde, conseguiu emprego na Câmara de Comércio da cidade de Burlingame, na Califórnia.

¹⁴ VAUGHN, Karen I. *Austrian economics in America: the migration of a tradition*. Cambridge; Nova York, NY: Cambridge University Press, 1998, pp. 62-68; FEIJÓ, Ricardo Luis Chaves. *Economia e filosofia na Escola austríaca: Menger, Mises e Hayek*. São Paulo, SP: Nobel, 2000, pp. 98-99.

¹⁵ EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 136-141.

¹⁶ Idem, p. 141.

¹⁷ Ibid.

Depois de alguns anos, foi para Seattle, onde se tornou gerente da divisão oeste da Câmara de Comércio Nacional.¹⁸ Read aderiu ao *laissez-faire* a partir de conversas com um empresário chamando William Clinton Mullendore. Para Mullendore, mais do que simples preceitos econômicos, o *laissez-faire* e o liberalismo faziam parte de uma “filosofia da liberdade”. Read depois afirmou que foram as recomendações de livros de Mullendore que o levaram a adentrar o universo das ideias liberais.¹⁹

Outra grande referência intelectual para Read foi o economista Thomas Nixon Carver, ardente defensor do *laissez-faire*. Carver havia assistido a todas as transformações que ocorreram nos Estados Unidos durante a era Roosevelt e, assim como Schumpeter e Henry Simons, era da opinião de que o capitalismo liberal estava em seus estertores e de que era preciso agir imediatamente para salvá-lo. Carver enfatizava muito em seus escritos a ideia de liberdade e acreditava que ela só existia em um sistema capitalista com pouca intervenção estatal.²⁰

Leonard Read entrou em contato com Carver e os dois se tornaram amigos. Carver recomendou diversos livros a Read para que esse último ampliasse seu repertório de economia liberal. Em 1937, Read finalmente publicou um livro, *The Romance of Reality*, fortemente baseado nas ideias de Carver. A grande conclusão da obra era de que o Estado mínimo e o *laissez-faire* eram as únicas maneiras de gerar riqueza e promover avanço em todos os setores da sociedade.²¹

¹⁸ A Câmara do Comércio foi criada em 1912 para representar os empresários e fazer que seus interesses fossem ouvidos em Washington. É a voz oficial dos empresários estadunidenses na capital. Cf. About the U.S. Chamber. Disponível em: <<https://www.uschamber.com/about-us/about-the-us-chamber>>. Acesso: 24 de abril de 2016. Gregory Teddy Eow chama a atenção para o fato de que, na década de 1930, a Câmara do Comércio estava longe de ser uma organização avessa ao intervencionismo estatal e adepta do liberalismo econômico. Ao contrário, a cúpula da Câmara foi simpática às medidas tomadas por Roosevelt, especialmente o NIRA, que, acreditava, dava início a um período de cooperação entre capital privado e governo. EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 113-114.

¹⁹ PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 17-19.

²⁰ EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 117-121.

²¹ Idem, pp. 124-125.

Read não parou por aí: começou a aproveitar o poder que tinha na Câmara de Comércio para dar palestras, organizar seminários e divulgar material a respeito das ideias liberais. Também criou, dentro da Câmara, uma associação chamada Free Trade Committee, cujo objetivo era investigar e denunciar práticas governistas abusivas e casos de interferência estatal desnecessária. Em 1943, sob liderança de Read, a Câmara de Comércio lançou a publicação *The Economic Sentinel*, que disponibilizava os textos das palestras organizadas pela instituição. Read estava tão engajado na popularização das ideias liberais que entrou em contato com as diversas unidades regionais da Câmara de Comércio e enviou a elas um pequeno panfleto, escrito por ele, tratando das maneiras mais eficientes de criticar a administração Roosevelt e de convencer a opinião pública. No panfleto, Read afirmava que era preciso que todos os empresários se unissem na luta contra o *New Deal* e os orientava a organizar debates e fazer publicações para atingir o grande público.²²

Como se nada disso bastasse, Read ainda criou uma organização chamada Panphleteers, Inc., cujo objetivo era a publicação de textos que se relacionassem com a defesa do livre mercado. Os diretores da organização eram os indivíduos que decidiam que textos deveriam ser publicados e davam preferência a material de teor filosófico e político. Os textos, que variavam de artigos e tratados até pequenos romances, eram publicados em uma revista que Read chamou de *The Freeman*. Tal nome, como se vê, deixa claro que, para Read, a grande luta que travava era pela liberdade do ser humano. Por meio da revista, o militante liberal conseguiu que o público americano tivesse acesso a obras que, havia tempos, estavam fora de circulação.²³

A maior contribuição de Leonard Read para a disseminação dos princípios do *laissez-faire* e do liberalismo, contudo, não foi nem seu romance, nem o uso que fez da Câmara de Comércio, nem *The Economic Sentinel* e nem *The Freeman*: foi a Foundation for Economic Education. Read teve a ideia de criar essa organização depois de ir a Nova York, em 1945, onde trabalhou na National Industrial Conference Board, N.I.C.B., associação empresarial destinada a promover cooperação no setor industrial e disseminar

²² Idem, pp. 129-132.

²³ Idem, pp. 133-134.

informações sobre negócios.²⁴ Read fora convidado para ser vice-diretor da N.I.C.B. e cuidar da parte de propaganda e de programas educativos. Não tardou, contudo, até que Read se decepcionasse com a associação. Ao contrário do que fizera na Câmara de Comércio e com a revista *The Freeman*, por meio das quais disseminava material de conteúdo político explícito, sempre defendendo princípios liberais, na N.I.C.B. esse tipo de atitude não era possível. O presidente da associação acreditava que a N.I.C.B. deveria se manter politicamente neutra, publicando textos dos mais variados pontos de vista.²⁵

A experiência frustrada na National Industrial Conference Board levou Read a pensar na criação de uma organização. Esta não deveria ter nenhuma preocupação com a neutralidade, ao contrário: teria o objetivo declarado de defender o capitalismo liberal por meio de conferências, cursos e publicações de todos os tipos. Seria, em suma, um verdadeiro *think tank* liberal. Read conversou com diversos empresários a respeito de seu plano. Também trocou ideias com Mises e Hazlitt, que conhecera em Nova York.²⁶ O resultado dos esforços combinados de todas essas figuras foi a Foundation for Economic Education, ou FEE, fundada em 1946. Read foi o primeiro presidente da organização e Hazlitt, o primeiro vice-presidente. O início dos trabalhos da FEE foi bastante promissor: as doações empresariais à organização chegavam aos magotes e seus fundadores obtinham reconhecimento internacional. Ainda em 1946, Mises publicou uma de suas obras-primas, *Human Action*, e Hazlitt, o livro *Economics in one lesson*, um fenômeno de vendas.²⁷

A FEE funcionou a todo vapor e se tornou um modelo para outras organizações e *think tanks* liberais. Read, Mises e Hazlitt travaram uma verdadeira cruzada contra o *New Deal order* e em muito contribuíram para a disseminação do *laissez-faire* na sociedade norte-americana. Os três associavam sempre a

²⁴ A National Industrial Conference Board foi fundada em 1916 e existe até hoje, com o nome The Conference Board. Ver The Conference Board: About Us. Disponível em: <<https://www.conference-board.org/about/index.cfm?id=1980>> Acesso: 1º de maio de 2016.

²⁵ EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 142-143.

²⁶ Idem, pp. 143-144.

²⁷ Idem, pp. 145-147. Sobre a fundação da FEE, ver também PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 16-19.

livre iniciativa e o liberalismo econômico ao princípio maior da liberdade do ser humano; o controle estatal, por outro lado, era sempre identificado com o arbítrio e com o cerceamento das liberdades individuais. A importância de Read para o fortalecimento do liberalismo nos Estados Unidos foi observada por ninguém menos do que Ronald Reagan, em um discurso de 1983: “Nossa nação e seu povo foram vastamente enriquecidos por sua devoção à causa da liberdade, e gerações futuras olharão para Leonard Read como inspiração”.²⁸

2.3 – Hayek, *O caminho da servidão* e a *Sociedade Mont Pèlerin*

Os anos 1940 também testemunharam, além da FEE e de todos os esforços por parte de Read, Hazlitt e Mises para mudar a opinião pública norte-americana, a ascensão do pensador que foi, talvez, o mais importante e influente liberal do século XX: Friedrich August von Hayek. Sua *magnum opus*, *O caminho da servidão*, tornou-se uma verdadeira bíblia do *laissez-faire* e de toda a doutrina liberal. Hayek é, pois, um personagem fundamental em nossa exposição.

Nascido na capital austríaca em 1899, Hayek estudou na Universidade de Viena e se doutorou em direito e ciência política. Uma das maiores influências do estudante foi seu professor Ludwig von Mises, que despertou seu interesse por economia.²⁹ As publicações do jovem Hayek, questionando a eficiência do intervencionismo estatal na economia, chamaram a atenção dos pesquisadores da London School of Economics, que em 1931 o convidaram para lecionar em seu departamento. As ideias de Hayek foram vistas como um contraponto às de John Maynard Keynes, que, como vimos, estavam ganhando o mundo à época.³⁰ Hayek tinha como ponto de partida a “filosofia da liberdade”, o princípio de que era preciso remover todo tipo de coerção que pesasse sobre o indivíduo.³¹

²⁸ Apud EOW, Gregory T. Op. cit., p. 109.

²⁹ DOSTALLER, Gilles. Hayek: *philosophie, économie et politique*. Paris: Economica, 1989, p. 21.

³⁰ MERQUIOR, José Guilherme. *O liberalismo: antigo e moderno*. São Paulo, SP: É Realizações, 2014, pp. 226-227.

³¹ DOSTALLER, Gilles. Op. cit., p. 38.

Foi durante a Segunda Grande Guerra, mais especificamente em 1944, que Hayek publicou o livro que o alçou à fama internacional: *O caminho da servidão*. Nele, Hayek defende várias teses caras ao pensamento liberal. O austríaco afirma que o controle do Estado sobre os meios de produção fatalmente levava ao totalitarismo, criticando nazismo, fascismo e comunismo. Para ele, esses três regimes nada mais eram do que diferentes formas de socialismo. Hayek também defende ideias que chama de “individualistas”, em oposição ao coletivismo do socialismo. A seu juízo, o indivíduo deveria ser o juiz supremo das próprias ações e nada era mais nefasto do que a submissão dos desejos, objetivos e metas pessoais ao controle de algum tipo de órgão central de planejamento. Na mesma esteira de Read e Mises, Hayek afirmou que o capitalismo liberal, com a propriedade privada, livre mercado e reduzida interferência do Estado na economia, não era desejável apenas por ser um sistema econômico eficiente: era desejável por ser fundamental para a garantia da liberdade individual e como freio aos arbítrios do Estado. Também declarou que apenas o sistema capitalista era compatível com o regime democrático e com o Estado de direito. A base para todo esse argumento é a ideia de que a liberdade econômica era um pré-requisito para todas as demais liberdades.³²

Apesar de todas as suas críticas à atuação do Estado, Hayek atribui a ele uma função primordial: a elaboração de leis. É apenas por meio de um sistema legislativo abrangente e claro que se podem garantir as condições para o funcionamento do mercado.³³ Hayek combate o uso indiscriminado da expressão “*laissez-faire*” e afirma que a ideia de que o Estado não deve fazer nada na economia era uma imensa simplificação da doutrina liberal. Para o estudioso, esse tipo de vulgarização havia sido, em grande parte, responsável pelo descrédito e pelo declínio do liberalismo nas primeiras décadas do século XX.³⁴

Na edição inglesa de 1975, Hayek acrescentou um prefácio bastante elucidativo que explica o porquê de usar o termo “liberal” para se referir ao conjunto de ideias que defende (termo esse que aparece inúmeras vezes na obra),

³² Cf. HAYEK, Friedrich A. *O caminho da servidão*. São Paulo, SP: Vide Editorial: Instituto Liberal, 2013.

³³ Idem, pp. 68-70.

³⁴ Idem, p. 114.

e não “conservador” ou qualquer outro. O autor afirma que o conservadorismo não chega a ser um programa político e que muitos conservadores defendiam privilégios sociais, medidas paternalistas e o nacionalismo. Ademais, devido a seu tradicionalismo e sua aversão a grandes mudanças, os conservadores dificilmente se engajavam para transformar o mundo em um lugar melhor. Um liberal, ao contrário, tinha todo um programa político baseado na crença no indivíduo como produtor de riqueza e na defesa da livre iniciativa e da concorrência efetiva. Além disso, a essência da posição liberal, segundo Hayek, estava “na negação de todo privilégio, se este é entendido em seu sentido próprio e original, de direitos que o Estado concede e garante a alguns, e quenão são acessíveis em iguais condições a outros”.³⁵

O caminho da servidão se mostrou um dos livros mais influentes do século XX. Uma visão condensada da obra foi publicada no Reader's Digest, o que ajudou a torná-la mais acessível ao grande público.³⁶ Na visão do cientista político Reginaldo Moraes, é a partir de 1944, com o lançamento da obra, que se pode falar de *neoliberalismo* como uma ideologia coerente, como “uma forma de ver o mundo social, uma corrente de pensamento”.³⁷ Para o estudioso, assim como a obra *A riqueza das nações*, de Adam Smith, fora o marco inicial do liberalismo econômico, *O caminho da servidão* foi o manifesto fundador do chamado neoliberalismo. Os liberais da época de Smith combatiam o mercantilismo, as corporações e a hiper-regulamentação da atividade econômica, defendendo uma atuação limitada do Estado, o qual deveria se ocupar apenas daquilo que a iniciativa privada não era capaz de resolver. Os neoliberais, por sua vez, retomaram várias dessas ideias, adaptando-as à realidade do século XX. Os novos inimigos eram o keynesianismo, o Estado-providência, a intervenção estatal na economia. Não tardaria até que os sindicatos fossem igualmente incluídos nesse rol de inimigos da “sociedade aberta”, já que exigiam regulamentações que entravavam a atividade produtiva e defendiam a existência de um Estado desmedidamente grande.³⁸

³⁵ Idem, pp. 17-18.

³⁶ DOSTALLER, Gilles. Op. cit., p. 25.

³⁷ MORAES, Reginaldo Carmello Corrêa de. *Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai?*. São Paulo, SP: SENAC São Paulo, 2001, p. 27.

³⁸ MORAES, Reginaldo Carmello Corrêa de. *Liberalismo e neoliberalismo: uma introdução*

Muitas das ideias de Hayek já haviam sido esboçadas por outros autores, como procuramos evidenciar aqui: a superioridade do capitalismo liberal diante dos demais sistemas econômicos fora apregoada por Schumpeter, Simons e diversos outros economistas; críticas à planificação econômica haviam sido feitas de forma extremamente detalhadas por Mises; a associação entre pouca interferência estatal e liberdade estava sendo trombetada por Read nos Estados Unidos. Hayek, todavia, organizou todas essas ideias em um todo coeso, com grande preocupação conceitual, procurando tornar claras as diferenças entre liberais, conservadores e socialistas. Por meio de uma prosa límpida e direta, em um livro curto, Hayek conseguiu expor toda a ideologia liberal de forma que não só agradava aos acadêmicos simpáticos a tais ideias, como também era capaz de atingir o público geral.

Os esforços do austríaco para difundir sua doutrina não se resumiram à publicação de *O caminho da servidão*: ele queria fundar uma organização internacional destinada à defesa de princípios liberais. Hayek havia trocado cartas com Henry Simmons a tal respeito, porém o norte-americano faleceu antes que o projeto se materializasse. Hayek não se deixou abater e foi fazendo contatos com empresários e angariando apoio para a criação de sua tão sonhada organização. Em 1947, ano seguinte à morte de Simmons, Hayek conclamou cinquenta e oito intelectuais de diversas áreas para uma conferência na cidade de Mont Pèlerin, na Suíça. Trinta e nove deles aceitaram o convite. Da reunião participaram filósofos como Karl Popper, economistas como Milton Friedman e vários outros pensadores identificados com o pensamento liberal, a exemplo de Leonard Read e Henry Hazlitt. As passagens aéreas até a Suíça foram pagas pelo Volcker Fund, uma fundação criada em 1932 pelo empresário William Volcker. Tal fato indica o êxito de Hayek ao buscar apoio do empresariado norte-americano.³⁹

Hayek pensava que os liberais de todo o mundo seriam mais fortes e trabalhariam melhor se estivessem unidos. Caso não houvesse uma grande batalha no campo das ideias (batalha essa defendida por indivíduos como

comparativa. Campinas, SP: UNICAMP/IFCH, 1997.

³⁹ BUTLER, Eamonn. *A Short history of the Mont Pèlerin Society*. Disponível em <<https://www.montpelerin.org/wp-content/uploads/2015/12/Short-History-of-MPS-2014.pdf>>. Acesso: 2 de maio de 2016; PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 43-52.

Lippmann e Simmons, como já vimos), o intervencionismo estatal e o autoritarismo daí decorrente saíam triunfantes. Na cidade suíça, o grupo reunido por Hayek fundou a Sociedade Mont Pèlerin. Na declaração de objetivos da organização, foi escrito que valores fundamentais da civilização ocidental, em especial a liberdade, estavam sob ataque cerrado. A Sociedade Mont Pèlerin deveria estudar, dentre outros pontos, as diferenças entre sociedades liberais e totalitárias e as condições para o bom funcionamento do mercado e para a manutenção da liberdade individual. O documento deixa claro que não se tratava de fazer propaganda da sociedade de mercado nem de estabelecer doutrinas fixas e ortodoxas. O objetivo era, nas palavras da própria organização, “contribuir para a preservação e aprimoramento da sociedade livre”.⁴⁰

Hayek foi o primeiro presidente da Sociedade Mont Pèlerin e manifestou sua satisfação com a criação do grupo. O economista acreditava que o ano de 1947 representava um divisor de águas: era o ano do renascimento das ideias liberais no mundo. Reginaldo Moraes afirma que a conferência que deu origem à organização foi a “festa de inauguração” do neoliberalismo.⁴¹ O filósofo Gregory Eow, por outro lado, destaca o fato de que a publicação de *O caminho da servidão* e a fundação da Sociedade Mont Pèlerin não marcam o nascimento de um novo movimento, mas a culminação de uma década de ativismo de liberais como Henry Simmons. A retomada das ideias liberais ganhava uma força que Schumpeter e o próprio Simmons talvez nunca tivessem imaginado.⁴²

Foram muitos os críticos do New Deal e do Estado intervencionista na década de 1940 e seria impossível, neste texto, tratar de todos eles. Vale destacar, além dos já mencionados, o jurista Roscoe Pound, professor de Harvard entre 1906 e 1936. Pound atacou a administração Roosevelt pelo ângulo do direito, e não da economia. A burocracia, o número de agências

⁴⁰ The Mont Pelerin Society: Statement of aims. Disponível em: <<https://www.montpelerin.org/statement-of-aims/>>. Acesso: 2 de maio de 2016; BUTLER, Eamonn. Op. cit., pp. 1-2.

⁴¹ MORAES, Reginaldo Carmello Corrêa de. *Liberalismo e neoliberalismo: uma introdução comparativa*. Op. cit., p. 15.

⁴² EOW, Gregory T. Op. cit., pp. 107-108.

reguladoras e de executive orders havia crescido enormemente com o New Deal. Pound considerava tudo isso extremamente preocupante, argumentando que o Estado estava seguindo o caminho do controle total da vida social, tornando-se cada vez mais centralizado e poderoso. Em palestras e livros, o jurista dizia que os norte-americanos estavam experimentando algo que ele chamava de “absolutismo administrativo” (*administrative absolutism*). Em 1951, encontrou-se com Leonard Read, cujo trabalho na FEE muito admirava. Dois anos depois, foi convidado para a mesa diretora da publicação *The Freeman* e também se tornou membro do painel de conselheiros econômicos do American Enterprise Institute, grande think tank conservador.⁴³

2.4 – Década de 1950: William F. Buckley e os conservadores religiosos

Na década de 1950, as sementes plantadas pelos liberais começavam a florescer: surgiram diversas organizações dedicadas a defender o livre mercado e a combater a regulação estatal e os sindicatos. Como vimos, a NLRB da era Eisenhower (1953-1960) havia tomado várias decisões que tendiam a diminuir a interferência do Estado nas relações de trabalho e, com isso, agradou ao setor empresarial. Entretanto, o governo Eisenhower como um todo se mostrou moderado. O presidente deixou bem claro que não pretendia desmantelar o legado do *New Deal* e que não diminuiria o tamanho do Estado. Também afirmou que era positivo que o poder dos sindicatos crescesse para que o padrão de vida dos trabalhadores aumentasse e para que fosse criada solidariedade na sociedade americana a fim de vencer o comunismo.⁴⁴

Os liberais e boa parte do empresariado não gostaram nada disso e continuaram se mobilizando. A American Enterprise Association, fundada nos anos 1930 para influenciar políticos a favor da desregulação das relações de trabalho, havia sofrido grandes dificuldades em seus primeiros anos, mas ganhou muita força na década de 1950 e passou a receber doações das maiores

⁴³ _____. The second thoughts of Roscoe Pound. In: _____. Op. cit., pp. 160-199.

