

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

OS SINDICATOS NA ALEMANHA

Desafios em uma época de transições

Heiner Dribbusch e Peter Birke
Agosto de 2021



Após a crise, as condições gerais para os sindicatos melhoraram, a economia se recuperou e o desemprego caiu. Porém, os desafios permanecem. As convenções coletivas têm perdido importância e vemos cair os números de comitês de empresa.



As migrações desencadeadas pelos movimentos de refugiados em escala global desafiam a solidariedade sindical. As empresas não escapam à guinada para a direita de toda a sociedade.



A precarização das relações de trabalho e as mudanças no mundo do trabalho a partir da digitalização e suas consequências sociais continuarão na agenda sindical dos próximos anos.

Conteúdo

	INTRODUÇÃO	2
1	CONDIÇÕES POLÍTICAS E ECONÔMICAS GERAIS	3
	A situação política no outono de 2018	3
	As condições macroeconômicas	4
2	A PAISAGEM SINDICAL	6
	A DGB e seus sindicatos industriais	6
	Federação de funcionários e outros sindicatos	9
	Sindicatos profissionais e setoriais	9
3	DESAFIOS ORGANIZACIONAIS	11
	A evolução das filiações	11
	Inserção nas empresas e cogestão	13
	Erosão do sistema de convenções coletivas	14
	Trabalho, migração e populismo direitista	17
4	O “MODELO ALEMÃO” DEPOIS DA CRISE	19
	Espaços centrais e periféricos da representação de interesses	19
	O futuro do “modelo alemão”	21
	Opções fundamentais da política trabalhista e salarial	22
	Evolução quantitativa dos conflitos trabalhistas	25
	A organização como desafio estratégico	29
5	O TRABALHO EM TRANSIÇÃO: DIGITALIZAÇÃO E RACIONALIZAÇÃO	32
	Cenários da digitalização	32
	A situação nas empresas	34
	As respostas sindicais	35
6	PERSPECTIVAS	37
	Referências bibliográficas	38
	Lista de figuras	41
	Lista de quadros	41

INTRODUÇÃO

Este documento é parte de uma série de apresentações referentes à estrutura e política dos sindicatos alemães que iniciamos em 2012. A versão atualizada e ampliada oferece, por um lado, uma introdução à estrutura da política sindical, à representação de interesses e à gestão nas empresas, bem como a questões fundamentais da política de organização sindical de modo geral e no nível das empresas em particular. Analisa também a evolução dos novos conceitos de organização (“*Organizing*”) constatados a partir de 2012 e a nova composição social e política das greves, que se evidenciou principalmente nos conflitos de 2015. Desde as versões de 2012 e 2014 foram acrescentados alguns aspectos novos que levam em conta a incidência de novos desafios políticos e econômicos impossíveis ou pelo menos difíceis de perceber em sua totalidade em 2014. Isso vale, por exemplo, para o impacto das novas correntes migratórias e as tendências racistas e direitistas no mundo do trabalho e nas empresas. Por outro lado, abordam-se os novos rumos da política de negociação coletiva como, por exemplo, na questão trabalhista. Posteriormente, o texto oferece uma descrição mais detalhada de alguns problemas específicos e dos posicionamentos sindicais diante do desenvolvimento tecnológico das forças produtivas (digitalização e “Indústria 4.0”), sem pretender uma análise exaustiva dessa evolução no escasso espaço disponível. O documento conclui com um resumo sucinto das questões estratégicas que, em nossa opinião, são da maior importância.

1

CONDIÇÕES POLÍTICAS E ECONÔMICAS GERAIS

A SITUAÇÃO POLÍTICA NO OUTONO DE 2018

Nas eleições federais de 24 de setembro de 2017, o partido Alternativa para a Alemanha (*Alternative für Deutschland*, AfD) tornou-se o primeiro partido a atuar na extrema direita do espectro político que conseguiu ter acesso ao Parlamento federal, o *Bundestag*, desde o período legislativo 1949-1953. Com 12,6% dos votos, o AfD obteve o terceiro lugar, depois dos partidos do governo, a União Democrata-Cristã (*Christlich Demokratische Union*, CDU), a União Social Cristã (*Christlich Soziale Union*, CSU) e do Partido Social-Democrata da Alemanha (*Sozialdemokratische Partei Deutschlands*, SPD).

Esta tendência foi consolidada nas eleições entre os estados federados entre a segunda metade de 2017 e o final de 2018. Ao alcançar resultados percentuais de dois dígitos o AfD ganhou assentos nos parlamentos dos estados da Baviera e Hesse e conta agora com representações parlamentares em todos os parlamentos estaduais da Alemanha. Dessa maneira, acentua-se a guinada para a direita em nível nacional, cujas causas são frequentemente atribuídas, na opinião um tanto simplista de alguns comentaristas políticos, ao debate sobre a migração atualmente em andamento. No entanto, a crise dos grandes partidos majoritários do passado, o SPD e a CDU/CSU, possui outras di-

mensões que se refletem também no surgimento de novos debates políticos (política habitacional, política de trânsito, crise de representação).

Nas eleições da Baviera e de Hesse, o aumento dos votos para o partido Os Verdes chamou fortemente a atenção. Em ambos os estados federados, Os Verdes conseguiram atrair votos do SPD e dos partidos da União, tornando-se assim a segunda força política. Graças a uma crescente afluência de votos, o partido liberal FDP conquistou sua representação em ambos os parlamentos, assim como o partido de esquerda *Die Linke*, que conseguiu uma ligeira melhora.

De uma perspectiva sindical, as constelações parlamentares instáveis resultantes são problemáticas, porque as opiniões favoráveis aos sindicatos se veem cada vez mais marginalizadas nos parlamentos, enquanto o perfil das posturas antissindicais são fortalecidas. Antes da presença do AfD, o FDP havia sido o partido mais distanciado dos sindicatos. Mas, desde 2017, o *Bundestag* conta com a presença do AfD como um partido que agita abertamente contra os sindicatos.¹ Essa afirmação vale para as duas alas do partido, a neoliberal e a social

¹ Sobre as consequências desta evolução para a política sindical, v. também a Seção 3.4.

Quadro 1

Resultados das eleições legislativas federais de 2017 e 2013, totais e filiados sindicais

	CDU/CSU	SPD	Linke	Greens	FDP	AfD
Resultados eleitorais, 2017	33,0	20,5	9,2	8,9	10,7	12,6
<i>Filiados sindicais, 2017</i>	24	29	12	8	7	15
Resultados eleitorais, 2013	41,5	25,7	8,6	8,4	4,8	4,7
<i>Filiados sindicais 2013</i>	33	36	11	8	3	5

Nota: Resultados dos votos por lista, eleições federais de 2017 e 2013; votação de filiados sindicais (todos os sindicatos) baseada nas pesquisas de boca de urna.

Fontes: Tribunal Federal Eleitoral. Comportamento eleitoral dos filiados sindicais: DGB einblick, vários anos, baseado em pesquisas de boca de urna do instituto Forschungsgruppe Wahlen.

nacionalista. No nível federal, SPD e *Die Linke*, os partidos de maior proximidade programática com os sindicatos, não chegaram sequer a uma aprovação de 30% em 2017. Essa tendência se aprofundou nas eleições dos estados federados de 2018. Diante da possibilidade de que se formasse um governo sem o SPD, embora com a participação do FDP – que repetidas vezes se manifestou contra os sindicatos no passado – e dos Verdes, cuja política industrial foi avaliada criticamente, pelo menos em parte, após as eleições legislativas federais a direção dos sindicatos alemães se pronunciou a favor da continuação da “grande coalizão” (Frese 2018).

Esta opção foi influenciada pela perspectiva de um acesso político assegurado ao Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais sob a direção do SPD, mas também pela expectativa de dar continuidade à política industrial realizada pela grande coalizão desde o ano 2013, que dava espaço aos sindicatos (cfr. Kern 2018). A DGB avaliou como “bom em termos gerais” o pacto da coalizão assinado pela União e pelo SPD em 2018 (einblick 2018). Celebrou-se a intenção de voltar ao financiamento paritário do seguro-saúde, bem como o acordo para estabilizar o nível das aposentadorias a longo prazo. Por outro lado, criticou-se a continuação das políticas de contenção de gastos dos anos anteriores, cuja promoção contou com o apoio explícito do SPD.