⁴⁴ PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 56-57.

corporações do país. O slogan da associação deixava explícito seu objetivo: “*A business investment in good legislation*”.⁴⁵

Também nos anos cinquenta surgiu uma nova linha de defesa do capitalismo liberal: a religiosa. Vários grupos cristãos se uniram contra ideias socialistas, preocupando-se em mostrar que os princípios cristãos eram perfeitamente compatíveis com o capitalismo e que apenas esse sistema econômico garantia a liberdade do ser humano. Exemplo disso foi a organização *Spiritual Mobilization*, que tentava influenciar a opinião pública por meio de uma publicação chamada *Faith and Freedom*, publicação essa que frequentemente abria espaço para defensores do livre mercado como Mises e Read publicarem artigos. A organização também tinha um programa de rádio, *The Freedom Story*, com o qual procurava atingir um público mais amplo.⁴⁶

A figura que melhor representou a união entre liberalismo econômico e conservadorismo religioso provavelmente foi William F. Buckley Jr. Filho de um magnata do petróleo, estudou ciência política, história e economia em Yale, onde era campeão de debates. Em 1951, publicou a obra que o alçou à fama nos Estados Unidos: *God and man at Yale*. No livro, Buckley faz críticas severas à Universidade, alegando que os professores, autoritários, impunham ideias coletivistas e keynesianas aos alunos. Os docentes, dogmáticos, faziam uma verdadeira lavagem cerebral nos universitários e levavam-nos a se afastar da religião e de princípios individualistas e conservadores essenciais para a harmonia da sociedade. *God and man at Yale* foi um sucesso de vendas e provou que a união entre livre mercado e teologia cristã viera para ficar.⁴⁷ Buckley foi também severo com o presidente Eisenhower, que, para ele, representava uma forma branda, amena de republicanismo. Buckley queria alguém de pulso

⁴⁵ Idem, pp. 60-67. A organização mudou seu nome para *American Enterprise Institute* em 1962 e existe até hoje. Muitos dos pensadores ligados a essa associação foram importantes para o governo Bush filho. Ver ABRAMOWITZ, Michael. *Conservative anger grows over Bush's foreign policy*. *Washington Post*, 19 de julho de 2006. Disponível em <<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2006/07/18/AR2006071801373.html>> Acesso: 13 de maio de 2016.

⁴⁶ PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 70-77.

⁴⁷ HART, Jeffrey Peter. *The making of the American conservative mind: National Review and its times*. Wilmington, Del.: ISI, 2005, pp. 3-6. Na visão do autor, Buckley foi o jornalista norte-americano mais importante desde Walter Lippmann.

firme, fortemente empenhado na promoção de valores tradicionais. No campo religioso, o conservador era bastante dogmático: não endossava as medidas do Concílio Vaticano II e defendia o celibato dos membros do clero.⁴⁸

Quatro anos após a publicação de *God and Man at Yale*, Buckley fundou a revista *National Review*, que logo se tornaria uma das principais porta-vozes do movimento conservador no país. A revista agrupou pensadores anti-esquerdistas de diversos matizes: anticomunistas, liberais, conservadores religiosos. A *National Review* chegou a ter 120.000 leitores, um número bastante expressivo.⁴⁹

2.5 – Barry Goldwater e a reorganização do Partido Republicano

Os anos 1960 testemunharam o florescimento daquilo que se convencionou chamar de “nova esquerda”. Foi a década do movimento hippie, dos protestos contra a Guerra do Vietnã, da luta por direitos civis, das manifestações de estudantes por todo o mundo, da segunda onda do feminismo... Nos Estados Unidos, a presidência ficou nas mãos de democratas por oito anos: John F. Kennedy (presidente entre 1961 e 1963) e Lyndon B. Johnson (1963-1968). Foram promulgadas leis de proteção ambiental, houve reformas no sistema de saúde e de educação e aumento de gastos sociais. Tudo fazia crer na consolidação de um consenso, que vinha desde o pós-guerra, que tinha como base a criação de certo nível de bem-estar social por meio do intervencionismo do Estado em diversos setores da sociedade. Os progressistas norte-americanos pareciam ter vencido a batalha das ideias contra liberais e conservadores.⁵⁰

As aparências, todavia, muitas vezes enganam. Na década de 1960 surgiu uma ala bastante à direita dentro do Partido Republicano e houve grande mobilização de neoliberais e conservadores contra o avanço das esquerdas. Boa parte dessas transformações girou em torno de um personagem de suma

⁴⁸ HOEVELER, J. David. *Watch on the right: conservative intellectuals in the Reagan era*. Madison, Wis.: University of Wisconsin Press, 1991, pp. 30-32.

⁴⁹ Idem, p. 24.

⁵⁰ KRIEGER, Joel. *Reagan, Thatcher, and the politics of decline*. Nova York, NY: Oxford University Press, 1986, p. 134.

importância em nosso trabalho: Barry Goldwater. Goldwater nasceu em berço de ouro, como ele mesmo dizia: era filho de Baron M. Goldwater, fundador da Goldwater's, a maior loja de departamento de Phoenix, Arizona. Barry herdou tudo do pai e se tornou parte da elite sulista.⁵¹

Como empregador, não gostou nem um pouco do *New Deal*, especialmente do NIRA. Era um opositor determinado do trabalho organizado e acusou Roosevelt de apoiar sindicatos corruptos. Ingressou na vida política em 1949, quando foi eleito para a Assembleia Municipal de Phoenix. Em 1952, foi eleito senador, sendo reconduzido ao cargo em 1958. Seus discursos já deixavam claro seu conservadorismo: reprochava o Estado de bem-estar social e o considerava um caminho para o socialismo. Entre 1957 e 1960, trabalhou no McClellan Committee (do qual falamos no capítulo precedente), mostrando-se duro e incisivo contra sindicatos.⁵²

Em 1959, Goldwater foi incentivado por outros conservadores a escrever um livro sobre o que significava ser um conservador. A ideia era criar uma espécie de manifesto, dirigido ao grande público, contendo a essência da visão conservadora de mundo. O republicano então conversou com um escritor fantasma (L. Bent Brozell, funcionário da *National Review* e cunhado de William F Buckley) e ambos começaram a trabalhar na obra. Em 1960, o livro foi publicado com o título *The conscience of a conservative*.⁵³ Goldwater queria mostrar que o conservadorismo estava longe de ser um movimento “intelectualmente estéril”. O sulista também tencionava acabar com os estereótipos, comuns à época, de que progressistas e esquerdistas eram os únicos que tinham ideias novas e que se importavam em transformar o mundo em um lugar melhor, ao passo que os direitistas tinham apenas interesses materiais e se preocupavam somente em manter o status quo.⁵⁴ Goldwater afirma logo no Prefácio que considerava os Estados Unidos uma nação predominantemente conservadora, mas que, infelizmente, a política norte-americana, já havia décadas, não refletia esses valores. O republicano

⁵¹ PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 117-118.

⁵² Idem, pp. 118-126.

⁵³ Idem, p. 127.

⁵⁴ WILL, George F. Foreword. In: GOLDWATER, Barry M. *The conscience of a conservative*. Princeton: Princeton Univ. Press, 2007, p. xiv.

alega que a culpa era, em grande medida, dos próprios conservadores, que não haviam se empenhado na batalha das ideias da mesma forma que seus adversários esquerdistas.⁵⁵

No primeiro capítulo, cujo título é o mesmo do livro, Goldwater defende a tese de que o conservadorismo não se resumia a preceitos econômicos (preceitos esses que poderíamos reunir na expressão “liberalismo econômico”); ao contrário, era toda uma filosofia de vida que, diferentemente do socialismo e demais correntes esquerdistas, concebia o homem não apenas em sua dimensão econômica, mas também em sua dimensão espiritual. O autor declara ainda que o valor mais fundamental na visão de mundo conservadora era a liberdade.⁵⁶

A partir do segundo capítulo, Goldwater deixa de lado questões filosóficas mais amplas e passa a tratar de temas mais específicos e concretos. Afirma que o Estado é, de longe, o maior obstáculo à liberdade humana e que, desde o *New Deal*, seu poder havia aumentado desmesuradamente: promulgava um número incrivelmente alto de leis, interferindo na vida social; drenava quase um terço de toda a riqueza do país por meio de impostos; estava sempre ampliando seus gastos; controlava uma série de atividades e serviços. Goldwater argumentava que o poder governamental deveria ser devolvido aos estados, pois, desde Roosevelt, havia sido concentrado nas mãos da União. O republicano entrou em um terreno extremamente polêmico ao criticar a decisão da Suprema Corte, em 1954, de proibir a segregação racial nas escolas, no caso *Brown vs Board of Education*. Apesar de se dizer pessoalmente favorável à integração, Goldwater pensava que tal decisão deveria ter sido deixada a cargo dos estados.⁵⁷

Um dos capítulos mais interessantes da obra, e que trata diretamente do tema principal deste trabalho, chama-se *Freedom for labor*. Vale destacar que se trata do segundo capítulo mais comprido do livro, o que evidencia a importância da questão do movimento operário à época. Goldwater, que apoiou a lei Landrum-Griffin em 1959, declara que a corrupção e a

⁵⁵ GOLDWATER, Barry M. Op. cit., pp. xxi-xxiv.

⁵⁶ _____. The conscience of a conservative. In: _____. Op. cit., pp. 1-6.

⁵⁷ _____. The perils of power; States' rights; And civil rights. In: _____. Op. cit., pp. 7-32.

politicagem que carcomiam o movimento sindical eram sintomas, não causas do mal que assolava o trabalho organizado. A causa era, nas palavras do próprio Goldwater, “o enorme poder econômico e político agora concentrado nas mãos dos líderes sindicais”.⁵⁸ O republicano faz questão de deixar claro que não se opunha à atividade sindical *per se*: ao contrário, considerava-a fundamental para a obtenção de justiça econômica e para combater o “socialismo estatal”. O problema, na visão do conservador, era que a legislação trabalhista (Goldwater cita o Clayton, o Norris-LaGuardia e o Wagner Act) havia feito a balança pender desproporcionalmente para o lado do trabalho organizado, mais precisamente, para o lado dos líderes sindicais. O senador critica veementemente o *union shop*, que, em sua opinião, violava a liberdade dos trabalhadores, defendendo leis *right-to-work*. Goldwater afirma que essas leis contribuíam para melhorar os sindicatos e que, nos estados as aprovaram, a taxa de sindicalização havia subido.⁵⁹

Um segundo ponto levantado pelo conservador, ainda tratando do mundo do trabalho, diz respeito às doações políticas feitas por sindicatos. Para Goldwater, era um absurdo que um sindicato doasse dinheiro a campanhas políticas, pois sempre haveria trabalhadores filiados a ele ou por ele representados que não aprovariam o candidato apoiado pelos líderes sindicais. “Seria moralmente admissível pegar dinheiro de um membro republicano do sindicato, por exemplo, e gastá-lo para apoiar um democrata?” – pergunta o autor.⁶⁰ E o problema não se restringia às doações diretas: os sindicatos também gastavam dinheiro com programas de rádio e televisão, folhetos e todo tipo de material nas campanhas políticas.⁶¹

O último ponto mencionado por Goldwater na questão do movimento sindical se refere àquilo que ele chama de “liberdade econômica”. O político compara o poder de alguns sindicatos norte-americanos ao poder de grandes indústrias monopolistas: “Se é errado uma única corporação ditar os preços por toda uma indústria, também é errado um único sindicato – ou, como é o caso, um pequeno número de líderes sindicais – ditar salários e condições de

⁵⁸ _____ . Op. cit., p. 40. Tradução minha.

⁵⁹ Idem, pp. 43-45.

⁶⁰ Idem, p. 48.

⁶¹ Idem, pp. 46-49.

trabalho por toda uma indústria”.⁶² Para o autor, os sindicatos deveriam atuar localmente, tratando somente com o empregador de uma unidade específica. Os trabalhadores não deveriam ter, na visão do republicano, o poder de escolher um sindicato nacional para negociar com todos os empregadores daquele ramo. A determinação de salários a nível nacional era extremamente perniciosa, na visão do senador, porque não levava em conta as diferenças regionais. Essas diferenças significavam que um determinado salário poderia ser viável e adequado em uma determinada região, mas não em outras.⁶³

The conscience of a conservative foi um sucesso de vendas. Goldwater não entrou na disputa pela nomeação do Partido Republicano para candidato a presidente em 1960, mas fez seu nome ecoar por todos os cantos da nação e começou a juntar forças para a campanha de 1964. Nesse ano, conseguiu a nomeação do partido e enfrentou Lyndon Johnson, do Partido Democrata. Na campanha, Goldwater retomou as principais ideias de seu livro de 1960. Além disso, teceu duras críticas à administração Kennedy-Johnson, acusando-a de esquerdista e de estar traíndo os valores tradicionais norte-americanos. Fortemente influenciado pelo economista liberal Milton Friedman, que em 1962 havia lançado o best-seller *Capitalismo e Liberdade*, Goldwater afirmava que era essencial reduzir impostos e o tamanho do Estado para deixar mais dinheiro no bolso dos americanos – assim, cada indivíduo teria muito mais liberdade e poderia usar seu dinheiro da maneira como achasse melhor.⁶⁴

O eleitorado dos estados do sul e meio-oeste foi o que mais apoio deu a Goldwater. Sua posição contrária à lei de direitos civis de 1964 (alegando, mais uma vez, que se tratava de uma usurpação de prerrogativas dos estados) deu a ele a confiança das regiões mais conservadoras do país. Os indecisos e os republicanos moderados, por outro lado, foram se distanciando cada vez mais da campanha de Goldwater, principalmente quando ela começou a ganhar contornos mais radicais e moralistas. O candidato, fortemente anticomunista, chegou a defender o uso de armas nucleares contra a União Soviética, o que assustou muitos eleitores. Além disso, começou a insistir na tese de “declínio

⁶² Idem, p. 51. Tradução minha.

⁶³ Idem, pp. 49-52.

⁶⁴ LICHTMAN, Allan J. *White Protestant nation: the rise of the American conservative movement*. Nova York, NY: Grove, 2008, pp. 232-255.

da moralidade” nos Estados Unidos, declínio esse marcado pelo colapso da família tradicional, da autoridade familiar e dos bons costumes. Esse declínio moral estava sendo causado, segundo Goldwater, por ideias coletivistas e pela excessiva confiança depositada pelos cidadãos no governo.⁶⁵

A estratégia da campanha de Johnson foi a de exagerar o extremismo de Goldwater, retratando-o como um reacionário insano que destruiria os Estados Unidos. Johnson tentou relacionar Goldwater à Ku Klux Klan (cujo apoio o republicano veementemente rechaçou) e transmitiu uma propaganda na televisão que insinuava que, caso Goldwater vencesse, haveria uma guerra nuclear.⁶⁶

Não tardou até que a campanha de Goldwater começasse a naufragar. Seu discurso não encontrou eco entre a maioria da população e a campanha do adversário, em alguns pontos bastante apelativa, atingiu o objetivo de pintar o republicano como alguém louco e perigoso. O resultado foi uma derrota retumbante para Goldwater, que venceu em apenas seis estados da federação.⁶⁷

Apesar do fracasso de Goldwater, 1964 foi um momento de inflexão que muitos, à época, não perceberam. Por meio de suas críticas veementes ao crescimento da máquina pública, ao poder dos sindicatos e ao estado de bem-estar social, o republicano conseguiu levar seu partido mais à direita e lançou uma plataforma que se distanciava do republicanismo moderado à la Eisenhower. 1964 foi ainda o ano em que outra importante figura despontou no mundo político: Ronald Reagan. Reagan fez campanha para Goldwater e pronunciou um discurso que o tornou bastante conhecido. Tal discurso acabou sendo chamado de *A time for choosing*. A grande escolha que o povo americano deveria fazer, disse Reagan, era entre a liberdade individual e o controle da atividade econômica que fatalmente leva ao totalitarismo.⁶⁸ Enfim, tratou-se, sem dúvida, de uma data importante para a mobilização

⁶⁵ MCGIRR, Lisa. *Suburban warriors: the origins of the new American Right*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press, 2001, pp. 132-133.

⁶⁶ PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 138-139. Na propaganda, uma pequena garota brincava com uma flor enquanto se ouvia, ao fundo, a contagem regressiva para uma guerra nuclear.

⁶⁷ MCGIRR, Lisa. Op. cit., pp. 142-143.

⁶⁸ HART, Jeffrey Peter. Op. cit., p. 150.

do pensamento liberal e conservador nos Estados Unidos. Quando Reagan venceu as eleições presidenciais de 1980, começou-se a dizer que Goldwater vencera em 1964, mas que havia demorado dezesseis anos para contar os votos.⁶⁹

Ainda sobre a década de 1960, vale dizer que, paradoxalmente, pautas importantes das esquerdas, como a dos direitos civis, acabaram por obscurecer a luta pela organização dos trabalhadores e fizeram com que o movimento sindical perdesse força. Houve, ademais, uma valorização cada vez maior dos direitos individuais, em detrimento dos direitos coletivos dos trabalhadores. As penas criadas para discriminação racial ou de gênero (questões individuais), por exemplo, foram bastante severas, ao passo que aquelas relacionadas a *unfair labor practices* (lembrando que tais práticas indevidas têm impacto direto na organização dos empregados) continuaram brandas, estimulando a violação da lei. O movimento operário já estava, nessa década de tantos avanços das agendas progressistas, em processo de declínio.⁷⁰

2.6 – Anos 1970

A conjuntura socioeconômica dos anos 1970 é de fundamental importância para explicar a chegada de Reagan ao poder. Essa década foi marcada pelas duas grandes crises do petróleo, em 1973 e 1979, e por seus efeitos nefastos, como aumento do desemprego e da inflação. Pouco a pouco, foi-se perdendo fé no keynesianismo, no Estado de bem-estar social e nas agendas defendidas pelos progressistas. Os liberais, por outro lado, ofereceram respostas que, aos olhos de uma parcela cada vez maior da população, pareciam mais convincentes. Vejamos como isso ocorreu.

Richard Nixon, eleito em 1968, herdou de Lyndon Johnson inflação, dólar desvalorizado e déficit alto. Ficava evidente que o projeto da “Grande Sociedade” de Johnson, baseado no aumento de programas sociais e dos gastos públicos, começava a mostrar alguns resultados inconvenientes. Nixon era um republicano moderado: estava bastante distante das ideias de diminuição do Estado de bem-estar social, de redução do poder dos sindicatos e do discurso

⁶⁹ WILL, George F. Op. cit., p. xix.

⁷⁰ LICHTENSTEIN, Nelson. Op. cit., cap. V.

tradicionalista e moralista de Goldwater. O mesmo pode ser dito de seu vice e sucessor, Gerald Ford, que assumiu a cadeira presidencial em 1974, após a renúncia de Nixon devido ao avanço de seu processo de impeachment. Ford tampouco teve êxito na resolução dos principais problemas econômicos que assolavam o país. Assumiu logo que ocorreu a grande crise do petróleo: os países produtores de petróleo, organizados na OPEP, decidiram reduzir a produção e aumentar sobremaneira o preço do combustível, o que trouxe consequências econômicas funestas para todo o mundo, particularmente para os Estados Unidos, tão dependentes dessa fonte de energia.⁷¹

O democrata Jimmy Carter ascendeu ao mais alto posto do país em um momento difícil: estagnação, déficit crescente, aumento da competitividade internacional. Se os Estados Unidos haviam sido a potência incontestável do Ocidente desde a Segunda Guerra Mundial, nos anos 1970 isso começou a mudar, com novas potências emergindo e desafiando o poder dos norte-americanos no mundo capitalista. A Europa havia se recuperado da guerra e o mercado comum europeu se fortalecia; poderosos cartéis (como a OPEP) mostravam como podiam desestabilizar toda a economia internacional; o Japão aparecia no cenário internacional como um país extremamente poderoso economicamente. Tudo isso mostrou que os EUA já não davam todas as cartas no jogo econômico mundial.⁷²

Não tardou até que houvesse pressão para que medidas protecionistas fossem adotadas no país, uma vez que os americanos começavam a ter déficit

⁷¹ BERMAN, William C. *The Politics of culture and class, 1964-1974*. In: _____. *America's right turn: from Nixon to Clinton*. 2ª edição. Baltimore: Johns Hopkins University, 1998, pp. 5-20; _____. *The conservative upsurge, 1974-1976*. In: _____. *Op. cit.*, pp. 21-36.