Nas pesquisas de boca de urna feitas no dia das eleições, imediatamente após a emissão do voto, 14% das e dos vo-

tantes declararam ser integrantes de um sindicato.² Entre os filiados, o SPD continuou sendo o partido mais votado em 2017, com 29% dos votos, mas, em comparação com o ano de 1998, quando 56% dos filiados votou no SPD, revela-se a gravidade do declínio em curso. O panorama melhora ligeiramente se somarmos a porcentagem dos votos recebidos por *Die Linke*, porque este partido absorve uma pequena parte dos votos perdidos pelo SPD. O bom resultado do AfD é preocupante, inclusive entre os filiados sindicais: com 15% dos votos, esse partido conseguiu um resultado acima da média. Há muito tempo que não restam dúvidas de que a filiação sindical não imuniza contra o voto a favor de candidatos de extrema direita.

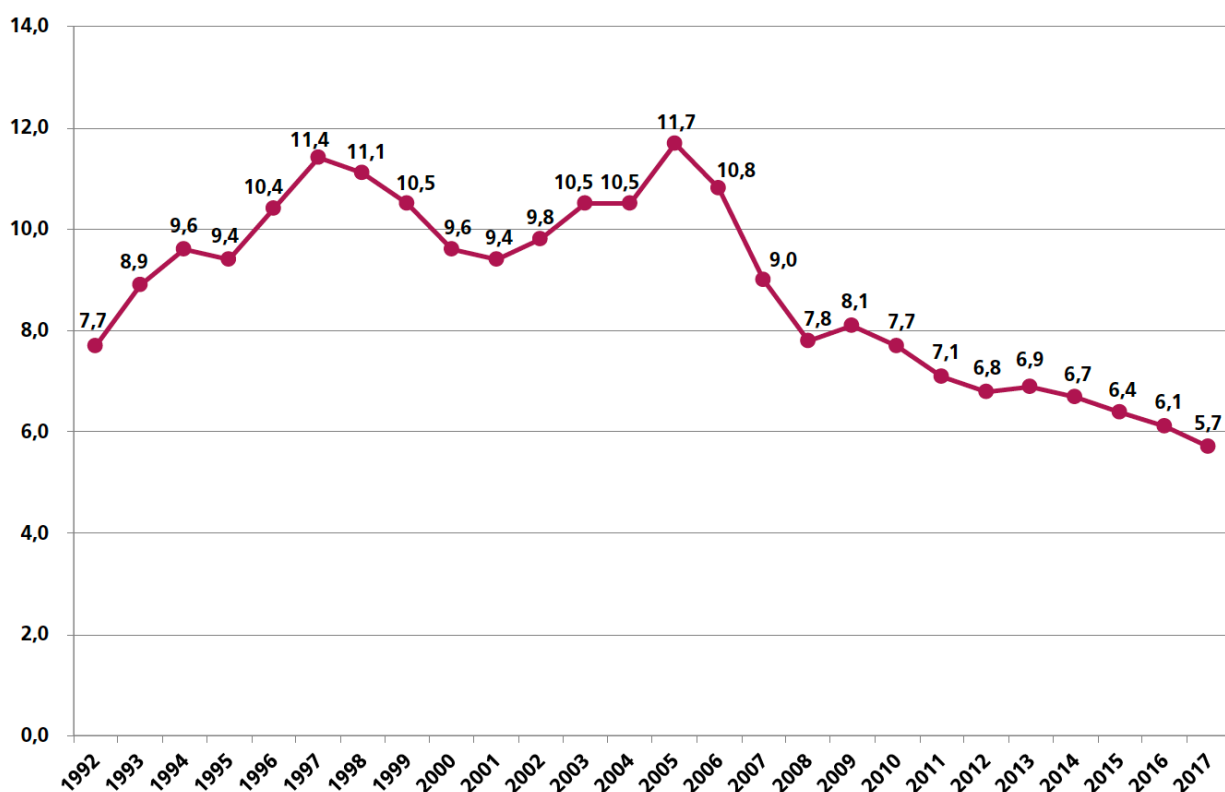
As eleições legislativas nos estados federados antes e depois das eleições federais de 2017 confirmaram, de modo geral, essa avaliação.

AS CONDIÇÕES MACROECONÔMICAS

Após a crise financeira de 2008-2009, a economia alemã alcançou uma recuperação duradoura. A queda no crescimento econômico sofrida em 2009 foi um fenômeno de uma gravidade

² O *Forschungsgruppe Wahlen* (FGW), um instituto de opinião com sede em Mannheim, realiza pesquisas de boca de urna periódicas exaustivas que servem de base para a análise do comportamento eleitoral de determinados grupos de votantes.

Figura 1
Taxa de desemprego na Alemanha, 1992–2017



Fonte: Agência Federal do Trabalho (BA).

que não voltou a se repetir. Desde 2010 a economia alemã tem se caracterizado por um crescimento contínuo. Ao contrário de outros países da União Europeia (UE), o produto interno bruto (PIB) cresceu em 2018 pelo nono ano consecutivo (Comissão Europeia 2018). Os dados do mercado de trabalho parecem refletir essa tendência.

Por outro lado, foi registrada entre 2009 e 2017 uma redução de 400.000 no número de trabalhadores dependentes com remunerações baixas, resultando em um total de 4,9 milhões de pessoas.³

Mesmo considerando que as estatísticas não refletem o subemprego em sua totalidade, ao representar apenas os desocupados registrados, vale recordar que em 2018 a Alemanha tinha a segunda taxa mais baixa de desemprego da UE, atrás da República Checa (Eurostat 2018). No entanto, um emprego remunerado não equivale a uma garantia de bem-estar. Segundo dados da Agência Federal para o Emprego correspondentes a março de 2018, ao redor de 1,2 milhões de pessoas com emprego receberam, além de sua remuneração, o subsídio de desemprego da categoria 2 (subsídio de desemprego de segunda classe, chamado "Hartz IV").⁴ Em 2014, o setor de baixos salários, que se define como o setor de pessoas ocupadas com uma renda inferior a dois terços do salário médio nominal, era de 22,5%, um dos números mais altos (Eurostat 2016), aproximadamente 2,5 vezes mais alto que o da Dinamarca e o da França. Outro indicador importante do bem-estar pessoal além da renda, o patrimônio, permite constatar que, de acordo com estimativas conservadoras, em 2014, 10% dos lares mais ricos concentraram 60% do patrimônio, enquanto os 20% de menor renda não tinham nenhum patrimônio (Grabka / Westermeier 2014). Desde 2010, a brecha entre as remunerações e os patrimônios aumentou (Spannagel 2018). O problema se agrava pelo aumento explosivo dos preços, e mais especificamente dos aluguéis, nas grandes cidades e áreas metropolitanas. O impacto da forte escassez de moradias que acompanha esta evolução é sentido inclusive nas camadas médias, embora afete principalmente as pessoas em zonas com altos índices de pobreza. Tanto as instituições de caridade quanto os sindicatos advertem periodicamente sobre as sequelas que essa pobreza já não tão "nova" terá na estrutura da participação individual e na democracia (por exemplo, Der Paritätische Wohlfahrtsverband 2017).

Em parte, a polarização da renda é também o resultado da precarização das relações de trabalho. Após a desregulamentação de 2002, o trabalho temporário experimentou um forte aumento e alcançou seu pico histórico preliminar em 2017, com 1,03 milhões de pessoas ocupadas. Mais de 90% das e dos trabalhadores temporários têm um emprego com cobertura de seguridade social. A porcentagem total do tra-

balho temporário chega apenas a 3% de todas as pessoas ocupadas. Porém, esse valor agregado esconde uma distribuição muito desigual. Frequentemente as empresas manufatureiras empregam entre 10% e 20% de pessoal temporário e, em alguns casos, até a maioria do pessoal. Além disso, em 2017, aproximadamente 3,2 milhões de pessoas ocupadas tinham um contrato por tempo limitado (Hohendammer 2018). Com uma participação de 8,3% nas relações de trabalho em 2017, os contratos por tempo limitado também alcançaram seu nível mais alto até o momento. A limitação tem um impacto particularmente forte na contratação de novo pessoal, caso em que a porcentagem de contratos limitados alcançou 44% em 2017, um valor que tem se mantido quase constante desde meados da primeira década de 2000.