⁷² A diminuição da produtividade da indústria norte-americana nesse período ilustra bem o declínio da economia norte-americana. De 1973 a 1980, o aumento anual da produtividade teve uma média de 1.7%, sendo que tivera média de 3.2% nos vinte anos anteriores; nos anos de 1974 e 1979, especificamente, o aumento da produtividade foi negativo. Enquanto isso, os números de diversos outros países eram bem mais altos. No mesmo período (1973-1980), a média da Alemanha foi de 4.8%; da França, 4.9%; a média da comunidade europeia foi de 3.8% e a do Japão, 7.2%. KRIEGER, Joel. *Op. cit.*, p. 130.

no comércio de automóveis, aço e eletrônicos. O nível de importações apenas subia, indo de 7 para 22% na década de 70. O desemprego também aumentou no período: de uma média de 4.8%, nos anos sessenta, para 8.3%, nos anos setenta.⁷³

E não foi só no campo econômico que os Estados Unidos sofreram derrotas. A Guerra do Vietnã, a Revolução Sandinista, a invasão do Afeganistão pelos soviéticos e a crise dos reféns no Irã foram graves problemas que colocavam em xeque o poder político dos norte-americanos no cenário mundial. Na África, a descolonização levou ao poder, em vários países, partidos alinhados com a União Soviética. Na opinião do sociólogo Joel Krieger, todos esses eventos contribuíram para a criação de uma verdadeira “cultura da derrota” nos Estados Unidos.⁷⁴

Concomitantemente, houve um grande avanço das ideias neoliberais e conservadoras no país. O empresariado iniciou uma contraofensiva e começou a reverter as derrotas que sofrera nos anos 1960. Naquela década, a imagem dos negócios e das grandes corporações fora fortemente maculada. Eles foram culpados pelas desigualdades sociais, pelas guerras e pelas crises. Sedes de Bancos (como a do Bank of America) foram destruídas, houve quebra-quebra e violência. O movimento ambiental começou a ganhar força e as grandes empresas começaram a ser culpadas pela destruição do meio-ambiente. Como se isso não bastasse, o número de greves e a quantidade de trabalhadores parados subiram assustadoramente. Todos protestavam por melhores condições de trabalho e por salários que compensassem a inflação.⁷⁵

Na década de 1970, os grandes empresários começaram a reverter essa maré: a Câmara de Comércio se tornou mais militante em sua defesa da sociedade de mercado e várias associações liberais (como o American Enterprise Institute, de que já falamos) recebiam cada vez mais doações e ganhavam mais e mais força. Em 1972, foi fundada a Business Roundtable, associação

⁷³ BAKER, Dean. *The United States since 1980*. Cambridge, UK; Nova York, NY: Cambridge University Press, 2007, pp. 46-48.

⁷⁴ KRIEGER, Joel. Op. cit., pp. 132-136; BAKER, Dean. Setting the scene: the United States in 1980. In: _____. Op. cit., pp. 44-59.

⁷⁵ PHILLIPS-FEIN, Kim. The attack on the free enterprise system. In: _____. Op. cit., pp. 150-165.

que reunia as maiores empresas americanas e que se dedicava a promover ideias simpáticas ao empresariado. Ela encorajava empresários a doar dinheiro para o American Enterprise Institute, escrevia artigos pró-mercado, defendia desregulação das relações trabalhistas, diminuição de impostos e medidas contra o poder dos sindicatos. A Business Roundtable fazia lobby junto ao Congresso norte-americano e se tornou extremamente poderosa na persuasão de políticos.⁷⁶ Podemos citar também a Hoover Institution, grande *think tank* liberal da Califórnia que ganhou bastante proeminência na década de 1970. Além disso, diversas instituições conservadoras, que tinham como foco não só a economia, mas também a religião e os costumes, também ganharam poder nos anos 70. Foi o caso da Heritage Foundation, fundada em 1973 e que combatia não apenas sindicatos e a interferência do Estado na economia, mas também professores universitários progressistas e a separação entre ensino e religião.⁷⁷

Entrava em cena, ademais, uma nova geração de defensores do livre mercado que ganhavam cada vez mais notoriedade. O já citado Milton Friedman se tornou um dos grandes paladinos do liberalismo nesse período, recebendo o Prêmio Nobel de Economia em 1976. Vale lembrar que seu mentor, o já idoso Friedrich Hayek, fora agraciado com o mesmo prêmio dois anos antes, o que revela a apreciação crescente de suas ideias na comunidade intelectual. Além disso, uma maré de jornalistas e intelectuais criticava de forma cada vez mais veemente as heranças do *New Deal* e da *Great Society*, defendendo um Estado mais enxuto.⁷⁸

Jimmy Carter, apesar de democrata, já dava sinais de que uma parte de seu partido estava disposta a colocar em prática, ainda que timidamente,

⁷⁶ Idem, pp. 192-199.

⁷⁷ BERMAN, William C. Op. cit., pp. 67-68. Alguns números ilustram como o setor empresarial se preparou para influenciar políticos e difundir suas ideias perante a opinião pública: em 1970, a maioria das grandes empresas americanas não tinha escritórios de relações públicas, ao passo que em 1980, 80% delas tinha; em 1971, apenas 175 companhias tinham lobistas registrados; no fim da década, esse número passou para 650; o número de PACs (*Political action committees* – comitês criados para angariar doações para partidos, influenciar candidatos, etc.) nas empresas subiu de 89, em 1974, para 821 em 1978. Cf. PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., p. 188.

⁷⁸ BERMAN, William C. Op. cit., pp. 64-65.

medidas mais liberais. Carter manteve uma relação amistosa com a Business Roundtable e chegou a dizer, em seu discurso sobre o estado da união⁷⁹ de 1978, que não cabia ao governo determinar os objetivos dos norte-americanos nem resolver todos os problemas do país. Ademais, promoveu a desregulação de alguns setores da economia do país, como o das linhas aéreas.⁸⁰

Enfim, o que se percebe, levando em conta tudo que foi exposto, é que o otimismo das esquerdas dos anos 60 dava lugar a uma reação liberal-conservadora nos anos 70: retomavam-se valores patrióticos e tradicionalistas e se combatiam os “maus costumes” da década anterior. Na área político-econômica, perdia-se a fé no Estado de bem-estar social e no keynesianismo e se erigiam as bandeiras do livre-mercado, de menos impostos e de menor interferência governamental. Esse foi o cenário que tornou o fenômeno Reagan possível.

2.7 – Reagan

Nascido em Tampico, pequena cidade do estado de Illinois, em 1911, Ronald Wilson Reagan vinha de uma família humilde. Desde pequeno, frequentava a igreja Disciples of Christ e era fascinado por esportes, rádio e teatro. Graduou-se em sociologia e economia em 1932, no Eureka College. Era membro do time de futebol, capitão da equipe de natação e presidente do corpo discente, fatos que já revelam seu talento para a liderança. Depois da graduação, foi procurar emprego em rádios e começou a narrar jogos de futebol americano. Tornou-se conhecido como bom locutor e em 1937 assinou um contrato com a Warner Brothers. Após atuar por algum tempo em fitas de menor circulação, a partir de 1941 sua carreira começou a decolar: conseguiu um papel importante no filme *Em cada coração um pecado* (*King's Row*), que estreou no ano seguinte, e com o qual ganhou certa projeção. Ainda em 1941, foi eleito para a mesa de diretores do Screen Actors Guild (ou SAG, o sindicato de atores de cinema e televisão do país). No entanto, Reagan foi convocado

⁷⁹ Discurso anual do presidente dos Estados Unidos em que comenta a situação do país e as prioridades de seu governo.

⁸⁰ BERMAN, William C. Jimmy Carter and the crisis of liberalism. In: _____. Op. cit., pp. 37-59.

para o serviço militar e teve de interromper a carreira no cinema. Chegou ao posto de capitão, porém nunca saiu dos EUA durante o tempo em que serviu, devido a sua vista ruim. Quando a guerra acabou, Reagan voltou a atuar, mas já não conseguia papéis em filmes importantes como *King's Row*. Apesar disso, continuou com seus trabalhos no SAG e em 1947 tornou-se presidente do sindicato. Permaneceu no posto até 1952, para depois retornar em 1959.⁸¹

Reagan se casou duas vezes, com duas atrizes: Jane Wyman (em 1940 – divorciaram-se em 1949) e Nancy Davis (em 1952). Vale dizer que, quando trabalhou no SAG, Reagan já mostrou um sentimento profundamente anticomunista, algo que depois seria uma das marcas registradas de seu governo. Ele e sua primeira esposa entregaram ao FBI diversas listas com nomes de pessoas suspeitas de atividades comunistas no sindicato.⁸²

Em 1954, conseguiu um emprego muito importante em sua carreira: apresentador do General Electric Theater. Tratava-se de um programa de uma hora de duração exibido nos domingos à noite, patrocinado pela companhia General Electric. Cada episódio era uma adaptação de alguma peça, conto ou filme conhecido. O carisma de Reagan fez com que a audiência do programa fosse às alturas e seu nome ficasse conhecido nacionalmente.⁸³

O trabalho na General Electric foi fundamental para a cristalização das ideias políticas de Reagan. Até esse período, Reagan não era um liberal convicto. Ao contrário, nutria simpatia pelo *New Deal* e pelo governo Roosevelt. A Works Progress Administration dera emprego a seu pai, alcoólatra, e os demais programas do governo FDR ajudaram a família a superar a difícil situação econômica dos anos 1930. A partir do *New Deal*, a família Reagan se tornou democrata e o jovem Ronald apoiou candidatos do partido em 1948 e 1950. Na General Electric, seu trabalho era não apenas de apresentar o programa nos domingos à noite, como também de visitar as fábricas da empresa e conversar com os empregados. O objetivo era elevar a autoestima dos trabalhadores e aumentar sua identificação com a empresa. Nas viagens, sempre de trem (pois tinha medo de voar), Reagan conversava com membros do alto escalão

⁸¹ EHERMAN, John. *The eighties: America in the age of Reagan*. New Haven: Yale University Press, 2005, pp. 9-12.

⁸² Idem, pp. 12-13.

⁸³ Idem, pp. 13-14.

da empresa e discutia com eles política e economia. Os historiadores John Eherman e Kim Phillips-Fein acreditam que a vivência de Reagan nesse meio empresarial, rodeado de ardentes defensores do livre mercado e inimigos do intervencionismo governamental, gradualmente o levou a rever suas posições. Reagan provavelmente foi exposto à literatura liberal e aos poucos começou a aderir ao discurso anti-*New Deal* e a ver com desconfiança a ação do Estado. O NIRA, a previdência, os subsídios agrícolas e o imposto progressivo passaram a ser tidos, pelo apresentador do General Electric Theater, como distorções da sociedade de mercado, ameaças à liberdade individual e o caminho para o totalitarismo.⁸⁴

O discurso *A time for choosing* foi decisivo para o ingresso de Reagan na vida política. Seu tom firme e decidido, seu carisma imbatível e sua defesa do livre mercado levaram vários empresários a convencê-lo a se candidatar a governador da Califórnia nas eleições de 1966. O candidato democrata, Edmund G. "Pat" Brown, enfrentava cisões no próprio partido e o desgaste pelo fato de já haver sido governador do estado por dois mandatos. Tais fatos contribuíram para uma vitória de Reagan por uma margem considerável.⁸⁵

As esquerdas californianas viram com bastante temor a chegada de um homem com um discurso tão fortemente liberal ao governo do estado. No entanto, a administração Reagan se mostrou muito menos radical do que vários imaginavam. Um dos principais problemas do estado, as contas públicas do país, foram colocadas em ordem e a popularidade do governador chegou a impressionantes 70% em 1967. No campo do ensino, Reagan enfrentou diversos protestos comandados por universitários. O fato de ter usado a polícia e a guarda nacional para manter os campi abertos despertou a ira de muitos estudantes. Por outro lado, o fato de não ter punido os administradores da universidade, somado ao investimento crescente de sua administração no ensino superior, fez com que Reagan aparecesse como um político moderado frente à opinião pública.⁸⁶

Reeleito por boa margem em 1970, no segundo mandato Reagan se concentrou em programas sociais. O governador batalhou com a Câmara do

⁸⁴ Ibid.; PHILLIPS-FEIN, Kim. Op. cit., pp. 112-114.

⁸⁵ EHRMAN, John. Op. cit., pp. 14-15.

⁸⁶ Idem, pp. 15-17.

estado para fazer uma reforma em alguns desses programas, conseguindo, por exemplo, tornar mais duras as regras para entrar no AFDC (*Aid to Families with Dependent Children*). Ao mesmo tempo em que se empenhou em combater as fraudes no programa, aumentou a quantidade de dinheiro nele investido.⁸⁷

John Eherman afirma que o governo de Reagan na Califórnia foi, ideologicamente, ambíguo: apesar da retórica liberal e antigoverno, aumentou os gastos do estado, ampliou o quadro de funcionários públicos e elevou os impostos. Além disso, para a decepção de muitos conservadores, assinou uma lei permitindo o aborto em 1967. Por outro lado, fez uma reforma nos programas sociais e foi duro com os estudantes das universidades. Os californianos direitistas gostaram de sua retórica e de algumas de suas reformas; muitos esquerdistas, igualmente, ficaram surpresos com a eficiência de seu governo, que passou muito longe do fracasso que haviam previsto. Assim, no fim do 2º mandato, para cada californiano que reprovava o governo, dois o aprovavam.⁸⁸

Reagan havia tentado a nomeação para candidato a presidente, dentro do Partido Republicano, em 1968, mas acabou perdendo para Richard Nixon. Em 1975, muito mais conhecido no país devido a seus dois mandatos como governador, disputou a nomeação novamente. A disputa foi acirrada, mas Reagan acabou perdendo para Gerald Ford. Incansável, Reagan entrou na disputa uma terceira vez em 1980. Nas primárias do partido, seu maior adversário foi George H. W. Bush, que procurava passar a imagem de um republicano moderado, em oposição ao suposto radicalismo do ex-governador da Califórnia. Todavia, foi Reagan quem venceu, depois chamando Bush para compor sua chapa como vice.⁸⁹

Os graves problemas pelos quais o país passava, já expostos, tiveram influência decisiva para que o candidato republicano derrotasse Carter nas urnas. Contribuiu igualmente para a vitória de Reagan a política econômica do

⁸⁷ Idem, pp. 17-18.

⁸⁸ Idem, p. 18.

⁸⁹ BAKER, Dean. Op. cit., pp. 61-64. A disputa foi realmente difícil, principalmente na esfera dos projetos econômicos. Bush dizia que as propostas de Reagan para a economia, que incluíam diminuir impostos e aumentar os gastos militares, não fechariam as contas e chegou a apelidá-las de "voodoo economics".

governo democrata, liderada pelo então presidente do Federal Reserve Board, Paul Volcker. Volcker havia estimulado uma recessão para tentar controlar a inflação. O grande problema é que essa recessão chegou justamente no ano eleitoral, prejudicando enormemente o presidente Carter.⁹⁰

As grandes bandeiras de Reagan na campanha de 1980 estavam relacionadas à economia: corte de gastos, diminuição da carga tributária, aumento das despesas militares, combate à inflação, retomada da confiança dos agentes econômicos. Em termos de política externa, a campanha defendia uma postura mais dura contra o comunismo. A vitória de Reagan foi esmagadora: recebeu 489 votos no colégio eleitoral, contra apenas 49 de Carter. No Senado, os republicanos passaram a ter maioria, algo que não ocorria desde 1952. Assim, depois de décadas de luta contra as esquerdas, contra o aumento do Estado e em favor do livre mercado, neoliberais e conservadores finalmente podiam ver um candidato que defendia suas pautas chegar à Casa Branca.⁹¹

2.8 – A greve dos aeroviários

Não temos condições, aqui, de realizar um recorrido sobre a administração Reagan como um todo. Antes, destacaremos dois pontos que nos parecem fundamentais para a compreensão da política trabalhista no período: a maneira como a administração Reagan lidou com a greve dos aeroviários de 1981 e as indicações feitas pelo presidente para a NLRB.

⁹⁰ BERMAN, William C. Op. cit., p. 76.

⁹¹ BAKER, Dean. Op. cit., pp. 62-65. Vale dizer que, para vários estudiosos, o resultado das eleições de 1980 foi mais uma derrota de Carter do que uma vitória de Reagan. Os norte-americanos estavam irritadíssimos com a administração Carter e ávidos por mudanças. Desta feita, apoiaram Reagan, ainda que a maioria não concordasse com sua agenda nem o considerasse um candidato particularmente atrativo. Pesquisas da época mostram que Reagan foi o candidato menos popular a chegar à presidência depois da Segunda Guerra. Ademais, não houve uma virada do eleitorado americano à direita, nem mesmo um triunfo das ideias conservadoras na sociedade norte-americana. A maioria dos norte-americanos se definia (e se define até hoje) como de centro; eles simplesmente achavam que o governo Carter havia sido absolutamente incompetente e estavam dispostos a dar uma chance a algo novo. Cf. BERMAN, William C. Op. cit., p. 81; EHRMAN, John. Op. cit., pp. 47-48.

No mês de agosto de 1981, poucos meses após ter assumido o mais alto posto do país, o presidente republicano se viu diante de uma situação complicadíssima: os aeroviários estadunidenses, organizados no sindicato PATCO (Professional Air Traffic Controllers Organization) realizaram uma greve. Criado em 1968, o sindicato dos aeroviários ruminava a ideia de uma greve havia anos. Na década de 1970, os controladores de voo tiveram benefícios cortados e não conseguiram fazer com que suas demandas vingassem. A administração Carter foi, para eles, uma grande decepção, o que os levou a apoiar Reagan nas eleições de 1980. Vale dizer que Reagan não havia feito um governo contrário ao movimento operário na Califórnia: assinara uma lei em 1968 que permitia aos funcionários públicos do estado negociar coletivamente e, durante greves ilegais, negociou com os grevistas e acabou por não penalizá-los. A PATCO enviou uma carta a Reagan com várias exigências: os controladores desejavam que o presidente (*administrator*) da FAA (Federal Aviation Administration) fosse substituído, que os aeroviários pudessem indicar candidatos e vetar administradores, pediam melhor equipamento, menor carga de trabalho, mais contratações e direito de barganha sobre salários (a negociação de salários era proibida para funcionários públicos federais). Em um documento vago enviado ao sindicato, Reagan se comprometeu a fazer tudo a seu alcance para melhorar a situação dos aeroviários, sem mencionar especificamente os pontos destacados pelo sindicato. Muitos controladores ficaram céticos com relação à disposição do candidato republicano de atender a suas reivindicações, mas a liderança da PATCO decidiu apoiá-lo nas eleições.⁹²

Greves de funcionários públicos federais eram proibidas por lei. As lideranças da PATCO, contudo, vinham fazendo cálculos havia tempos e chegaram à conclusão de que, se cerca de 80% dos controladores aderissem à greve, o sistema aéreo norte-americano iria ao colapso e o governo se veria forçado a negociar. Apenas um presidente insano demitiria todos os grevistas, pensavam eles, pois o tempo médio de treinamento de um controlador era de dois anos. Até lá, o que seriam dos voos no país?⁹³

⁹² MCCARTIN, Joseph A. *Collision Course: Ronald Reagan, the air traffic controllers, and the strike that changed America*. Nova York, NY: Oxford University Press, 2011, pp. 245-249.

⁹³ _____. Down the tubes. In: _____. Op. cit., pp. 202-226.

As negociações entre o sindicato e o governo federal tiveram início em fevereiro de 1981. Algumas das reivindicações dos trabalhadores, como aumento de salários, ultrapassavam claramente os limites da lei. Os negociadores da PATCO atuaram de forma veemente nas negociações e declararam que, caso não tivessem suas demandas atendidas, realizariam uma greve. Diante de tal perspectiva, o secretário dos transportes fez aos aeroviários uma proposta sem precedentes, com diversos benefícios, aumento salarial de 5% e aumento nos turnos noturnos que passaria de 10 para 20%. O governo, enfim, parecia ceder às demandas do sindicato, o que deixou muitos conservadores assustados.⁹⁴

A oferta magnânima do governo agradou a muitos dos trabalhadores e fez com que as negociações parecessem ter chegado a uma conclusão pacífica. No entanto, algo inesperado ocorreu e alterou completamente o curso dos eventos: a carta que a PATCO havia enviado ao então candidato Ronald Reagan foi vazada. O resultado foi que boa parte da opinião pública se voltou contra o sindicato, considerando suas reivindicações de então astronômicas. Os aeroviários, por outro lado, puderam ver como as demandas do sindicato antes das eleições eram muito maiores do que aquilo que fora negociado. Assim, a comissão da PATCO decidiu rejeitar o contrato e conclamar os controladores de voo para uma ação arriscada: uma greve.⁹⁵

A greve teve início no dia três de agosto de 1981, às sete horas da manhã, e contou com a adesão de aproximadamente 75% dos controladores (13.000 dos cerca de 17.500). Nesse mesmo dia, Reagan deu um discurso em frente à Casa Branca, acompanhado pelo secretário dos transportes e pelo procurador-geral, afirmando que não negociaria com trabalhadores engajados em uma atividade ilegal. O presidente declarou que, ao contrário do setor privado, o setor público não podia se dar ao luxo de “parar a linha de produção”, pois oferecia serviços essenciais à população. Reagan disse, ainda, que os controladores que não voltassem ao trabalho em quarenta e oito horas seriam demitidos.⁹⁶

⁹⁴ _____ . Op. cit., pp. 257-262.

⁹⁵ Idem, pp. 263-276.