Em seu resumo, o relatório de distribuição do Instituto de Ciências Econômicas e Sociais (WSI, por seu nome em alemão) correspondente ao ano de 2018 chega à conclusão de que a Alemanha continua se caracterizando por altos níveis de desigualdade social (Spannagel 2018), com uma pobreza duradoura que contrasta com a riqueza consolidada.

³ No caso de um emprego com baixa remuneração, a pessoa empregada recebe uma remuneração mensal não superior a 450 euros (em 2009 o limite mínimo era de 400 euros por mês).

⁴ Agência Federal para o Emprego, Estatísticas, Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) am Arbeitsmarkt, relatório correspondente a junho de 2018.

2

A PAISAGEM SINDICAL

A Constituição alemã – a Lei Fundamental – garante a liberdade de associação. Os trabalhadores têm o direito de se unir para formar sindicatos e ninguém deve ser impedido de se filiar. A filiação tem caráter voluntário. Diferentemente da Bélgica ou de alguns países escandinavos, os sindicatos alemães não intervêm no pagamento do subsídio de desemprego ou de aposentadorias ou pensões do Estado.

As relações trabalhistas na Alemanha se caracterizam pelo sistema dual de representação dos interesses, no qual a política trabalhista e salarial é competência exclusiva das associações empresariais, das empresas e dos sindicatos. No âmbito das empresas, os comitês de empresa independentes (comissões de fábrica), eleitos pelos trabalhadores e formalmente independentes dos sindicatos, cumprem um papel-chave na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa.⁵ A relação entre os sindicatos e os comitês de empresa surge do fato de que a maioria dos membros dos comitês integram um sindicato (Greifenstein ua. 2017), ao mesmo tempo em que intervêm nas decisões sobre política trabalhista e salarial e na organização de suas respectivas organizações.

No final de 2018, aproximadamente 7,8 milhões de pessoas pertenciam a um sindicato. Essas filiações são distribuídas fundamentalmente em três centrais de envergadura muito variada que competem entre si, bem como em organizações sindicais independentes, sem filiação a nenhuma central.⁶ A Confederação de Sindicatos Alemães (DGB, por seu nome em alemão), fundada em 1949, é de longe a central sindical mais importante do país. No final de 2018, os oito sindicatos membros da DGB contavam com quase seis milhões de filiações, o equivalente a 75% de todas e todos os sindicalistas. É seguida pela Federação Alemã de Funcionários Públicos e União Salarial (DBB), geralmente conhecida como Federação de Funcionários, com 1,3 milhões de filiações. A Confederação

ção Cristã de Sindicatos (CGB) é a menor central, e contava, segundo seus dados, com 271.000 filiações em 2016. De acordo com estimativas do WSI, as organizações sindicais sem filiação a nenhuma das centrais somavam aproximadamente 280.000 membros ao todo.

Desde 1945 prevalece o princípio de sindicato unitário na Alemanha, porque a divisão política do movimento sindical foi considerada uma das causas que possibilitaram sua destruição quase sem resistência pelos nacional-socialistas em 1933. Não existem vínculos formais entre os sindicatos membros da DGB e da DBB com um determinado partido político e eles também não recebem financiamento de partido algum. Historicamente, no entanto, os sindicatos filiados à DGB mantiveram uma relação mais próxima ao SPD. Essa relação entrou em crise em 2003, quando o governo formado por socialdemocratas e verdes encabeçado pelo chanceler federal Gerhard Schröder aplicou severos cortes ao seguro-desemprego e fomentou ativamente o setor de salários baixos, contra a vontade da DGB.