⁹⁶ A transcrição do discurso de Reagan está disponível no site da Reagan Foundation. Cf. Remarks and a Question-and-Answer Session With Reporters on the Air Traffic

A grande maioria dos controladores pensava que o discurso de Reagan era pura bravata e não voltou ao trabalho. O presidente, raciocinava a PATCO, não tomaria uma atitude tão radical que, além de destruir o emprego de mais de 10.000 indivíduos, levaria o sistema aéreo do país ao colapso. O sindicato, no entanto, não havia levado em conta a astúcia do presidente da FAA, Langhorne Bond. Bond e sua equipe eram extremamente prescientes e vinham se preparando para uma greve dos controladores desde 1978, quando a categoria começou a aventar, nas reuniões sindicais, as primeiras ideias de uma grande paralisação. A FAA havia elaborado uma lista com todos os indivíduos que poderiam ser colocadas no lugar dos aeroviários (supervisores, controladores militares...) e fizera um plano para tentar equilibrar a quantidade de voos nas diversas estações, evitar gargalos e manter o maior número de operações possível. Quando a greve teve início, a responsabilidade pela segurança dos voos nos Estados Unidos ficou nas mãos de 4.669 controladores que não aderiram à greve, 3.291 supervisores, 800 controladores militares e mais ou menos 1.000 controladores recém-contratados, todos com uma jornada semanal de mais de sessenta horas. Com isso, a FAA conseguiu manter algo em torno de 50% dos voos programados (um número considerável, se levamos em conta a adesão maciça à greve). A ação da PATCO não teve, portanto, o efeito devastador que seus organizadores esperavam.⁹⁷

O secretário do trabalho acreditava que, após o discurso de Reagan, a maioria dos controladores voltaria ao trabalho. O governo aumentou em algumas horas o prazo para o fim da greve, dando aos aeroviários a possibilidade de voltar a seus postos a qualquer hora do dia cinco de agosto. No entanto, apenas cerca de 10% dos grevistas tomaram tal decisão. Mais de 11.000 trabalhadores seguiam firmes na ação grevista e crenes de que o governo não teria outra opção senão negociar com o sindicato.⁹⁸

O prazo chegou ao fim e Reagan, ao contrário do que pensavam os controladores, manteve-se firme à sua palavra: demitiu os 11.345 grevistas

Controllers Strike: August 3, 1981. Disponível em: <<https://reaganlibrary.archives.gov/archives/speeches/1981/80381a.htm>> Acesso: 24 de agosto de 2016.

⁹⁷ MCCARTIN, Joseph A. Op. cit., pp. 233-236, pp. 277-295.

⁹⁸ Idem, pp. 295-300.

e os baniu do serviço federal pelo resto de suas vidas.⁹⁹ A PATCO perdeu seu direito de representar a categoria dos controladores de voo e foi extinta. Levaria anos até que o serviço aéreo norte-americano se recuperasse completamente da perda desses milhares de trabalhadores e voltasse a operar nos mesmos níveis do período anterior à greve.¹⁰⁰

A fatídica greve de agosto de 1981 foi, sem sombra de dúvida, um dos eventos mais emblemáticos do governo Reagan. Foi, igualmente, um dos fatos mais importantes da história das relações trabalhistas norte-americanas no século XX. Os impactos da greve foram analisados em detalhes pelo historiador Joseph McCartin. Foi no setor público que as consequências foram mais profundas: o número de funcionários públicos sindicalizados teve a maior queda desde 1963, quando esse número começou a ser contado. Além disso, os funcionários públicos passaram a apoiar muito menos greves (estima-se uma queda de mais ou menos 40% no número de greves entre 1980 e 1982). No setor privado, os efeitos da greve são mais difíceis de aquilatar, porém McCartin e o historiador Dean Baker afirmam que a atitude de Reagan legitimou quebras de greves por parte de empresas privadas. Elas já tinham esse direito desde muito tempo, mas ele dificilmente era exercido. O sentimento antissindical cresceu nos Estados Unidos: os patrões passaram a partir cada vez mais para o enfrentamento, ao passo que o movimento operário se tornou menos combativo.¹⁰¹

É preciso cuidado, contudo, para não exagerar os efeitos da greve no declínio do trabalho organizado norte-americano. O próprio McCartin afirma que o declínio da atividade sindical no país é um processo muito mais longo que vinha ocorrendo havia décadas (voltaremos a esse ponto em nossas considerações finais). Ademais, a greve *per se* não alterou nenhuma lei trabalhista nem mudou o entendimento da NLRB a respeito de qualquer assunto. Seu impacto foi, pois, muito mais simbólico do que prático: ela serviu

⁹⁹ Esta última decisão seria revogada ainda em 1981. Reagan voltou atrás e permitiu aos controladores demitidos voltar a procurar trabalho no governo federal, porém não na FAA. *Idem*, p. 321.

¹⁰⁰ MCCARTIN, Joseph A. Aluminium rain. In: _____. *Op. cit.*, pp. 300-327.

¹⁰¹ MCCARTIN, Joseph A. Debris Field. In: _____. *Op. cit.*, pp. 328-358; BAKER, Dean. *Op. cit.*, pp. 68-71.

para mostrar que os trabalhadores agora estavam diante de um presidente que não tinha medo de demitir milhares de grevistas a fim de cumprir a lei.¹⁰²

2.9 – A NLRB de Reagan

As nomeações de Reagan para a NLRB foram emblemáticas e transformaram profundamente as relações de trabalho nos Estados Unidos. Logo no primeiro ano de sua gestão, o presidente pode nomear dois membros para a comissão da agência, uma vez que dois democratas haviam renunciado. As duas renúncias deixaram a Board equilibrada: um membro republicano (Howard Jenkins), um membro democrata (John H. Fanning) e um “independente”, i.e., não alinhado com nenhum dos partidos (Don A. Zimmerman). Reagan demorou quase seis meses para indicar um novo membro. Isso revela, segundo o historiador James Gross, uma das seguintes alternativas: ou o presidente e sua equipe não consideravam as relações trabalhistas e a NLRB questões importantes e prementes, ou, ao contrário, consideravam-nas tão importantes que calculavam longamente quais os indivíduos mais adequados para as indicações.¹⁰³

A primeira vaga foi ocupada por Robert Hunter, que havia trabalhado como conselheiro-chefe do Comitê do Trabalho no Senado. Hunter tinha fama de conservador, apesar de seus defensores tentarem vender a imagem de que era um moderado. Ele havia escrito um artigo sobre a legislação trabalhista norte-americana para a Heritage Foundation no qual afirmou que não era função do governo incentivar negociações coletivas, mas simplesmente garantir o direito dos trabalhadores de filiar-se ou não a um sindicato. Após sabatina no Senado, o nome de Hunter foi aprovado.¹⁰⁴

A segunda vaga, que era também a de presidente da comissão, foi ocupada por John Van de Water. Van de Water era um professor sexagenário e consultor especialista em auxiliar empresários a combater sindicatos. Era, em suma, um indivíduo completamente contrário à organização dos trabalhadores. Reagan o nomeou quando o Senado estava em recesso. Quando

¹⁰² _____. Black box. In: _____. Op. cit., pp. 359-370.

¹⁰³ GROSS, James A. *Broken Promise*. Op. cit., pp. 246-247.

¹⁰⁴ Idem, p. 247-248.

a casa legislativa retomou seus trabalhos, o nome de Van de Water sofreu oposição dura, principalmente da AFL-CIO, e não foi aprovado.¹⁰⁵

A comemoração do movimento sindical, todavia, durou pouco: após a derrota de Van de Water, Reagan decidiu nomear Donald Dotson para a presidência da comissão. De 42 anos, formado em direito pela Universidade da Carolina do Norte, Dotson havia lidado, durante toda a vida profissional, com relações de trabalho. Trabalhara como procurador em um escritório regional da NLRB na Carolina do Norte antes de migrar para o setor privado, no qual atuou como conselheiro de trabalho da Westinghouse Electric Corporation e, posteriormente, da Wheeling-Pittsburgh Steel Corporation. Dotson foi descrito por colegas como bastante conservador e de opiniões antissindicais. A AFL-CIO já havia feito um imenso lobby contra Van de Water e foi incapaz de recobrar capital político para impedir a nomeação de Dotson, que se tornou presidente da comissão da NLRB em 1983. Já ficava claro, pelas indicações de Hunter e Dotson, que a NLRB daria uma virada considerável à direita.¹⁰⁶

Em 1982, o democrata John Fanning renunciou e Reagan teve a oportunidade de nomear mais um membro para a comissão. O presidente seguiu a tradição, que vinha desde os primeiros anos da NLRB, de não deixar a comissão toda apenas com indivíduos ligados a seu partido. Por esse motivo, Reagan nomeou Patricia Diaz Dennis, advogada formada pela Universidade da Califórnia. Apesar de sua inclinação democrata, Diaz Dennis estava longe de ser uma esquerdista ou alguém que defendesse uma maior atuação da Board nos conflitos do mundo do trabalho. Ao contrário, a advogada, em boa parte das decisões da Board relacionadas à desregulação das relações trabalhistas, colocou-se do mesmo lado da maioria republicana.¹⁰⁷

A Board de Reagan foi responsável, de acordo com Gross, por uma ampla desregulamentação das relações de trabalho e por dar mais liberdade aos empregadores em diversos aspectos. Vale lembrar que a indústria norteamericana não passava por um momento fácil e muitos responsabilizavam o poder excessivo dos sindicatos por tal situação. Dentre as decisões mais significativas da Board de Dotson podemos destacar a limitação da obrigação

¹⁰⁵ Idem, pp. 249-250.

¹⁰⁶ Idem, pp. 250-251.

¹⁰⁷ Idem, p. 250.

do patrão de negociar. Já havia tempos que era uma questão muito complicada decidir que questões deviam ser negociadas coletivamente e quais competiam exclusivamente aos patrões. Essa polêmica levava a outro problema: quais questões eram puramente administrativas e quais diziam respeito diretamente aos trabalhadores. A Board da era Reagan excluiu da negociação coletiva todas as decisões que afetassem o escopo, a direção ou a natureza do negócio. O que determinava a obrigação de negociar passou a ser a natureza da decisão, e não seus efeitos sobre os empregados. Desta forma, temas como venda do negócio ou de parte dele, reestruturação das operações, introdução de máquinas, propaganda, design de produtos, transferência de empregados de uma unidade para outra, dentre outros, foram excluídos da negociação coletiva.¹⁰⁸

Os patrões também passaram a ter mais liberdade para demitir grevistas e trabalhadores que tivessem incorrido em alguma atitude indevida. Além disso, a Board ampliou os direitos de locaute, aumentou os cerceamentos a boicotes e proibiu sindicatos de multar membros que voltassem ao trabalho durante uma greve. A NLRB também declarou que as práticas protegidas pela lei se referiam apenas à coletividade; se um empregado sozinho realizasse uma ação, não estava protegido pela lei. Era preciso, antes de mais nada, mostrar que ele estava atuando junto com outros trabalhadores e depois verificar se a atividade era permitida pela Board.¹⁰⁹

Em síntese, foi um período em que a Board retirou dos sindicatos alguns dos direitos que outras composições da agência lhes haviam dado, tudo em nome de maior liberdade administrativa para os empregadores. Esses últimos puderam agir mais livremente na gestão de seu negócio e na demissão de trabalhadores. Mas e na questão específica da liberdade de expressão e da livre escolha? Como foi que a Board agiu nesses casos? Ela também favoreceu os patrões em detrimento dos empregados? É o que veremos na análise de documentos do próximo capítulo.

¹⁰⁸ Idem, pp. 258-262.

¹⁰⁹ Idem, pp. 263-265.

[capítulo três]

Free speech e free choice na era Reagan

3.1 – O caso Midland

Neste capítulo, analisaremos os casos que formaram uma jurisprudência da National Labor Relations Board durante o governo Reagan. A primeira decisão paradigmática que será analisada é aquela envolvendo uma seguradora chamada Midland National Life Insurance. Citado posteriormente apenas como Midland¹, esse caso de 1982 tornou-se uma grande referência para decisões posteriores da NLRB, sendo um marco de desregulação das relações trabalhistas na história da Board.

Vejamos o que ocorreu. Ao ler o documento, ficamos sabendo que o sindicato United Food and Commercial Workers, Local 304A, tentara organizar os trabalhadores da empresa em 1979, tendo sido derrotado nas eleições de representação. Todavia, o sindicato entrou com uma queixa na NLRB alegando práticas repreensíveis por parte do empregador. Segundo o sindicato, a companhia havia se engajado em uma série de ações coercitivas que interferiram na livre escolha dos empregados. A NLRB concluiu que as queixas do sindicato eram procedentes e estabeleceu que uma segunda eleição deveria ser realizada. Tal eleição se deu em outubro de 1980 e a história se repetiu: o sindicato foi novamente derrotado e, pela segunda vez, recorreu à NLRB dizendo que a empresa havia violado a lei, interferindo na capacidade dos empregados de fazer uma escolha espontânea e livre de coerção nas eleições sindicais. Desta vez, no entanto, a NLRB, agora de maioria republicana e com dois nomes indicados por Reagan (Robert P. Hunter e John R. Van de Water), manteve o resultado das eleições.²

¹ *Midland National Life Insurance Company and Local 304A, United Food & Commercial Workers Union, AFL-CIO, Petitioner. Case 18-RC- 11713.*

² Nessa época, o presidente da comissão ainda era Van de Water. Ele seria substituído por Donald Dotson alguns meses depois.

Para entender o motivo dessa decisão e analisar esse novo precedente estabelecido pela Board, precisamos acompanhar o caso e ver quais foram, exatamente, as atitudes do patrão que o sindicato considerou indevidas. Como o próprio texto da NLRB afirma, “os fatos não são complexos”: no dia anterior às eleições sindicais, a empresa distribuiu material de campanha a seus empregados. Havia fotos de companhias em que o United Food and Commercial Workers atuava, sendo que elas apareciam desertas, completamente abandonadas. Junto a essas imagens, havia textos que responsabilizavam o sindicato por perda de empregos, violência, greves sucessivas e o fracasso das empresas. Um deles, por exemplo, afirmava, a respeito de uma empresa chamada Meilman Food, Inc.: “Eles também empregavam entre 200 e 300 funcionários. O Local 304A entrou em greve nessa unidade – com violência. *Agora todos os empregados sumiram!*”.³ Outro texto alegava que a organização dos trabalhadores de uma determinada companhia, pelo mesmo sindicato, não levou a nenhuma melhoria para os empregados, além de afirmar que as promessas desse sindicato estavam muito distantes de seus resultados concretos. Depois de uma análise por parte de um auditor da NLRB, descobriu-se que as informações apresentadas pela Midland eram bastante capciosas. No caso da *Meilman Food, Inc.*, por exemplo, o sindicato nem mesmo estava em greve quando a fábrica fechou. Mas a Midland não parou por aí: além dessas imagens e textos argutos que davam a impressão de que outras empresas tinham fechado as portas graças ao sindicato, a companhia também distribuiu aos funcionários dados falsos sobre a quantidade de dinheiro desembolsada pelo Union 304A para pagar os sindicalistas. O exame das informações revelou que o número apresentado pela Midland era 19% mais alto do que o valor real (o sindicato havia pagado \$115.847 a seus funcionários, enquanto que no documento distribuído pela empresa o valor era de \$141.000).

Com base em todos esses dados, o auditor da NLRB recomendou que a eleição fosse anulada. Para ele, a Midland havia dado informações falsas a seus empregados, o que teria interferido em suas decisões na eleição. A comissão da Board, no entanto, decidiu manter as eleições, como já dito. É a partir desse ponto que os membros da NLRB, Van de Water, Hunter e Zimmermann, procuram justificar sua decisão. O que fazem, antes de mais nada, é apresentar

³ A tradução de todos os trechos de casos da NLRB é minha.

um histórico de casos emblemáticos da NLRB referentes a regulação de campanha. É importante que apresentemos esse histórico para compreender o raciocínio dos membros da Board. Alguns dos casos pelos quais passaremos já foram citados no primeiro capítulo, porém aqui entraremos em mais detalhes.

Logo após a promulgação da lei Wagner, em 1935, a NLRB declarou que não regularia propaganda de campanha, alegando que os empregados tinham condições de reconhecê-la e julgá-la por si mesmos. Isso permaneceu inalterado com a promulgação da lei Taft-Hartley, em 1947, e só começou a mudar em 1955, no caso *Gummed Products Company*. Foi nessa decisão que a NLRB disse pela primeira vez que “alguns limites” deveriam ser impostos para garantir a *free choice* (livre escolha) dos empregados. Todavia, as regras para a regulação de campanha só foram estabelecidas na década seguinte, mais especificamente no ano de 1962, em *Hollywood Ceramics*. A Board, de maioria democrata, estabeleceu uma regra que pode ser sintetizada da seguinte forma: as eleições sindicais seriam anuladas quando fosse distribuído material de campanha que apresentasse um “afastamento substancial da verdade” e quando não fosse dada ao outro lado oportunidade de resposta.⁴ Essa regra foi aplicada pela agência nos quinze anos seguintes, fosse a maioria democrata ou republicana.

Todavia, a partir de 1977, tudo começou a se complicar: o paradigma do caso *Hollywood Ceramics* foi abandonado e a NLRB retornou à política de desregulação. Isso ocorreu no caso *Shopping Kart Food Market*, no qual a maioria dos membros da Board afirmou que a agência não mais se incomodaria com a veracidade dos materiais, estatísticas e informações apresentados durante as campanhas. O texto defende a ideia de que os empregados devem ser tratados como *indivíduos maduros* (expressão que será recorrente nas decisões da era Reagan), capazes de avaliar o que é apresentado nas campanhas e de tomar decisões conscientes. Só haveria intervenção da NLRB nos casos em que sindicatos ou empregadores falsificassem documentos da agência ou

⁴ *Hollywood Ceramics Company, Inc. and United Brick and Clay Workers of America, AFL-CIO, Petitioner. Case No. 21-RC- 7362*. Esse foi um dos casos que citamos no primeiro capítulo, quando tratamos da era Kennedy-Johnson. Como vimos, a Board do período tomou várias decisões que beneficiaram os sindicatos, protegeram os trabalhadores e impuseram limites às ações dos empregadores.

a envolvessem em informações falsas – por exemplo, dando a entender que ela apoiava um dos lados na eleição. Em outras palavras: o caso *Shopping Kart Food Market* liberalizava completamente a propaganda durante as campanhas, contanto que ficasse claro que se tratava de propaganda.⁵

Assim, até aquele momento, a NLRB já havia experimentado um período de total desregulação de propaganda de campanha (desde sua criação até 1962) e outro de limites à propaganda (de 1962 até 1977). Depois dessas duas experiências, a agência decidiu que a desregulação era o caminho correto e o precedente estabelecido pelo caso *Shopping Kart*, com um regra relativamente clara e simples de ser aplicada, parecia ter chegado para ficar. Ledo engano: meros vinte meses depois, em 1978, uma Board de maioria democrata invalidou a regra de *Kart Food Market* e restabeleceu o precedente de *Hollywood Ceramics*. A justificava da agência baseava-se no argumento de que era um de seus deveres fundamentais proteger a livre escolha dos indivíduos, e que informações falsas apresentadas durante campanhas podiam afetar essa livre escolha.

Vemos, portanto, que por trás da questão da regulação da campanha está o embate entre *free speech* e *free choice*, nosso objeto de estudo. Por um lado, há o desejo de restringir ao mínimo as amarras ao discurso, para que tanto sindicatos como patrões tenham liberdade para fazer propaganda e para que a NLRB não precise intervir em um número muito grande de casos e dificultar o processo de eleição sindical. Por outro, os membros da agência estão cientes de que as eleições só são justas quando os empregados tomam decisões conscientes, livres de coerção e de influências indevidas. Essa tensão entre livre discurso e livre escolha fica patente nesse histórico apresentado no caso *Midland*. Um patrão tem o direito de apresentar informações falsas sobre o sindicato? Isso é liberdade de expressão ou abuso de autoridade? E os empregados, são capazes de avaliar de forma clara e consciente todo material de campanha, mesmo que ele contenha falsidades? Qual o impacto desse tipo de material sobre suas decisões? Todas essas são as perguntas difíceis com que a NLRB se deparou ao longo de sua história, quando teve de decidir

⁵ Para um breve comentário a respeito da transição de *Hollywood Ceramics* para *Shopping Kart*, ver GROSS, James A. Op. Cit., p. 233. Como mostramos no primeiro capítulo, *Shopping Kart* foi um caso da era Carter, porém a Board ainda tinha maioria republicana.

a partir de que regras julgar material de campanha. A prova maior de que o tema é realmente complexo é a quantidade de vezes, como vimos, em que a interpretação da NLRB a respeito dele mudou.

No longo texto da decisão do caso *Midland*, a Board de Van de Water afirma que a grande questão é qual a melhor forma de a agência garantir uma “escolha livre e justa” por parte dos trabalhadores, levando em conta todo esse histórico de alterações de regras relativas à propaganda de campanha. Em seguida, o texto declara que a norma estabelecida no caso *Hollywood Ceramics*, invalidada durante um curto período entre 1977 e 1978 para ser depois retomada, simplesmente não é clara nem objetiva. Van de Water e seus companheiros citam algumas expressões usadas nessa decisão paradigmática para mostrar suas falhas: o que seria, por exemplo, um “afastamento substancial da verdade”? E como determinar que houve tempo para uma “resposta efetiva” por parte do lado lesado? Ademais, há alguma prova concreta de que informações falsas apresentadas durante a campanha têm um “impacto significativo” sobre o resultado das eleições?