Esse distanciamento entre o SPD e os sindicatos da DGB contribuiu, em 2005, para a fundação do partido *Die Linke*, que contou com o apoio ativo de uma minoria relevante do movimento de trabalhadores, principalmente dos sindicatos ver.di [serviços] e IG Metall [metalúrgicos]. O aumento da idade de aposentadoria para 67 anos pela CDU/CSU e pelo SPD em 2007 aprofundou ainda mais a desafeição. Por outro lado, a superação dos efeitos da crise econômica de 2008-2009 contribuiu para uma renovada aproximação entre os dirigentes do SPD e a DGB que continua desde 2013 e encontra sua expressão mais visível na estrita cooperação entre a DGB e o Ministério do Trabalho, conduzido pela socialdemocracia. Os resultados das eleições legislativas federais de 2017 indicam, contudo, que a nova aproximação não encontra um eco palpável entre os filiados sindicais de modo geral. O presidente da DGB, Reiner Hoffmann, reeleito em 2018, integra o SPD, assim como os presidentes do IG BCE [Minas, Química e Energia] e do IG Metall, Michael Vassiliadis e Jörg Hoffmann.

A DGB E SEUS SINDICATOS INDUSTRIAIS

Na DGB vale o princípio: uma empresa, um sindicato. Os oito sindicatos-membros da DGB se definem como sindicatos in-

5 Os funcionários da administração pública elegem os chamados conselhos de pessoal, que operam sobre uma base legal independente, embora similar.

6 A United Leaders Association (União das associações alemãs de pessoal de direção, ULA) não constitui uma central sindical stricto sensu, porque apenas uma parte de suas organizações filiadas se definem como sindicatos. O sindicato mais importante que integra a ULA é a Associação de Acadêmicos, Funcionários e Gerentes Administrativos da indústria química (VAA, por seu nome em alemão), que possui 30.000 filiados, segundo seus dados.

Quadro 2

Áreas de organização dos sindicatos industriais da DGB

Sindicato	Áreas de organização	Filiações 2018
Sindicato dos Metalúrgicos (IG Metall)	Indústria metalúrgica e elétrica; indústria siderúrgica; têxtil e de vestimentas; limpeza de têxteis; processamento de madeiras; mecânica de veículos automotores, eletricitistas, marceneiros, encanadores; Facility Management; logística de contratos.	2.271.000
Sindicato Unido de Prestação de Serviços (ver.di)	Serviço público; comércio, bancos e companhias de seguro; sistema de saúde; cuidados; serviços sociais e educativos; transportes; correios; telecomunicação; portos; mídia; indústria gráfica; vigilância e serviços de segurança; setor imobiliário; bombeiros, etc.	1.969.000
Sindicato Industrial de Minas, Química e Energia (IG BCE)	Indústria química; indústria farmacêutica; mineração; empresas de produção e fornecimento de energia, etc.	632.000
Sindicato de Educação e Ciência (GEW)	Escolas, instituições de ensino superior, educação infantil, capacitação	279.000
Sindicato da Indústria da Construção, Setor Agrário e Meio Ambiente (IG BAU)	Indústria da construção; oficinas de construção; limpeza de edifícios; serviços de manutenção de edifícios; agricultura e silvicultura	247.000
Sindicato de Alimentação, Bares e Restaurantes (NGG)	Indústria de alimentos, setor alimentício tradicional, indústria da bebida, moinhos, hotéis e restaurantes, restauração coletiva	198.000
Sindicato da Polícia (GdP)	Serviços policiais	191.000
Sindicato dos Ferrovários e Transporte (EVG)	Ferrovias e transporte sobre trilhos	187.000

Fonte: DGB; Resumo: WSI.

dustriais, que organizam todos os trabalhadores dos setores e empresas ou entidades de serviço na área da organização de sua competência. No entanto, uma série de fusões e associações levou ao surgimento de grandes sindicatos que abrangem vários setores. Nos últimos anos, a reestruturação de setores e empresas, a multiplicidade de competências (por exemplo, em educação, energia e logística) e o surgimento de novas indústrias (TI, energia solar e eólica) ocasionaram problemas e conflitos de definição de fronteiras entre os sindicatos industriais da DGB, com mais frequência que em períodos anteriores. Como consequência, foram adotados vários acordos intersindicais com a finalidade de mitigar tais conflitos e, por essa via, conseguiu-se encaminhar um conflito especialmente difícil sobre a competência na área da logística de contratos entre IG Metall e ver.di.