Além da formulação de regras pouco claras, a Board afirma que o caso *Hollywood Ceramics* se mostrou, na prática, um mal exemplo a ser seguido. Seu uso como precedente para outras decisões aumentou o número de casos analisados pela NLRB, fez com que a agência tivesse de se preocupar com análise extensiva de propaganda, criou barreiras à liberdade de expressão e, devido a sua falta de clareza, criou variações de aplicação entre a NLRB e os tribunais. Por outro lado, afirma a Board, o caso *Shopping Kart* estabelece critérios muito mais simples e claros para a anulação de eleições sindicais: isso só deverá ocorrer se houver algum tipo de falsidade que impeça os trabalhadores de identificar material de propaganda “pelo que ele realmente é” (por exemplo, informações falsas envolvendo a NLRB e falsificação de documentos oficiais da agência). Se ficar claro que se trata de propaganda, tudo é permitido e seu conteúdo não será analisado pela NLRB. Na parte final da decisão, a Board reitera o princípio do caso *Shopping Kart* de que é preciso tratar os trabalhadores como “indivíduos maduros”. Além disso, afirma que as regras desse caso, além de mais objetivas e realistas, removerão todas as amarras ao livre discurso (*free speech*): padrões e sindicatos poderão fazer propaganda livremente sem a preocupação de que erros não intencionais

levem a litígios desnecessários e eventualmente à anulação da eleição. Levando tudo isso em conta, a Board decide que, desse momento em diante, voltará a utilizar a regra estabelecida em *Shopping Kart* e que não mais investigará a veracidade do material de propaganda apresentado durante as campanhas. Afora a proibição de mentiras envolvendo a agência, o caminho estava aberto para todo tipo de informação inverídica, tudo isso entendido como parte do jogo.

É importante dizer que dois membros da comissão da Board, o democrata John Fanning e o republicano Howard Jenkins, divergiram de seus colegas e escreveram um texto bastante duro criticando o abandono da regra de *Hollywood Ceramics*. Para eles, o fato de a NLRB deixar de se preocupar com a veracidade das propagandas era um caminho aberto para a enganação, a mentira e a fraude. Fanning e Jenkins afirmaram que, no caso *Midland*, as informações falsas apresentadas pela empresa não foram simples erros, mas faziam parte de um esquema bem elaborado da empresa para conspurcar a imagem do sindicato e enganar os trabalhadores de forma deliberada. Os dois também afirmaram que não havia nenhuma evidência de que a nova regra tornaria o trabalho da NLRB mais célere ao reduzir o número de casos julgados, pois a adoção de *Shopping Kart* em 1977 não provocou nenhuma diminuição no número de queixas que chegaram à agência (pelo contrário, elas aumentaram nesse período). Por fim, Jenkins e Fanning afirmaram ser bastante curiosa a postura de seus companheiros de regular falsificações envolvendo a NLRB, mas de liberar o caminho para todos os demais tipos de fraude.

O caso *Midland* é, sem sombra de dúvida, um dos mais importantes da NLRB de Reagan e revela uma série de princípios que a nova Board, de maioria republicana, defendia. O primeiro deles é a crença nos trabalhadores como “indivíduos maduros”. Para a Board, os empregados não precisavam de tutela excessiva do Estado, pois eram capazes de tomar decisões consciente sozinhos. Interferência demasiada da agência era vista não só como algo desnecessário, mas também como uma afronta à inteligência dos trabalhadores, autônomos e competentes para avaliar as informações que recebiam por si mesmos. O próprio uso da expressão “indivíduos maduros” dá a entender que aqueles

(como Fanning e Jenkins) que defendem uma maior regulação das campanhas estavam tratando os trabalhadores como indivíduos *imatuross*, incompetentes e incapazes de pensar sozinhos.

Outro princípio que fica claro nessa decisão é o de que muita intervenção do Estado nas relações trabalhistas não era algo positivo. Para a maioria republicana da NLRB, a regulação excessiva das campanhas apenas aumentava o número de casos a julgar e criava mais disputas entre a NLRB e outros tribunais, tornando a agência menos veloz e eficiente na aplicação da lei. O Estado deveria se afastar das relações de trabalho e deixar que empregados, empregadores e sindicatos resolvessem a maioria de suas contendas sozinhos - a agência interviria apenas em casos extremos. Menos Estado: essa era a mensagem da NLRB de Reagan.

Notamos ainda que, no difícil equilíbrio entre liberdade de expressão e livre escolha, a balança pendeu para a primeira. Composições anteriores da NLRB haviam decidido que o fundamental era garantir uma escolha espontânea dos trabalhadores, ainda que isso implicasse (e sempre implicava) certas restrições ao discurso e às práticas durante as campanhas. A Board de 1982, ao contrário, decidiu retirar as amarras do livre discurso alegando que essa era a melhor maneira de garantir a livre escolha. Essa decisão, aparentemente paradoxal, revela a grande preocupação dos membros da NLRB com o *free speech* e seu pouco empenho com a garantia da *free choice* dos empregados. É evidente que a NLRB não estava abrindo as portas para um vale tudo, pois a agência continuaria intervindo em casos extremos; todavia, fica claro que a liberdade de expressão ganhou uma importância muito maior e que a livre escolha dos trabalhadores passou a ser menos protegida.

Essa nova visão das relações trabalhistas está profundamente relacionada ao triunfo das ideias liberais no final dos anos 1970 e início da década de 1980. Todas as críticas ao *New Deal Order* que eram produzidas desde a década de 1940 estavam finalmente se materializando e o discurso liberal se convertia em algo concreto. Vemos, no caso *Midland*, princípios que remontam às obras de Friedrich Von Hayek, Barry Goldwater e diversas outras figuras que vimos no capítulo anterior: a ideia de que o Estado deve se intrometer o menos possível na vida social, o medo do cerceamento do livre discurso, o princípio de que os trabalhadores são indivíduos maduros que não necessitam da

tutela do governo... enfim, princípios polêmicos, princípios que entravam em choque com o modelo de relações trabalhistas desenhado no *New Deal* do presidente Roosevelt. As normas enunciadas no caso *Shopping Kart Food Market*, que haviam tido vida curta como paradigma na década de 1970 e logo foram consideradas radicais demais, voltavam a ser tomadas como modelo para julgar futuros casos de campanhas de representação sindical. Assim, os americanos assistiam, com o governo Reagan e seus indicados na National Labor Relations Board, a mudanças profundas na concepção da regulação das relações de trabalho, mudanças essas que viriam para ficar.

O caso *Midland* logo se tornou parte da jurisprudência da Board, sendo tratado como um paradigma, posteriormente, na resolução de casos semelhantes. A quantidade de vezes em que o caso foi citado em decisões da agência é incrível. Basta mencionarmos alguns exemplos para que se veja como ele se transformou em um dos casos mais importantes da história recente da NLRB.

Meros quatro meses depois desse caso, ele já era mencionado como base para outra decisão da agência. Na disputa que opôs a companhia *Sub-Zero Freezer* ao sindicato dos trabalhadores de metal laminado, decidida no dia 16 de dezembro de 1982,⁶ o empregador afirmou que o sindicato havia se engajado em atos proibidos pela lei. Houve alegações, por parte da empresa, de que membros do sindicato haviam distribuído material de campanha que continha informações falsas a respeito do patrão. Sem tergiversar, a Board afirmou de forma concisa e direta que rejeitava essa objeção do empregador com base no caso *Midland*, que determinou justamente que a NLRB não examinaria mais supostas falsidades apresentadas durante as campanhas nem anularia eleições devido a elas. Com isso, a eleição foi mantida, com vitória para o sindicato.

No dia 24 de agosto de 1983, portanto pouco mais de um ano após o retorno da regra de *Shopping Kart*, o caso *Midland* voltava a ser citado. Durante uma campanha de representação sindical na empresa *Mattera Litho*, membros da direção distribuíram folhetos a seus empregados com dados mostrando a quantidade de dinheiro gasto pelo sindicato contra o qual estava

⁶ *Sub-Zero Freezer Company, Inc. and Sheet Metal Workers' International Association, AFL-CIO, Local No. 485, Petitioner. Case 28-RC-4102.*

disputando as eleições.⁷ Os dados mostravam que o sindicato gastava uma quantidade ínfima de dinheiro com os trabalhadores que representava e uma quantia enorme com “entretenimento e outras despesas”. As informações foram analisadas por um auditor da NLRB e ficou provado que eram falsas e que enganavam os trabalhadores. A maioria republicana da Board, no entanto, alegou novamente que informações falsas apresentadas em campanhas não justificavam, por si sós, uma anulação da eleição. Ademais, a agência afirmou que os dados foram apresentados de maneira que ficava claro que se tratava de propaganda. Citando o precedente estabelecido em *Midland National Life Insurance*, a comissão optou por manter o resultado da eleição, neste caso, com derrota para o sindicato. Vale registrar que Howard Jenkins, membro republicano da mesa que havia se oposto de forma veemente à decisão do caso *Midland*, voltou a mostrar sua indignação. Jenkins apontou como a NLRB estava permitindo que fraudes friamente elaboradas intervissem nos resultados nas eleições sindicais. O republicano criticou os critérios estabelecidos na decisão de *Midland* e afirmou que o caso *Hollywood Ceramics*, abandonado pela NLRB, oferecia um paradigma muito mais sensato para o julgamento de casos como o de *Mattera Litho*.

Outro caso de 1983 também mostra a maneira como *Midland* logo se consagrou como um paradigma: trata-se de *Harry Lunstead Designs* contra o sindicato dos madeireiros.⁸ Na eleição de representação, o empregador foi derrotado e logo depois entrou com uma queixa na NLRB que continha uma série de objeções à conduta do sindicato durante a campanha. Seis dessas objeções diziam respeito a falsidades disseminadas pelo sindicato. A empresa alegava, por exemplo, que o sindicato mentira sobre seu financiamento, que caluniara o patrão e que dera aos empregados dados inexatos sobre greves. A Board foi, mais uma vez, clara e sucinta em sua decisão: citou o caso *Midland* e afirmou, novamente, que a veracidade ou não das informações apresentadas em tempo de campanha era algo irrelevante. Com isso, as objeções do empregador foram rejeitadas.

⁷ *Mattera Litho, Inc. and Graphic Arts International Union Local 285, AFL-CIO, Petitioner. Case 5-RC-11406.*

⁸ *Harry Lunstead Designs, Inc. and Local Union No. 3-9 International Woodworkers of America, AFL-CIO, Petitioner. Case 19-RC-10133.*

Por fim, para deixar claro como o princípio estabelecido em *Midland* se solidificou durante os anos 1980, podemos citar um caso de 1988, último ano da presidência Reagan: *Pierce Corporation*.⁹ Assim como em *Harry Lunstead*, que acabamos de mencionar, aqui também houve uma queixa do patrão de que o sindicato teria, durante a campanha, apresentado informações falsas aos trabalhadores. A *Board* declarou mais uma vez que esse tipo de conduta, ainda que comprovado, não seria motivo para a anulação da eleição. Na decisão, a NLRB afirma que o paradigma para a decisão é justamente o caso *Midland* e cita trechos dele, *ipsis litteris*.

Para finalizar nossa análise do caso *Midland*, é importante ainda destacar um aspecto. O princípio estabelecido nessa decisão foi aplicado de forma retroativa aos casos que ainda não haviam sido julgados pela NLRB. Essa informação aparece em vários casos da agência, inclusive no já citado *Pierce Corporation*, em uma nota de rodapé: “A *Board* determinou que a decisão (de *Midland*) seria aplicada retroativamente a todos os casos pendentes”.¹⁰

Em síntese, vemos, em *Midland National Life Insurance*, de 1982, diversas características que marcariam fortemente a NLRB da década de 1980: a defesa quase absoluta do livre discurso, a ideia de que a agência deveria evitar interferir nas relações trabalhistas, o princípio de que os trabalhadores eram indivíduos maduros que pouco precisavam da tutela do Estado. A maioria republicana que compôs a *Board* enquanto Reagan esteve no poder mostrou um alinhamento claro com as ideias liberais que tanta força ganharam no período. A decisão estabelecida nesse caso tornou-se um paradigma para a agência até os dias hoje, sendo que há vários casos para comprovar tal afirmação. Podemos citar *TEG/LVI Environmental Services* e *Kalin Construction Services*, ambos da era Clinton, e *Durhan School Services*, de 2014.¹¹ Assim, não

⁹ *Pierce Corporation and Boilermakers, Iron Shipbuilders, Blacksmiths, Forgers and Helpers Local Lodge No. 401, AFL-CIO, Petitioner. Case 36-RC-4500.*

¹⁰ *Idem.* A tradução é minha.

¹¹ *TEG/LVI Environmental Services, Inc. and Laborers International Asbestos and Toxic Abatement Local Union 882, Laborers International Union of North America, AFL-CIO; and International Association of Heat & Frost Insulators & Asbestos Workers Union, Local No. 5, AFL-CIO, Petitioner. Case 21-RC-19889; Kalin Construction Company, Inc. and Local 324, A, B, C, & D, International Union of Operating Engineers, AFL-CIO. Cases 7-CA-35201 and 7-RC-20175 e Durham School Services, LP and International Brotherhood of Teamsters,*

há nenhum indício de que, desde 1982, a NLRB tenha voltado a se preocupar com a veracidade das informações apresentadas durante campanhas para eleição sindical.

O critério estabelecido nesse importante caso do início da era Reagan desregulava aspectos consideráveis das relações trabalhistas norte-americanas. Essa decisão foi um verdadeiro choque para aqueles que pensavam que o Estado tinha um papel importante a cumprir na mediação de conflitos entre sindicatos, empregados e empregadores; basta lembrar que dois dos membros da NLRB, um deles republicano, consideraram *Midland* um verdadeiro absurdo e manifestaram toda sua indignação em sua dissensão. Eles provavelmente não sabiam que esse era apenas o começo. Novas decisões paradigmáticas se seguiriam, desregulamentando ainda mais as campanhas de eleição sindical, de forma nunca antes vista. Uma dessas decisões, emitida ainda em 1982, foi a de *Riveredge Hospital*.

3.2 – O caso *Riveredge Hospital*

O caso *Midland*, como vimos, marcou um retorno aos princípios estabelecidos em *Shopping Kart*, de 1977. Informações falsas apresentadas durante campanhas não mais seriam motivo para anulação das eleições, a menos que tais inexatidões envolvessem a NLRB. Em *Riveredge Hospital*, essa exceção foi revista. Vejamos o caso.¹²

Em 1979, cerca de um mês antes da eleição sindical no hospital *Riveredge*, o sindicato *Hospital Employee's Labor Program, Local 73*, distribuiu um panfleto que discorria sobre a conduta do hospital durante negociações de contratos com os empregados. O texto afirmava que a postura da *Riveredge* era de “adiar, não oferecer nada, oferecer algo em uma reunião e depois retirá-lo na próxima, e assim por diante. Ficou tão ruim que o diretor regional da

Local 991. Case 15– RC–096096. Nessa última decisão, a NLRB afirma que os casos de informações falsas durante campanhas são decididos com base no “duradouro critério *Midland*” e explica todos os detalhes dessa norma.

¹² *Affiliated Midwest Hospital Incorporated, d/b/a Riveredge Hospital, Employer-Petitioner and Hospital Employees' Labor Program, Local 73 (HELPI). Cases 13-RD-1250, 13-RD-1251, 13-RD-1252, 13-RM-1281, 13-RM-1282, and 13-RM- 1283.*

National Labor Relations Board encontrou motivo suficiente para considerar que o hospital havia violado a lei." Na realidade, a NLRB nunca condenara a empresa – isso era invenção do sindicato. O diretor regional da agência considerou a ação uma falsidade envolvendo a NLRB e recomendou a anulação da eleição, citando casos que foram decididos de forma similar na década de 1970, em especial *Formco, Inc.*, de 1977.¹³ Nessa decisão, a Board afirmou que o recente caso *Midland* proibia informações falsas que envolvessem a NLRB. No entanto, os membros da agência sustentaram que essa regra deveria ser revista. Eles alegaram que não viam motivo para que informações inexatas envolvendo a Board fossem tratadas de forma diferente de outras informações falsas em geral. O raciocínio é o seguinte: alegações, durante uma campanha, de que a agência favorece um ou outro lado, fazem parte da propaganda e os trabalhadores são maduros para reconhecê-la e julgá-la. A Board afirmou que tais alegações, ainda que falsas, eram, em essência, iguais a quaisquer outras distorções apresentadas durante as campanhas. A alteração física de documentos oficiais era distinta e deveria ser proibida, pois realmente dava a entender que a agência estava favorecendo um dos lados. Meras afirmações falsas sobre a NLRB, no entanto, não passavam essa impressão. Assim, o precedente estabelecido em *Formco* foi anulado e a NLRB não deveria mais intervir quando houvesse falsidades envolvendo a agência.

É importante registrar que Fanning e Jenkins, os dois membros da *Board* que rechaçaram o princípio estabelecido em *Midland* de forma veemente, voltaram a manifestar sua discordância com relação à maioria republicana da agência. Eles afirmaram que a NLRB estava, com essa decisão, estabelecendo uma regra simplesmente incompreensível: mentiras envolvendo a *Board* em documentos oficiais seriam proibidas; todavia, se essas mentiras estivessem em um documento neutro, isso seria permitido. Fenning e Jenkins destacaram como o ímpeto de desregulação, por parte dos republicanos, estava prejudicando o processo de eleição sindical. Para eles, a má regra estabelecida em *Midland*, que já prejudicava muito a *free choice* dos trabalhadores, era piorada ainda mais com *Riveredge Hospital*. O trecho final da dissensão é bastante contundente: de acordo com Jenkins e Fanning, a maioria

¹³ *Formco, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, UAW, Petitioner. Case 9- RC-1 1825.*

da Board estava “abrindo uma porta ainda maior para a chicana como método de campanha. Portanto, discordamos”.

Riveredge logo se estabeleceu como um paradigma. No próprio ano de 1982, encontramos uma decisão em que o caso é citado: *County Line Cheese*.¹⁴ O sindicato United Food & Comercial Workers entrou com uma queixa na NLRB alegando que a empresa havia cometido um ato injusto: um gerente entregara, aos empregados, um folheto que continha informações inexatas sobre a representação sindical. O texto declarava que, se os trabalhadores escolhessem o sindicato como seu representante nas eleições, depois seria virtualmente impossível desautorizá-lo. Na visão do diretor regional da NLRB, essa afirmação era claramente falsa: era perfeitamente possível, sob as regras da agência, que os trabalhadores, insatisfeitos com a atuação do sindicato, optassem por desautorizá-lo. Concluindo que se tratava de uma falsidade envolvendo diretamente a NLRB e seus procedimentos, o diretor recomendou que a eleição fosse anulada. A Board, no entanto, fez referência a *Riveredge Hospital*, dizendo: “Em *Affiliated Midwest Hospital Incorporated, d/b/a Riveredge Hospital, 264 NLRB 1094*, de 30 de setembro de 1982, decidimos que distorções dos processos da Board não são sujeitos a objeções (...)”. Conclusão: a queixa do sindicato foi ignorada.

No ano seguinte, 1983, encontramos outro caso em que *Riveredge* é citado como precedente: *Ethyl Products*.¹⁵ Após uma eleição com vitória para o sindicato, a empresa se queixou de que representantes sindicais haviam se portando de forma indevida durante a campanha. Dentre outros pontos, ela acusou o sindicato de enviar aos trabalhadores um panfleto contendo várias informações inverídicas, dentre elas a de que a NLRB já havia acusado a empresa de práticas trabalhistas injustas no passado. A realidade, porém, fora distinta: o auditor da NLRB mostrou que a agência simplesmente afirmara que a empresa havia tomado atitudes que interferiram na primeira eleição sindical. A Board aplicou novamente o princípio estabelecido em *Riveredge Hospital*: falsidades envolvendo a NLRB não deveriam ser tratadas de forma

¹⁴ *County Line Cheese Company, a Division of Beatrice Foods Co. and United Food & Commercial Workers Union, Local 1059, AFL-CIO, Petitioner. Case 8-RC-12423.*

¹⁵ *Ethyl Products Company and International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO- CLC, Petitioner. Case 6-RC-8588.*

diferente de outras falsidades. Como não cabia à agência verificar a veracidade das informações apresentadas em campanhas, o empregador teve sua queixa rejeitada.

Há vários outros casos, além desses, que fazem referência a *Riveredge*. Podemos citar *Coca-Cola/Dr. Pepper Botling*, de 1984.¹⁶ Trata-se de um caso complexo envolvendo diversas queixas distintas da empresa, algumas até de racismo por parte do sindicato. O que nos interessa, no entanto, é a aplicação do princípio enunciado em *Riveredge*. Uma das queixas da empresa dizia respeito a informações sobre greves dadas aos empregados pelos representantes sindicais. A decisão da NLRB não traz detalhes, mas afirma que os dados apresentados pelo sindicato distorciam a maneira como a agência lidava com as greves. O empregador, segundo o documento da agência, esperava que a Board aplicasse as normas de *Formco, Inc* ao seu caso; os membros da NLRB afirmaram, entretanto, que a regra apresentada em *Formo* fora anulada pelo caso *Riveredge Hospital*. Citando mais uma vez os detalhes desse paradigma, a Board rejeitou as objeções da empresa.

Para finalizar nossa análise de *Riveredge*, vejamos um caso do penúltimo ano do governo Reagan, 1987: *Blue Grass Industries, Inc.*¹⁷ O caso é extremamente complexo e a decisão da NLRB é bastante longa, portanto iremos diretamente ao que nos interessa. O presidente da empresa, pouco antes de uma eleição sindical, recusou-se a participar de um debate promovido pelo sindicato alegando que as regras da Board o impediam de fazê-lo. Os sindicalistas, então, apresentaram uma objeção à NLRB a respeito da fala do presidente. Os membros da agência concluíram que, de fato, o presidente havia distorcido o processo de eleição sindical e as normas da Board. Todavia, citando *Riveredge*, a NLRB ignorou a queixa.

Os casos analisados tornam clara a forma como, ao longo da década de 1980, o caso *Riveredge Hospital* foi se tornando uma norma para decisões

¹⁶ *The Coca-Cola/Dr. Pepper Bottling Company of Memphis and Jerry Valentine, Petitioner and International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local Union 1196, Union. Case 26-RD-532.*

¹⁷ *Blue Grass Industries, Inc. and United Food and Commercial Workers International Union, Local 68-R, AFL-CIO. Cases 9-CA-16786-1-4, 9-CA-16867-1-2, 9-CA-16965-2, 9-CA-17018-2, 9-CA-17540-1, and 9-RC- 13724.*

da *Board*. Seu impacto foi grande nos processos de eleição sindical, uma vez que as normas nele estabelecidas foram responsáveis por uma interferência ainda menor da *Board* nessas eleições. Se antes o Estado, por meio da NLRB, intervinha e anulava eleições que envolvessem fraudes sobre as normas da agência, depois de *Riveredge* isso não mais ocorreu. Em algumas ocasiões, como vimos, não foram apenas informações equivocadas apresentadas por sindicatos ou patrões: foram mentiras cuidadosamente elaboradas que enganavam os trabalhadores e ofereciam uma vantagem desleal nas eleições. A NLRB, no entanto, afirmou que tudo isso seria, de *Riveredge* em diante, permitido.

É importante lembrar que os princípios que guiaram a decisão de *Riveredge Hospital* foram os mesmos que orientaram *Midland*: menos Estado nas relações trabalhistas, trabalhadores como indivíduos maduros, menos amarras à liberdade de expressão. Mais uma vez, no embate entre *free speech* e *free choice*, a NLRB agiu decisivamente em favor do primeiro e pouco fez para garantir a segunda. Os trabalhadores passaram a ser bombardeados com dados falsos, informações inexatas e distorções do procedimento eleitoral sem que a *Board* se preocupasse em garantir que suas escolhas ficassem livres dessas influências indevidas. É preciso dizer que não encontramos nenhum indício de que o precedente estabelecido em *Riveredge* tenha sido anulado. Ao contrário, há decisões da *Board* no século XXI em que o caso é citado como norma. Exemplos disso são *Trump Plaza*, de 2008,¹⁸ e *Affiliated Computer Services*, de 2010.¹⁹ Vemos, pois, como *Riveredge* se tornou uma norma duradoura na história da NLRB.

Midland e *Riveredge* ainda serviram, desta vez juntos, como precedentes para uma nova desregulação da NLRB. A *Board* logo se deparou, em casos posteriores, com informações inexatas veiculadas em campanhas de eleição sindical que não podiam nem ser enquadradas como falsidades em geral nem como distorções dos procedimentos da NLRB: tratavam-se de distorções da lei,

¹⁸ *Trump Plaza Associates d/b/a Trump Plaza Hotel and Casino and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO. Case 4-RC-21263.*

¹⁹ *Affiliated Computer Services, Inc. and Communication Workers of America, Petitioner. Case 29-RC-11709. Supplemental decision on objections.*

pura e simplesmente. Como proceder em casos como esses? Isso também seria liberdade de expressão? Ou isso já seria abuso e a agência deveria intervir? Aplicando os princípios enunciados em *Midland* e *Riveredge*, a Board chegou à conclusão de que distorções da lei faziam parte das campanhas e não deveriam ser proibidas.

O primeiro caso em que encontramos essa conclusão da NLRB foi *Furr's, Inc.*, decidido no dia dezesseis de dezembro de 1982.²⁰ Dois dias antes da eleição sindical, o diretor de relações industriais da empresa fez afirmações inverídicas em uma reunião de trabalhadores. Ele disse que o empregador tinha o direito de criar uma unidade de negociação coletiva que abrangesse outra empresa, não mencionando, porém, que o sindicato teria de concordar com essa mudança para que ela ocorresse. Partindo dessa premissa equivocada, o diretor ainda falou que, caso houvesse greve em uma das fábricas, a outra faria um locaute.

As informações estavam erradas e o diretor, que representava o empregador, distorceu a lei durante período de campanha de eleição sindical. Na decisão, a Board notou que havia certo vácuo na jurisprudência para lidar com esse caso, pois *Midland* dizia respeito a distorções de fatos, e não a distorções da lei. *Riveredge*, por outro lado, tratava de falsidades envolvendo a NLRB, mas também não dizia nada sobre inexactidões envolvendo leis. Sem um precedente claro que servisse de base para a decisão, a maioria republicana da NLRB decidiu que não havia nenhum motivo para que distorções da lei fossem tratadas de forma diferente de distorções de fatos ou mentiras envolvendo a NLRB. Com isso, o sindicato, que havia recorrido à NLRB com esperanças de uma anulação da eleição em que fora derrotado, teve suas queixas ignoradas.

No caso *Metropolitan Life Insurance*, de março de 1983, também houve uma distorção da lei durante uma campanha sindical e o caso acabou resolvido da mesma forma.²¹ Um gerente da empresa marcou uma reunião com os trabalhadores na qual disse que, durante uma greve, os empregados que optassem por continuar trabalhando poderiam ser multados pelo

²⁰ *Furr's, Inc. and United Food and Commercial Workers International Union, Local No. 663, AFLCIO, Petitioner. Case 16-RC-8347.*

²¹ *Metropolitan Life Insurance Company and Insurance Workers International Union, AFL-CIO, Petitioner. Case 17-RC-9135.*

sindicato. Tratava-se, evidentemente, de uma mentira. Um auditor da NLRB que examinou o caso recomendou que a eleição, que havia sido perdida pelo sindicato, fosse anulada. No entanto, os membros da comissão da Board, fazendo referência tanto a *Midland* quanto a *Riveredge*, não viram motivo para a anulação. Citando especificamente *Riveredge*, a agência afirmou que o que houve nesses casos nada mais foi do que a interpretação de um dos lados a respeito da lei. Era esse lado (sindicato ou patrão) que estava falando, e não a lei ou a NLRB. A comissão alegou que os empregados, em vésperas de eleições sindicais, sabiam que estavam em meio a uma campanha; sabiam que tanto seu chefe quanto os representantes sindicais que queriam organizá-los fariam de tudo para vencer as eleições, inclusive apresentar informações falsas. Sendo adultos e maduros, seriam também capazes de discernir o verdadeiro do falso e de julgar os dados que recebiam.

Jenkins, o republicano mais moderado da comissão, mais uma vez discordou de seus colegas. Sua dissensão é digna de nota, pois Jenkins atacou a ideia de que trabalhadores eram indivíduos maduros que não precisavam do Estado. Para ele, isso era risível: como esperar que um trabalhador pouco informado sobre a legislação e bombardeado diariamente com propaganda antissindical tivesse conhecimento de leis trabalhistas tão específicas? É bastante razoável acreditar que muitos dos empregados da Metropolitan Life Insurance pensaram que o gerente dizia a verdade; assim sendo, a empresa exercera influência indevida sobre os empregados e a eleição, na opinião de Jenkins, deveria ser anulada. A visão do republicano era, evidentemente, minoritária, e suas críticas não encontraram eco entre os outros membros da NLRB.

No caso *Tri-Cast, Inc.*, de 1985, também houve uma distorção da lei durante o período de campanha.²² A empresa distribuiu uma carta aos empregados que afirmava que, caso se sindicalizassem, não poderiam negociar nada pessoalmente com seus superiores: tudo teria de ser feito por meio do sindicato. Os membros da NLRB tiveram uma opinião distinta daquela do diretor regional, que havia recomendado a anulação da eleição. A *Board* citou os casos *Midland*, *Riveredge* e *Furr's*, dizendo que, mesmo que a carta

²² *Tri-Cast, Inc. and International Molders and Allied Workers Union, AFL-CIO-CLC, Petitioner. Case 7-RC-16468.*

distribuída pela empresa fosse considerada uma distorção da lei, ainda assim não haveria motivo para realizar outra eleição. Vemos, nesses casos em que houve distorções da lei, o quanto *Midland* e *Riveredge* contribuíram para alterar o processo de eleição sindical nos Estados Unidos.

3.3 – O caso SDC

Passemos agora para outro caso paradigmático da NLRB da década de 1980: *SDC Investment, Inc.*, de 1985.²³ Trata-se de mais um caso de desregulação, desta vez envolvendo falsificação de documentos oficiais da NLRB. Ao longo de sua história, a Board sempre havia condenado esse tipo de fraude, visto como um abuso, e nunca como liberdade de expressão. Até a década de 1980, o paradigma a partir do qual casos desse tipo eram julgados era *Allied Electric Products, Inc.*, de 1954.²⁴ Nessa decisão da era Eisenhower, os membros da National Labor Relations Board julgaram um caso em que representantes do sindicato distribuíram cédulas de votação da NLRB alteradas. Foi marcado um “X” na opção “sim” e foi escrita a mensagem “marque apenas a opção SIM”. A Board considerou que essa alteração do documento poderia influenciar os trabalhadores, levando-os a crer que a agência apoiava o sindicato. Conseqüentemente, a eleição foi anulada e a NLRB decidiu que a apresentação, durante as campanhas, de qualquer tipo de documento oficial da agência alterado seria motivo para a anulação da eleição.

Trinta e um anos depois, em 1985, a NLRB, agora na era Reagan, deparava-se com um caso similar: um representante sindical fez circular, pouco antes da eleição, uma cédula alterada da NLRB. No anverso, não havia nenhuma modificação: via-se a cédula oficial da Board, em inglês. No reverso, porém, havia uma cópia da cédula oficial em espanhol, escrita manualmente, com a mensagem “Lembre-se de votar sim no dia 16 de dezembro.”²⁵

²³ *SDC Investment, Inc. and Butchers' Union Local 498, United Food and Commercial Workers, Petitioner. Case 20-RC-15319.*

²⁴ *Allied Electric Products, Inc. And International Brotherhood of Electrical Workers, AFL, Petitioner. Case no. 2-rc-6418.*

²⁵ *SDC Investment...*

Se seguisse o critério estabelecido em *Allied Electric*, a eleição deveria ser anulada sem mais delongas. Entretanto, a Board afirmou que não via motivo para tratar a alteração de documentos da agência *per se* como conduta repreensível. A maioria republicana declarou, primeiramente, que a interpretação da regra de *Allied Electric* havia variado muito ao longo dos anos: em alguns casos, a simples modificação de cédulas da NLRB, por menor que fosse, era motivo para anular a eleição; em outros, o que a Board considerou foi se a alteração era capaz ou não de influenciar os trabalhadores.

O que os membros da comissão estavam dizendo não era nenhum absurdo. De fato, houve casos em que a lei foi interpretada de forma distinta, e a Board citou exemplos que comprovavam isso. Em *Mercury Industries Inc.*, de 1978, por exemplo, a lei foi aplicada de forma literal: um documento da NLRB alterado que foi dado aos trabalhadores pelo sindicato foi motivo suficiente para que a eleição fosse anulada.²⁶ Em contrapartida, em *Associated Lerner Shops of America, Inc.*, a Board decidiu que uma cédula alterada da NLRB que circulou entre os trabalhadores não passava a impressão de que a agência apoiava um dos lados, já que ficava claro que a alteração partira de terceiros e que aquilo era pura propaganda.²⁷

Assim sendo, a Board determinou que era hora de rever a regra de *Allied Electric* levando em conta as decisões recentes de *Midland* e *Riveredge Hospital*, que também falavam de propaganda de campanha e dos limites ao discurso de empregadores e representantes sindicais. Os membros da NLRB afirmaram que o princípio que norteou ambas as decisões foi o de que os trabalhadores deveriam ser tratados como “indivíduos maduros”. Citando um trecho de *Midland*, a comissão alegou que “contanto que o material de campanha seja o que ele pretende ser, i.e., mera propaganda de um determinado grupo, a Board deixará a tarefa de avaliar seu conteúdo exclusivamente aos empregados”.

²⁶ *Mercury Industries, Inc. and Drivers, Salesmen, Warehousemen, Milk Processors, Cannery, Dairy Employees and Helpers Union, Local No. 695, affiliated with the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Petitioner. Case 30 RC- 3271.*

²⁷ *Associated Lerner Shops of America, Inc. and Retail, Wholesale and Department Stores Union, AFL-CIO, Petitioner. Case 12-RC-4269.*

A sequência do raciocínio dos membros da Board é interessante: segundo eles, o crucial era determinar se a alteração da cédula da NLRB passava a impressão de que a agência apoiava um dos lados. Quando ficava claro que essa alteração era obra de terceiros, e não da *Board*, os trabalhadores tinham capacidade de reconhecer a modificação como propaganda e poderiam avaliá-la como quiserem. Assim, o presidente da NLRB, Donald Dotson, e seus colegas Robert Hunter e Patricia Diaz Dennis, estavam determinando algo muito importante: a alteração de cédulas da NLRB não seria mais, por si só, uma conduta repreensível. Para os três membros da agência, não fazia sentido anular uma eleição se a cédula alterada não havia influenciado de maneira indevida os trabalhadores.

Mas Dotson e seus colegas não pararam por aí: mesmo que não ficasse claro que a alteração fora feita por terceiros, a eleição não deveria ser automaticamente anulada. Antes, era preciso analisar a “natureza e o conteúdo do material” e determinar se ele de fato poderia ter influenciado os trabalhadores de forma indevida. A Board afirmou que não poderia haver um critério apriorístico para isso: seria preciso examinar caso a caso.

A aplicação desse novo critério já começou com *SDC*: no caso, o nome da pessoa/grupo responsável pela alteração não estava identificado na cédula. Desta forma, fazia-se necessário examinar o conteúdo do material. O texto em espanhol no reverso da cédula, apesar de manuscrito, estava no mesmo formato do original em inglês. Ademais, a frase “Lembre-se de votar sim no dia 16 de dezembro” estava escrita no mesmo estilo do restante do texto em espanhol e um selo oficial da NLRB fora colocado na parte superior da cédula. Levando tudo isso em conta, os membros da Board concluíram que o material alterado podia sim dar a impressão, principalmente aos trabalhadores hispanófonos, de que a agência queria que eles votassem “sim” nas eleições. Os resultados foram anulados e foi determinado que uma segunda eleição fosse realizada.

Assim como *Midland* e *Riveredge*, *SDC* logo se transformou em um precedente importante para outras decisões da NLRB. Em 1986, a *Board* aplicou novamente os princípios de *SDC*, visto que um sindicato distribuía cédulas alteradas da NLRB durante o período de campanha. Trata-se do caso

*Professional Care Centers of North America, Inc.*²⁸ Nas cédulas em questão, houve várias modificações, dentre as quais: o selo da NLRB havia sido substituído pelo selo do sindicato; o quadrado com a opção “Sim” tinha sido marcado com um “X”; fora escrita a mensagem “Você tem o direito de votar em uma eleição secreta. – o chefe não vai saber como você votou. Vote no sindicato – vote para melhorar suas condições. Lute por seus direitos.”; o sindicato foi identificado no final: “Distribuído por – Local Union 410, AFSCME, AFL-CIO, St. Louis, MO”.

Dotson e Dennis, que julgaram o caso, citaram *SDC* e declararam que o autor das modificações nas cédulas estava claramente identificado, o que impediria que trabalhadores pensassem que a NLRB favorecia o sindicato. Wilford W. Johansen, republicano nomeado em 1985 para a agência, discordou, alegando que as cédulas não identificavam quais alterações haviam sido feitas e não explicitavam, com todas as letras, que fora o sindicato o autor delas (apenas diziam que o sindicato havia distribuído os documentos).²⁹ Dotson e Dennis rebateram Johansen e afirmaram que *SDC* não requeria que as modificações fossem expressamente identificadas. Além disso, consideraram que os dados do sindicato que constavam nas cédulas eram suficientes para identificá-lo como autor das alterações.

Outro caso que ajudou a estabelecer *SDC* como parte da jurisprudência da NLRB foi *C. J. Kriebel*, decidido em maio de 1986.³⁰ Ao contrário de *Professional Care Centers*, aqui as cédulas modificadas distribuídas não continham a identificação do sindicato, o autor das alterações. O sindicato incluiu nas cédulas um texto com a decisão de um juiz norte-americano contra um patrão de outra empresa do mesmo ramo da *C. J. Kriebel*, além de desenhos de propaganda e um “X” na opção “Sim”. Como o sindicato

²⁸ *Professional Care Centers of North America, Inc. and Institutional and Public Employees Union, Local 410, American Federation of State, County and Municipal Employees, AFL-CIO. Case 14-RC-10016.*

²⁹ É importante esclarecer que nem sempre os casos são julgados pelos cinco membros da Board. Frequentemente, formam-se grupos de três membros, como no caso em questão. Cf. *What we do: Decide Cases*. Disponível em: <<https://www.nlrb.gov/what-we-do/decide-cases>> Acesso: 10 de junho de 2016.

³⁰ *C. J. Kriebel Company and Graphic Communications International Union, Local 508, O-K-I, AFL-CIO, Petitioner. Case 9-RC-14704.*

não estava identificado, a Board se viu obrigada a analisar o conteúdo das alterações realizadas. Para a maioria dos membros da agência, as alterações não poderiam ter influenciado os trabalhadores de forma indevida. Dotson e Dennis alegaram que era improvável que algum trabalhador pensasse que o juiz do texto mencionado fosse o responsável pelos desenhos e pelo "X". Além disso, ficava claro que os desenhos não eram originais do documento, mas haviam sido inseridos ali por terceiros. Com isso, a objeção do empregador foi negada e o sindicato se tornou o representante dos empregados daquela unidade.

Vale dizer que Johansen novamente discordou de seus colegas, afirmando que, em sua opinião, as cédulas distribuídas podiam sim passar a impressão de que a NLRB estava do lado do sindicato. As discordâncias neste caso e em *Professional Care Centers* já nos mostram como a regra estabelecida em SDC era muito pouco clara. Ainda assim, essa decisão continuou servindo como referência para a NLRB na era Reagan.

No ano seguinte, 1987, encontramos um terceiro caso que usa SDC como referência. Trata-se de *BIW Employees Federal Credit Union*.³¹ Neste caso, foi o empregador quem distribuiu cédulas alteradas da NLRB. As cédulas apareciam com um "X" marcado na opção "não", com uma seta desenhada à mão indicando essa opção e com uma frase curta, explicando que votar "não" significava que o empregado não queria que o sindicato fosse seu representante. As cédulas modificadas foram distribuídas junto com um memorando da empresa. O diretor regional da Board analisou as cédulas e viu que o autor das alterações não estava identificado nelas. Para o diretor, os documentos podiam dar a entender que era a própria Board que havia marcado a opção "não" e feito as demais alterações. Tendo isso em conta, recomendou o cancelamento da eleição, pois o patrão a havia vencido usando artifícios injustos.

Os membros da NLRB concordaram com a primeira conclusão do diretor regional: de fato, o autor das modificações não estava identificado nas cédulas. Para eles, no entanto, as alterações não eram capazes de influenciar os trabalhadores de forma indevida. O memorando que foi entregue junto com

³¹ *BIW Employees Federal Credit Union and Truck Drivers, Warehousemen and Helpers Union Local #340, a/w International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Petitioner. Case 1-RC-18874.*

as cédulas, preso a elas por um clipe, claramente era de autoria da empresa e nenhum empregado poderia duvidar disso. Ademais, o memorando também dizia para os empregados votarem não. A partir disso, a Board concluiu que os trabalhadores certamente viram que as modificações nas cédulas foram feitas pelo empregador e sabiam que aquilo não era nada mais do que propaganda. O resultado: as queixas do sindicato foram rejeitadas.

Vale ressaltar que, neste caso, os membros da agência não examinaram apenas a “natureza e conteúdo” das alterações, como constava em *SDC*, mas analisaram também o memorando, um documento externo. A NLRB justificou o procedimento alegando que análises de evidências extrínsecas já haviam sido realizadas em dois casos anteriores, sendo um deles *C. J. Krehbiel*, que nós já examinamos. Também é preciso dizer que Johansen discordou de seus colegas mais uma vez, usando os mesmos argumentos de suas dissensões anteriores.

Analisemos uma última decisão que tomou *SDC* como precedente: *Baptist Home for Senior Citizens, Inc.*³² Julgado em 1988, o caso tem similaridades impressionantes com *BIW Employees*, que acabamos de analisar. Os empregados da empresa receberam cédulas de votação alteradas, anexadas a um memorando do patrão que explicava o funcionamento das eleições e conclamava os trabalhadores a votarem contra o sindicato. Nas cédulas, o quadrado da opção “Não” estava marcado com um “X”.

Apesar de o autor das alterações não ser identificado nem nas cédulas nem no memorando, a maioria dos membros da NLRB concluiu que o contexto em que os documentos haviam sido distribuídos isentavam a empresa de todo tipo de influência indevida. Os membros da comissão alegaram que o memorando estava assinado pela administração e que o fato de ele pedir para que os empregados votassem “Não” não deixava nenhuma dúvida de que as cédulas que o acompanhavam faziam parte da propaganda do empregador. Assim, as objeções do sindicato foram ignoradas e o resultado da eleição foi mantido, com vitória para o empregador. Johanson, previsivelmente, discordou da decisão da NLRB e afirmou que os documentos alterados podiam ter influenciado, de forma indevida, o resultado das eleições.

³² *Baptist Home for Senior Citizens, Inc. and United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC, Petitioner, Case 10-RC-13499.*

Esses casos são suficientes para mostrar a influência de *SDC* em decisões posteriores da agência. É de interesse registrar que, nos anos 1990, a NLRB descobriu uma maneira de interferir ainda menos em casos de alterações de cédulas: passou-se a imprimir nelas uma mensagem que afirmava que a agência não apoiava nenhum dos lados na eleição e que quaisquer marcas e anotações nas cédulas haviam sido feitas por terceiros.³³ Não há, pois, indícios de que a *Board* tenha voltado à sua política anterior de estabelecer maiores limites a modificações de cédulas. Ao contrário, casos recentes (como o citado *Ryder Memorial Hospital*, de 2007) sugerem que a interferência da NLRB em casos desse tipo foi ficando cada vez menor.

3.4 – O caso *Rossmore House*

Queremos analisar um último caso paradigmático da era Reagan: *Rossmore House*, de 1984.³⁴ As três decisões que examinamos até agora tratavam, fundamentalmente, da liberdade de apresentar dados falsos e alterar documentos durante campanhas de eleição sindical. *Rossmore House* é bastante interessante porque trata de outra dimensão da liberdade de expressão: a possibilidade ou não de um patrão interrogar seus empregados no período de campanha.

Vejam os fatos. Warren Harvey, um empregado do hotel *Rossmore House*, estava tentando sindicalizar os trabalhadores do estabelecimento

³³ Essa mensagem começou a circular nas cédulas a partir de 1993, e dizia, literalmente: "Aviso: Esta é a única nota oficial desta eleição e não deve ser apagada por ninguém. Quaisquer marcas que você vir em qualquer cédula ou em qualquer lugar nesta nota não foram feitas pela National Labor Relations Board e não foram colocadas lá pela National Labor Relations Board. A National Labor Relations Board é uma agência do governo dos Estados Unidos e não apoia nenhuma escolha na eleição." Ver: *Irvington Nursing Care Services, Inc. d/b/a Brookville Healthcare Center and District 1199J, National Union of Hospital and Health Care Employees, AFSCME, AFL-CIO, Petitioner. Case 22-RC-10629* e também *Ryder Memorial Hospital and Union Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Electricas, Inc., Petitioner. Case 24-RC-8370*. Este último caso, de 2007, apresenta um histórico do tratamento de casos de cédulas alteradas.

³⁴ *Rossmore House and Hotel Employees and Restaurant Employees Union, Local 11, Hotel Employees and Restaurant Employees International Union, AFL-CIO. Cases 31-CA-12388 and 31-CA-12422*.

e, para isso, começou a distribuir *authorization cards*³⁵ a seus companheiros. O gerente do hotel, ao tomar conhecimento do fato, questionou Harvey. As versões de Harvey e do gerente diferem ligeiramente. O gerente disse que apenas perguntou a Harvey se ele estava tentando organizar os trabalhadores; depois da resposta do empregado, ele teria dito apenas “ok”. Na versão de Harvey, o gerente foi além: disse que os donos do hotel não iriam gostar disso e teriam de combater Harvey “até o fim”. O trabalhador teria respondido que não era nada pessoal, e o gerente, ao final, teria afirmado: “Eu também terei de combater isso”. Alguns dias depois, um dos donos do hotel, sr. Tsay, foi falar com Harvey. Segundo o empregado, Tsay lhe perguntou o porquê de ele querer sindicalizar os empregados e, depois da resposta de Harvey, disse que falaria com o gerente a respeito.

Na decisão da NLRB, ficamos sabendo que um *administrative law judge*³⁶ da agência considerou ambas as conversas ilegais por violarem a seção 8(a) (1) do *National Labor Relations Act*. Essa seção contém uma série de proibições aos empregadores, dentre elas a de “questionar coercitivamente empregados sobre as atividades e simpatias sindicais suas e de seus colegas”.³⁷ Para ele, uma interrogação sobre os motivos pelos quais um trabalhador apoiava um sindicato interferia com sua livre escolha e era coercitiva. A comissão da *Board*, no entanto, interpretou a lei e os fatos de maneira diferente. A decisão apresenta um breve histórico de como casos semelhantes foram decididos na história recente da agência. Os membros da *Board* afirmam que até o caso *PPG Industries, Inc.*, em 1980, atitudes como a de Tsay e de seu gerente não eram consideradas ilícitas. O texto cita, como exemplos, *Goodrich Footwear Co.*, de 1973, e *Stumpf Motor Co.*, de 1974. De fato, em ambos os casos,

³⁵ Literalmente, “cartões de autorização”. São os documentos que, assinados pelos empregados, devem ser encaminhados à NLRB para mostrar que o sindicato tem apoio de pelo menos 30% dos trabalhadores daquela unidade. Com isso, a agência pode conduzir uma eleição de representação sindical.

³⁶ Esse juiz regional dava uma primeira decisão; depois, era possível recorrer à comissão da *Board*.

³⁷ *Interfering with Employee rights (Section 7 & 8(a)(1))*. Disponível em: <<https://www.nlr.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-employee-rights-section-7-8a1>> Acesso: 1º de novembro de 2015. A tradução é minha.

empregados foram interrogados e a NLRB não considerou nenhuma atitude dos patrões ilegal. Em *Goodrich Footwear*, a *Board* considerou que as perguntas que o empregador fizera a um empregado sobre o sindicato não tiveram teor coercitivo.³⁸ Em *Stumpf Motor*, a NLRB atestou que um diálogo entre patrão e trabalhador a respeito de organização sindical fora uma conversa normal e tampouco interferira com a livre escolha do empregado.³⁹

Em 1980, as normas para decisões de casos desse tipo mudaram. A *Board* de Carter determinou, no caso *PPG*, que questionamentos como os de *Goodrich Footwear* e *Stumpf Motor* revelavam insatisfação do patrão com a organização dos empregados e que isso desencorajava sua sindicalização.⁴⁰ *PPG* determinou que interrogações desse tipo não mais poderiam ser aceitas pela *Board*.

A comissão de 1984, por sua vez, alterou a norma de *PPG*. De acordo com a maioria republicana, o caso havia estabelecido uma regra peremptória que desconsiderava por completa as circunstâncias dos interrogatórios. A comissão citou a decisão de uma Corte de Apelações que determinara que interrogações de empregados não eram ilegais *per se*: elas só deveriam ser consideradas ilegais se houvesse nelas um caráter coercitivo que ameaçasse os trabalhadores e que pudesse interferir em suas decisões na hora das eleições. A Corte de Apelações de outra região adotou a mesma resolução em uma situação similar e essa decisão também é citada pela NLRB.⁴¹ Levando tudo isso em conta, a *Board* de Reagan decidiu anular *PPG* e voltar a permitir interrogatórios de patrões

³⁸ *B. F. Goodrich Footwear Company and United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, AFL-CIO. Case 11-CA-4830.*

³⁹ *Stumpf Motor Company, Inc. and General Drivers and Dairy Employees Union Local No. 563 affiliated with the international Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America. Cases 30-CA-2098 and 30-RC-1773.*

⁴⁰ *PPG Industries, Inc., Lexington Plant, Fiber Glass Division and Chauffeurs, Teamsters and Helpers Local Union No. 391, affiliated with International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America. Cases 11 CA-7573, 11-CA-7805, 11-CA-7846, and 11-CA 7928.*

⁴¹ Após a decisão da comissão da *Board*, é possível recorrer a uma Corte de Apelações (*Court of Appeals*) para que a decisão seja revista. Cf. *Appellate Court Briefs and Motions*. Disponível em: <<https://www.nlr.gov/cases-decisions/appellate-court-briefs-and-motions>> Acesso: 13 de junho de 2016.

a empregados. A decisão de *Rossmore House* determinava que os empregadores, a partir desse momento, voltariam a ter liberdade para perguntar a *open union adherents* (algo como “apoiadores públicos do sindicato”) sobre suas atividades e simpatias sindicais.⁴² Só seriam consideradas *unfair labor practices* interrogatórios que apresentassem ao empregado “ameaça de represália ou promessa de benefício”.

Rossmore House também enumerou alguns fatores que deveriam ser levados em conta sempre que a NLRB se deparasse com queixas sobre interrogatórios. Os fatores são quatro: o contexto em que as perguntas foram feitas; a natureza das informações solicitadas; a identidade do interrogador; o lugar e método de interrogação. A *Board* enfatizou que tais fatores não deveriam ser aplicados mecanicamente aos casos. Tratava-se apenas de elementos que poderiam ser considerados para decidir se uma determinada atitude patronal era coercitiva ou não.

Don A. Zimmerman, o membro independente na *Board*, discordou dos colegas. Para ele, PPG não estabelecia nenhuma “regra *per se*”; ao contrário, era *Rossmore House* que o fazia. Zimmerman alegou que a regra de PPG partia de uma premissa fundamental do *National Labor Relations Act*: a de que há um grande desequilíbrio de poder entre um patrão e um trabalhador. O empregador possui poder econômico quase total sobre seu empregado e por isso é dever do Estado proteger esse último de toda atitude patronal coercitiva. Podemos dizer que Zimmerman considerava o trabalhador *hipossuficiente*, diferentemente de seus colegas. Por fim, Zimmerman afirmou que acreditava que a regra de PPG era aquela que melhor preservava a *free choice* dos empregados.

Um ano depois, em 1985, o caso *Rossmore House* já começou a criar polêmica entre os membros da NLRB, que divergiam quanto à interpretação da norma nele estabelecida. Em *Sunnyvale Medical Clinic*, a diretora do

⁴² Isso será objeto de controvérsia na *Board* posteriormente. A NLRB não afirmou com clareza que *todos* os trabalhadores estariam sujeitos a essa regra. Em vez disso, mencionou apenas a possibilidade de um empregador interrogar os “apoiadores públicos do sindicato”. Da maneira como está escrito, o texto dá a entender que aqueles que não fossem militantes sindicais ou simpatizantes notórios do sindicato não poderiam ser interrogados de forma alguma a respeito de suas opiniões sobre a sindicalização da unidade. Voltaremos a esse ponto no caso *Sunnyvale*, de 1985.

estabelecimento questionou uma trabalhadora que não era militante sindical.⁴³ Em uma conversa privada, a diretora perguntou à empregada o porquê de ela ter começado a distribuir *authorization cards* a seus colegas e lhe disse que o dono da clínica não queria sindicatos ali.

Dotson, Dennis e Johansen, membros que formaram a comissão encarregada de julgar o caso, concluíram que não houve coerção na conversa, ainda que a trabalhadora em questão não fosse uma “*open and active union supporter*”. Os membros da agência reafirmaram que não se podia considerar que todas as interrogações a empregados eram, por si sós, coercitivas. Na decisão, os quatro fatores mencionados em *Rossmore House* para o julgamento de casos desse tipo foram citados. A comissão declarou que as perguntas feitas pela diretora foram genéricas, desprovidas de qualquer teor de coerção, e que sua afirmação a respeito dos sindicatos não continha nenhuma ameaça. A *Board* ainda afirmou que esse tipo de conversa era algo normal entre trabalhadores e supervisores que trabalham juntos. Assim, as queixas de *unfair labor practice* foram rejeitadas.

É interessante perceber como, para a NLRB de Reagan, muito poucas atitudes patronais eram consideradas coercitivas. Até mesmo um interrogatório a portas fechadas, em que uma supervisora questionou uma trabalhadora sobre a sindicalização da unidade e disse com todas as letras que aquilo não era desejado pelos patrões, foi considerado normal. Os membros da agência pareciam realmente acreditar na capacidade dos empregados de não se deixar influenciar por ocorrências desse tipo.

Patricia Diaz Dennis, em sua dissensão, chamou a atenção para a falta de clareza do caso *Rossmore House*. Se levada ao pé da letra, a decisão da *Board* dizia respeito apenas a “*open and active union supporters*”. O caso não dizia, de forma explícita, que todo e qualquer funcionário estaria sujeito às normas estabelecidas no caso. Um trabalhador que não fosse um militante sindical não poderia, dessa forma, ser interrogado. Dennis alegou que o questionamento de alguém que ainda não havia decidido sobre suas preferências sindicais era intrinsecamente coercitivo e limitava a “liberdade de ação” do trabalhador.

⁴³ *Sunnyvale Medical Clinic, Inc. and Engineers and Scientists of California, Marine Engineers, Beneficial Association, ;AFL-CIO. Cases 32-CA-4840, 32-CA-4985, 32-CA-5117, and 32-CA-5305.*

A membra da NLRB ainda afirmou que o conteúdo da conversa, no caso *Sunnyvale*, tinha um sentido claro de ameaça.

Esse caso deixou, pois, uma grande questão no ar: a liberdade de interrogação estabelecida em *Rossmore House* valeria apenas para apoiadores públicos do sindicato (interpretação de Dennis), ou para todos os trabalhadores (interpretação de Dotson e Johansen)? Em *Timisco, Inc.*, de 1986, a agência tornou clara sua posição.⁴⁴ Em uma das notas do caso, o presidente Dotson explica que a decisão de *Sunnyvale* já havia mostrado que os critérios estabelecidos em *Rossmore House* valeriam para *todos* os empregados, e não apenas para os militantes sindicais. Para o presidente da agência, *Sunnyvale* complementava *Rossmore House*.

E assim foi: patrões passaram a ter muito mais liberdade para questionar todos os seus empregados. *Rossmore House*, que teve suas regras mais bem explanadas em *Sunnyvale*, tornou-se outro precedente de peso na jurisprudência da *Board*. Em *Jefferson Ready Mix and Material, Inc.*, de 1987, o dono da empresa, fora do ambiente da fábrica, conversou com dois de seus empregados sobre as vantagens e as desvantagens da sindicalização da unidade.⁴⁵ Os trabalhadores haviam participado de uma reunião dos *Teamsters* e o patrão, além de perguntar como fora a reunião, rebateu argumentos dos dois empregados a respeito dos benefícios oferecidos pela empresa. A comissão da NLRB, citando tanto *Rossmore* quanto *Sunnyvale*, declarou que não houvera nada de coercitivo na atitude do patrão e que tudo que ele fizera estava dentro dos limites da lei.

É verdade que nem sempre a *Board* decidia a favor dos patrões. Em casos extremos, em que houvesse provas claras de ameaças ou promessas explícitas de benefícios, os empregadores sofriam sanções. É o caso de *Gupta Permold*

⁴⁴ *Timisco, Inc. and Local 285, Graphic Communications International Union, AFL-CIO, CLC. Case 5-CA-17508.*

⁴⁵ *Jefferson Ready Mix and Material, Inc. and Construction, Building Material, Ice and Coal, Laundry and Dry Cleaning, Meat and Food Products Drivers, Helpers, Warehousemen, Yardmen, Salesmen and Allied Workers Local Union No. 682, Affiliated with International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America. Cases 14-CA-18525 and 14-RC-10120.*

Corporation, de 1988.⁴⁶ O dono dessa empresa disse aos empregados para jogar seus cartões sindicais fora e os intimou a não comparecer a uma reunião do sindicato. Além disso, conversou com vários trabalhadores individualmente e se disse decepcionado por suas simpatias sindicais. Como se isso não bastasse, chegou a demitir dois empregados por estarem engajados em atividades sindicais. Nestas circunstâncias, a comissão da *Board* concluiu que houve sim uma atmosfera de ameaça e coerção na empresa e que o patrão havia incorrido em *unfair labor practices*. Apesar de decisões favoráveis aos trabalhadores, como essa, fica evidente como *Rossmore House* deu aos patrões uma liberdade muito maior e privilegiou, assim como os demais casos aqui analisados, a liberdade de expressão em detrimento da livre escolha dos empregados.

É importante dizer que decisões da *Board* posteriores à era Reagan continuaram tomando *Rossmore House* como referência, mesmo em momentos em que a comissão da agência tinha maioria democrata. Exemplos disso são os casos *U.S. Web, Inc.* e *Chardan, Inc.*, ambos da era Clinton.⁴⁷ Decisões da NLRB dos últimos anos mostram que *Rossmore House* continua servindo de paradigma para as decisões da agência. Em *Mi Pueblo Foods*, de 2014, o teste descrito em *Rossmore* é mais uma vez esclarecido e norteia a sentença da *Board*.⁴⁸

⁴⁶ *Gupta Permold Corporation and United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC. Cases 6-CA-18542, 6-CA-18655, and 6-RC-9627.*

⁴⁷ *U.S. Web, Inc. and James Radosta. Case 29-CA-20063 e Chardan, Inc., d/b/a Perfect Art and Knitgood Workers Union, Local 155, Union of Needletrades, Industrial & Textile Employees, AFL-CIO, (UNITE) and United Production Workers Union, Local 17-18. Cases 29-CA-22767 and 29-RC-9054.*

⁴⁸ *Mi Pueblo Foods and The United Food and Commercial Workers Union, Local 5. Case 32-CA-064836.*

[considerações finais]

Esperamos, agora que chegamos à parte final deste trabalho, que os objetivos esboçados na introdução tenham sido alcançados. Esperamos que a legislação trabalhista norte-americana, a história da NLRB e algumas das principais alterações na jurisprudência da agência tenham ficado minimamente claras. Desejamos, igualmente, que o leitor tenha compreendido, em linhas gerais, a ascensão do movimento liberal-conservador nos Estados Unidos e sua importância para o estudo das transformações ocorridas no país na década de oitenta.

Nossa análise das decisões da Board suscita diversas questões. Em primeiro lugar, corrobora o imenso poder que têm os membros da comissão da agência na determinação da política trabalhista da nação. Sem que nenhuma lei fosse alterada, mudaram-se radicalmente os parâmetros para a determinação do que era ou não lícito em campanhas sindicais, em material de propaganda e na relação entre empregados e empregadores. Isso evidencia, como já dissemos, a influência direta do presidente dos Estados Unidos na política trabalhista, posto ser ele quem indica os membros da Board.

Reagan nomeou indivíduos alinhados com o pensamento liberal, sendo o mais emblemático deles o presidente da comissão, Donald Dotson. A Board da era Reagan foi responsável por uma ampla desregulamentação das relações de trabalho, declarando que, a partir daquele momento, diversos conflitos trabalhistas não seriam mais resolvidos pela NLRB. Além disso, deu mais liberdade aos empregadores, que passaram a poder tomar uma série de decisões sem precisar negociar com os sindicatos.

No caso sobre interrogação de trabalhadores por parte dos patrões (*Rossmore House*), é evidente que a decisão favoreceu sobremaneira os empregadores e contribuiu para dificultar a organização dos trabalhadores. Nas decisões referentes a falsidades durante campanhas e a material de propaganda, as mesmas liberdades foram dadas a representantes sindicais e a empregadores. Como mostramos no capítulo três, houve vários casos em que os sindicatos apresentaram dados falsos ou cédulas de votação alteradas em período de campanha e, mesmo com tais práticas comprovadas, a Board manteve o resultado das eleições, com vitória para os sindicatos.

No entanto, é preciso destacar, como nota Gross, que os patrões têm muito mais possibilidade, tempo e meios do que os representantes sindicais para influenciar seus empregados. Seria necessário um amplo levantamento estatístico para afirmar com certeza, mas é razoável supor que as mudanças da era Reagan no que tange à questão de *free speech* e *free choice* acabaram por prejudicar os sindicatos e por beneficiar os empregadores.¹

É importante, acreditamos, atentar para a maneira como a própria comissão justificou suas decisões. A leitura dos documentos da agência nos leva à conclusão de que um dos elementos centrais para a compreensão das transformações ocorridas na NLRB da era Reagan, particularmente na questão do *free speech* e da *free choice*, é uma nova concepção a respeito do trabalhador. Se composições anteriores partiam do princípio de que o empregado necessitava de algum tipo de proteção do Estado contra abusos de empregadores e de representantes sindicais, a comissão liderada por Dotson, alinhada com ideias liberais, tendia a ver o trabalhador como maduro, autônomo e capaz de lidar sozinho com essas situações. Não havia motivos para impor limites a atitudes que, na visão da Board de Reagan, não influenciavam indevidamente os trabalhadores. Assim, a interferência do Estado em casos como aqueles aqui analisados, além de aumentar a burocracia da agência, passou a ser vista como simplesmente desnecessária.

¹ Todavia, é preciso de cautela para não exagerar os efeitos das decisões da Board da era Reagan no declínio do movimento sindical norte-americano. Deve-se considerar que a queda na taxa de sindicalização nos Estados Unidos vem ocorrendo de forma constante desde a década de 1950, sendo que não houve acentuação dessa tendência nos anos oitenta. O mesmo pode ser dito do número de eleições sindicais e de casos de *unfair labor practices* com resultados desfavoráveis aos sindicatos. As causas para o declínio do movimento operário nos Estados Unidos dividem historiadores e vão desde mudanças estruturais na economia do país (como a desindustrialização e o aumento do setor de serviços), passando por fenômenos cíclicos (como aumento da taxa de desemprego), até questões relacionadas à nova composição da força de trabalho (por exemplo, a ascensão de mulheres e de outros grupos tradicionalmente mais difíceis de sindicalizar). Tem também grande peso, nas análises já realizadas, a crescente organização da oposição empresarial, o que procuramos cobrir no capítulo dois. Para um balanço de todas essas teses, ver GOLDFIELD, Michael. *The decline of organized labor in the United States*. Chicago, IL; Londres: The University of Chicago Press, 1989.

Por esses motivos, patrões e sindicatos ganharam muito mais liberdades, conquanto menos proteção aos trabalhadores. É essa concepção sobre o trabalhador que torna coerentes e nos permite entender as decisões acerca do *free speech* e da *free choice*. Defendemos a tese, pois, de que a valorização da liberdade de expressão e a diminuição da interferência do Estado para proteger a livre escolha do trabalhador foram corolários diretos da visão dos membros da Board de que empregados não eram hipossuficientes, mas “indivíduos maduros”. Se levamos em conta a ideologia do governo Reagan, as indicações para a comissão da Board e o conjunto das decisões da agência no período, parece-nos plausível considerar essa visão da comissão parte de uma política de favorecimento da atividade empresarial e de cerceamento da ação dos sindicatos.

Outro ponto a destacar é que, se o governo Reagan representou várias novidades no trato com o movimento sindical, é preciso reconhecer que também houve continuidades. O presidente Carter, apesar de compor uma Board mais preocupada com a livre escolha dos trabalhadores e que impôs vários limites ao *free speech*, já havia se aproximado do empresariado, adotado uma política econômica mais conservadora e desregulado alguns setores da economia, como o das linhas aéreas. Além disso, várias das decisões da NLRB tomadas na era Reagan não foram totalmente novas, representando, antes, a retomada de princípios que já haviam sido adotados em outras épocas pela agência. É preciso, pois, relativizar a ideia de que o governo do republicano representou um divisor de águas no que se refere à política trabalhista no país. O que se pode afirmar é que o governo Reagan aprofunda e radicaliza uma tendência antissindical já antiga.

Tudo isso nos faz voltar àquilo que afirmamos na introdução: as mudanças nas relações de trabalho ocorridas na era Reagan estão inseridas em um processo mais amplo de ascensão de ideias liberais e conservadoras que se iniciou como reação ao *New Deal*. Economistas liberais, pensadores conservadores e o empresariado em geral foram se articulando, desde aquele período, contra o movimento sindical. Esse último, que tanto estímulo ganhara nos anos 1930 (graças, principalmente, à lei Wagner), no pós-Segunda Guerra iniciou uma trajetória de lento e constante declínio, declínio esse marcado por grandes derrotas, como a promulgação das leis Taft-Hartley e Landrum-

Griffin. Tal debacle, relacionado em larga medida à ofensiva patronal e liberal-conservadora, perpassou as décadas de 1970 e 1980 e segue até a atualidade. Vale lembrar que as decisões da Board que aqui analisamos servem de paradigma até hoje. Em outras palavras: de lá para cá, a Board não voltou a proteger a livre escolha dos trabalhadores e manteve sua filosofia de amplas liberdades para o *free speech*. Isso significa que a comissão da NLRB da era Reagan criou uma jurisprudência muito mais duradoura do que composições anteriores, jurisprudência essa que já dura trinta anos.²

Em síntese, esperamos haver lançado alguma luz sobre a desregulamentação das relações trabalhistas nos Estados Unidos. Tal processo é de suma importância para que se entendam questões como a relação entre política e movimento sindical e a força das ideologias na formação das agendas trabalhistas. Além disso, é um ponto central a levar em conta quando se pensem novas estratégias de organização dos trabalhadores. Trata-se, pois, de um fenômeno extremamente atual e fundamental para a compreensão do mundo contemporâneo.

² Basta lembrar aquilo que vimos no último item do capítulo um, quando analisamos a história do embate entre *free speech* e *free choice* na história da NLRB. A cada mudança na Casa Branca, mudavam-se também os membros da Board e a jurisprudência era alterada por completo. As decisões da era Reagan, ao contrário, sobreviveram até mesmo a dois mandatos de um presidente democrata (Bill Clinton).

[bibliografia]

Livros

- BAKER, Dean. *The United States since 1980*. Cambridge, UK; Nova York, NY: Cambridge University Press, 2007.
- BERMAN, William C. *America's right turn: from Nixon to Clinton*. 2nd ed. Baltimore: Johns Hopkins University, 1998.
- BERNSTEIN, Irving. *A Caring Society: The New Deal, the Worker, and the Great Depression*. Boston: Houghton Mifflin, 1985.
- BUTLER, Eamonn. *A Short history of the Mont Pèlerin Society*. Disponível em <<https://www.montpelerin.org/wp-content/uploads/2015/12/Short-History-of-MPS-2014.pdf>>. Acesso: 2 de maio de 2016.
- DIVINE, Robert et all. *América: Passado e presente*. São Paulo: Nórdica, 1992.
- DOSTALLER, Gilles. *Hayek: philosophie, economie et politique*. Paris: Economica, 1989.
- EHERMAN, John. *The eighties: America in the age of Reagan*. New Haven: Yale University Press, 2005.
- FEIJÓ, Ricardo Luis Chaves. *Economia e filosofia na Escola austríaca: Menger, Mises e Hayek*. São Paulo, SP: Nobel, 2000.
- FRASER, Steve e GERSTLE, Gary (Org.). *The rise and fall of the New Deal Order: 1930-1980*. Princeton, Nova Jersey: Princeton Univ. Press, 1989.
- GALENSON, Walter. *The American labor movement, 1955-1995*. Westport: Greenwood, 1996.
- GOLDFIELD, Michael. *The decline of organized labor in the United States*. Chicago, IL; Londres: The University of Chicago Press, 1989.

- GOLDWATER, Barry M. *The conscience of a conservative*. Princeton: Princeton Univ. Press, 2007.
- GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo, SP: Boitempo, 1999.
- GREEN, James R. *The World of the worker: labor in twentieth-century America*. Nova York, NY: Hill & Wang, 1980.
- GROSS, James A. *The Making of the National Labor Relations Board: a study in economics, politics and the law; Volume I (1933-1937)*. Albany, NY: State University of New York Press, 1974.
- _____. *Broken Promise: The subversion of U.S. labor relations policy, 1947-1994*. Filadélfia: Temple University Press, 1995.
- HART, Jeffrey Peter. *The making of the American conservative mind: National Review and its times*. Wilmington, Del.: ISI, 2005.
- HAYEK, Friedrich. A. *O caminho da servidão*. São Paulo, SP: Vide Editorial: Instituto Liberal, 2013.
- HEALE, M. J. *Franklin D. Roosevelt: the New Deal and war*. Londres; Nova York, NY: Routledge, 1999.
- HOVELER, J. David. *Watch on the right: conservative intellectuals in the Reagan era*. Madison, Wis.: University of Wisconsin Press, 1991.
- HUDSON, Cheryl; DAVIES, Gareth (ed.). *Ronald Reagan and the 1980s: perceptions, policies, legacies*. Nova York, NY: Palgrave Macmillan, 2008.
- JONES, Daniel T; ROOS, Daniel (Coaut. de); WOMACK, James P. *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1992.
- KRIEGER, Joel. *Reagan, Thatcher, and the politics of decline*. Nova York, NY: Oxford University Press, 1986.

- LICHTENSTEIN, Nelson. *State of the union: a century of american labor*. Princeton, Nova Jersey: Princeton Univ. Press, 2002.
- _____, TANDY SHERMER, Elizabeth (Org.). *The right and labor in America: politics, ideology, and imagination*. Filadélfia, Pensilvânia: University of Pennsylvania Press, 2012.
- LICHTMAN, Allan J. *White Protestant nation: the rise of the American conservative movement*. Nova York, NY: Grove, 2008.
- LIMONCIC, Flávio. *Os inventores do New Deal: Estado e Sindicatos no Combate à Grande Depressão*. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2009.
- LIPPMANN, Walter. *The good society*. Nova York, NY: Grosset & Dunlap, 1943.
- MCCARTIN, Joseph A. *Collision Course: Ronald Reagan, the air traffic controllers, and the strike that changed America*. Nova York, NY: Oxford University Press, 2011.
- MCGIRR, Lisa. *Suburban warriors: the origins of the new American Right*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press, 2001.
- MERQUIOR, José Guilherme. *O liberalismo: antigo e moderno*. São Paulo, SP: É Realizações, 2014.
- MORAES, Reginaldo Carmello Corrêa de. *Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai?*. São Paulo, SP: SENAC São Paulo, 2001.
- _____. *Liberalismo e neoliberalismo: uma introdução comparativa*. Campinas, SP: UNICAMP/IFCH, 1997.
- NICHOLSON, Philip Yale. *Labor's story in the United States*. Filadélfia: Temple University Press, 2004.

- PHILLIPS-FEIN, Kim. *Invisible Hands: the making of the conservative movement from the New Deal to Reagan*. Nova York, NY: W. W. Norton & Company, Inc., 2009.
- PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo, SP: Expressão Popular, 2007.
- POLENBERG, Richard. *The era of Franklin D. Roosevelt, 1933-1945: a brief history with documents*. Boston: Bedford/St. Martin's, 2000.
- PURCELL, Aaron D. (Org.). *The New Deal and the Great Depression*. Kent, Ohio: Kent State University Press, 2014.
- RICHARDS, Lawrence. *Union-free America: workers and antiunion culture*. Urbana, IL: University of Illinois Press, 2008.
- SCHLESINGER, Arthur M. *The Coming of the New Deal*. Boston: Houghton Mifflin, 1988.
- SLICHTER, Sumner. *The challenge of industrial relations: trade unions, management, and the public interest*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1948.
- STEEL, Ronald. *Walter Lippmann and the American century*. Londres: Transaction, 1999.
- TOMLINS, Christopher L. *The State and the Unions: labor Relations, law, and the organized labor movement in America, 1880-1960*. Cambridge; Nova York, NY: Cambridge University Press, 1985.
- VAUGHN, Karen I. *Austrian economics in America: the migration of a tradition*. Cambridge; Nova York, NY: Cambridge University Press, 1998.

Fontes em formato eletrônico

- ABRAMOWITZ, Michael. Conservative anger grows over Bush's foreign policy. *Washington Post*, dezenove de julho de 2006. Disponível em <<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2006/07/18/AR2006071801373.html>> Acesso: 13 de maio de 2016.
- BOWDEN, Witt. "Wages, hours and productivity of industrial labor, 1909 to 1939". In *Monthly Labor Review*. Washington: US Government Printing Office, Vol. 51, No 3, Setembro de 1940, pp. 517-544. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41816137?seq=1#page_scan_tab_contents> Acesso: 14 de junho de 2016.
- EOW, Gregory T. *Fighting a New Deal: intellectual origins of the Reagan Revolution, 1932-1952*. 2007. 295 f. Tese (doutorado em filosofia) – Rice University. Disponível em: <<https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/75005/304804768.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso: 22 de abril de 2016.
- 29 U.S. Code Chapter 6 – Jurisdiction of Courts in Matters Affecting Employer and Employee. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-6>>. Acesso: 26 de março de 2016.
- 29 U.S. Code Chapter 7 – Labor Management Relations. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-7>>. Acesso: 12 de abril de 2016.
- 29 U.S. Code Chapter 11 – Labor-Management Reporting and disclosure procedure. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-11>>. Acesso: 12 de abril de 2016.
- About the U.S. Chamber. Disponível em: <<https://www.uschamber.com/about-us/about-the-us-chamber>>. Acesso: 24 de abril de 2016.

- Appellate Court Briefs and Motions. Disponível em: <<https://www.nlr.gov/cases-decisions/appellate-court-briefs-and-motions>>. Acesso: 13 de junho de 2016.
- Company Union Law & Legal Definition. Disponível em: <<http://definitions.uslegal.com/c/company-union/>>. Acesso: 16 de abril de 2016.
- Hot Cargo Clause. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/wex/hot_cargo_clause>. Acesso: 12 de abril de 2016.
- Interfering with Employee rights (Section 7 & 8(a)(1)). Disponível em: <<https://www.nlr.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-employee-rights-section-7-8a1>>. Acesso: 1º de novembro de 2015.
- National Industrial Recovery Act. Disponível em <<http://legisworks.org/sal/48/stats/STATUTE-48-Pg195.pdf>>. Acesso: 27 de março de 2016.
- Remarks and a Question-and-Answer Session With Reporters on the Air Traffic Controllers Strike: August 3, 1981. Disponível em: <<https://reaganlibrary.archives.gov/archives/speeches/1981/80381a.htm>>. Acesso: 24 de agosto de 2016.
- The Conference Board: About Us. Disponível em: <<https://www.conference-board.org/about/index.cfm?id=1980>>. Acesso: 1º de maio de 2016.
- The Mont Pelerin Society: Statement of aims. Disponível em: <<https://www.montpelerin.org/statement-of-aims/>>. Acesso: 2 de maio de 2016.
- What we do: Decide Cases. Disponível em: <<https://www.nlr.gov/what-we-do/decide-cases>>. Acesso: 10 de junho de 2016.

Casos da NLRB

- Associated Lerner Shops of America, Inc. and Retail, Wholesale and Department Stores Union, AFL-CIO, Petitioner. Case 12-RC-4269.
- Affiliated Computer Services, Inc. and Communication Workers of America, Petitioner. Case 29-RC-11709. Supplemental decision on objections.
- Affiliated Midwest Hospital Incorporated, d/b/a Riveredge Hospital, Employer-Petitioner and Hospital Employees' Labor Program, Local 73 (HELP!). Cases 13-RD-1250, 13-RD-1251, 13-RD-1252, 13-RM-1281, 13-RM-1282, and 13-RM-1283.
- Allied Electric Products, Inc. And International Brotherhood of Electrical Workers, AFL, Petitioner. Case no. 2-rc-6418.
- Baptist Home for Senior Citizens, Inc. and United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC, Petitioner. Case 10-RC-13499.
- B. F. Goodrich Footwear Company and United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, AFL-CIO. Case 11-CA-4830.
- BIW Employees Federal Credit Union and Truck Drivers, Warehousemen and Helpers Union Local #340, a/w International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Petitioner. Case 1-RC-18874.
- Blue Grass Industries, Inc. and United Food and Commercial Workers International Union, Local 68-R, AFL-CIO. Cases 9-CA-16786-1-4, 9-CA-16867-1-2, 9-CA-16965-2, 9-CA-17018-2, 9-CA-17540-1, and 9-RC-13724.
- Chardan, Inc., d/b/a Perfect Art and Knitgood Workers Union, Local 155, Union of Needletrades, Industrial & Textile Employees, AFL-CIO,

(UNITE) and United Production Workers Union, Local 17-18. Cases 29-CA-22767 and 29-RC-9054.

C. J. Krehbiel Company and Graphic Communications International Union, Local 508, O-K-I, AFL-CIO, Petitioner. Case 9-RC-14704.

County Line Cheese Company, a Division of Beatrice Foods Co. and United Food & Commercial Workers Union, Local 1059, AFL-CIO, Petitioner. Case 8-RC-12423.

Durham School Services, LP and International Brotherhood of Teamsters, Local 991. Case 15-RC-096096.

Ethyl Products Company and International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFLCIO-CLC, Petitioner. Case 6-RC-8588.

Formco, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, UAW, Petitioner. Case 9-RC-11825.

Furr's, Inc. and United Food and Commercial Workers International Union, Local No. 663, AFLCIO, Petitioner. Case 16-RC-8347.

Gupta Permold Corporation and United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC. Cases 6-CA-18542, 6-CA-18655, and 6-RC-9627.

Harry Lunstead Designs, Inc. and Local Union No. 3-9 International Woodworkers of America, AFL-CIO, Petitioner. Case 19-RC-10133.

Hollywood Ceramics Company, Inc. and United Brick and Clay Workers of America, AFL-CIO, Petitioner. Case No. 21-RC-7362.

Irvington Nursing Care Services, Inc. d/b/a Brookville Healthcare Center and District 1199J, National Union of Hospital and Health Care Employees, AFSCME, AFL-CIO, Petitioner. Case 22-RC-10629.

- Jefferson Ready Mix and Material, Inc. and Construction, Building Material, Ice and Coal, Laundry and Dry Cleaning, Meat and Food Products Drivers, Helpers, Warehousemen, Yardmen, Salesmen and Allied Workers Local Union No. 682, Affiliated with International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America. Cases 14-CA-18525 and 14-RC-10120.
- Kalin Construction Company, Inc. and Local 324, A, B, C, & D, International Union of Operating Engineers, AFL-CIO. Cases 7-CA-35201 and 7-RC-20175.
- Mattera Litho, Inc. and Graphic Arts International Union Local 285, AFL-CIO, Petitioner. Case 5-RC-11406.
- Mercury Industries, Inc. and Drivers, Salesmen, Warehousemen, Milk Processors, Cannery, Dairy Employees and Helpers Union, Local No. 695, affiliated with the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Petitioner. Case 30 RC- 3271.
- Metropolitan Life Insurance Company and Insurance Workers International Union, AFL-CIO, Petitioner. Case 17-RC-9135.
- Midland National Life Insurance Company and Local 304A, United Food & Commercial Workers Union, AFL-CIO, Petitioner. Case 18-RC- 11713.
- Mi Pueblo Foods and The United Food and Commercial Workers Union, Local 5. Case 32-CA- 064836.
- Pierce Corporation and Boilermakers, Iron Shipbuilders, Blacksmiths, Forgers and Helpers Local Lodge No. 401, AFL-CIO, Petitioner. Case 36-RC-4500.
- PPG Industries, Inc., Lexington Plant, Fiber Glass Division and Chauffeurs, Teamsters and Helpers Local Union No. 391, affiliated with International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America. Cases 11 CA-7573, 11-CA-7805, 11-CA-7846, and 11-CA 7928.

- Professional Care Centers of North America, Inc. and Institutional and Public Employees Union, Local 410, American Federation of State, County and Municipal Employees , AFL-CIO. Case 14-RC-10016.
- Rossmore House and Hotel Employees and Restaurant Employees Union, Local 11, Hotel Employees and Restaurant Employees International Union, AFL-CIO. Cases 31-CA-12388 and 31- CA-12422.
- Ryder Memorial Hospital and Union Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Electricas, Inc., Petitioner. Case 24-RC-8370.
- SDC Investment, Inc. and Butchers' Union Local 498, United Food and Commercial Workers, Petitioner. Case 20-RC-15319.
- Stumpf Motor Company, Inc. and General Drivers and Dairy Employees Union Local No. 563 affiliated with the international Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America. Cases 30-CA-2098 and 30-RC-1773.
- Sub-Zero Freezer Company, Inc. and Sheet Metal Workers' International Association, AFL-CIO, Local No. 485, Petitioner. Case 28-RC-4102.
- Sunnyvale Medical Clinic, Inc. and Engineers and Scientists of California, Marine Engineers, Beneficial Association, AFL-CIO. Cases 32-CA-4840, 32-CA-4985, 32-CA-5117, and 32-CA-5305.
- TEG/LVI Environmental Services, Inc. and Laborers International Asbestos and Toxic Abatement Local Union 882, Laborers International Union of North America, AFL-CIO; and International Association of Heat & Frost Insulators & Asbestos Workers Union, Local No. 5, AFL-CIO, Petitioner. Case 21-RC-19889.
- The Coca-Cola/Dr. Pepper Bottling Company of Memphis and Jerry Valentine, Petitioner and International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local Union 1196, Union. Case 26-RD-532.

- Timsco, Inc. and Local 285, Graphic Communications International Union, AFL-CIO, CLC. Case 5-CA-17508.
- Tri-Cast, Inc. and International Molders and Allied Workers Union, AFL-CIO-CLC, Petitioner. Case 7-RC-16468.
- Trump Plaza Associates d/b/a Trump Plaza Hotel and Casino and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL-CIO. Case 4-RC-21263.
- U. S. Web, Inc. and James Radosta. Case 29-CA-20063.