Os sindicatos-membros da DGB são financiados exclusivamente com base em contribuições e em seu patrimônio. Não recebem fundos estatais nem subsídios políticos. A remuneração do aparelho, do pessoal administrativo e dos funcionários empregados está a cargo dos sindicatos. Na maioria dos sindicatos membros da DGB, a contribuição social chega a 1% do salário mensal bruto; as pessoas desocupadas e aposentadas pagam menos. Geralmente, o pagamento é feito mediante autorização de cobrança e a contribuição é atualizada automaticamente em função dos aumentos de salário. Por essa razão, nos anos com bons acordos salariais, a renda anual por contribuição sindical pode se manter estável ou até mesmo crescer, apesar de uma tendência moderada de queda nas filiações.

A porcentagem de mulheres nos sindicatos da DGB se manteve bastante estável nos últimos anos. Em 2018, chegou a 34% de um total de 5.975.000 filiados, o que representa um leve aumento de 2% desde 2008. A proporção de mulheres nos sindicatos industriais depende da estrutura de emprego nas respectivas áreas de organização em questão. Em 2018, a maior porcentagem de mulheres era de longe a da GEW, com 72%. Seguida pelo ver.di, com 52%, e NGG, com 42%. Os três sindicatos organizaram setores com uma proporção de trabalhadoras bastante alta. Uma proporção claramente menor de filiadas foi registrada no IG Metall, com 18%, e no EVG e no IG BCE, com 22% em ambos os casos. No GdP e no IG BAU, as mulheres representam cerca de 1/4 das filiações, com 25% e 27%, respectivamente.

Entre os trabalhadores mais jovens, os sindicatos da DGB ostentam taxas de representação abaixo da média. No final de 2017, a "proporção de jovens", que compreende a totalidade dos filiados até os 27 anos, chegou a 8,5%. Mas, ao mesmo tempo, a participação percentual dessa faixa etária no número total de ocupados sujeitos ao seguro social alcançou 16,6%, isto é, quase o dobro. Entre as e os jovens repetem-se as diferenças marcantes existentes entre os sindicatos industriais. No final de 2017, o sindicato da polícia tinha de longe a maior proporção de jovens, com quase 20% das filiações. Os sindicatos da indústria química e metalúrgica estão no segundo e terceiro lugares, com aproximadamente 10% em ambos os casos. Com 5,5% ver.di alcançou uma proporção de jovens claramente menor. O GEW ocupou o último lugar, com 4%. A

organização de trabalhadores jovens enfrenta o problema estrutural da redução do número de aprendizes, de 1,68 milhões em 2001 para 1,32 milhões em 2017 (Destatis 2018). Uma vez que durante sua formação, na Alemanha, os aprendizes passam a maior parte do tempo nas empresas, é mais fácil contatá-los onde há comitês de empresa integrados por sindicalistas que podem propor a eles uma filiação sindical sem maiores obstáculos.

Diferentemente de outros países, na Alemanha a filiação sindical não cessa automaticamente com a mudança de emprego, nem por situação de desocupação ou aposentadoria. Nos casos de mudança do sindicato, são contabilizados os anos de filiação à DGB. Cerca de 20% das filiações aos sindicatos da DGB correspondem a pessoas aposentadas e ao redor de 5%, a desocupadas. A proporção dos filiados economicamente ativos varia de sindicato para sindicato, e algumas organizações não publicam os números correspondentes. IG Metall e ver.di são a exceção à regra: no caso do ver.di as pessoas ativas em 2017 constituíam 76% dos filiados e no IG Metall, 70%.

Em 2005, foi abolida a diferenciação histórica do direito do trabalho e do direito social entre “trabalhadores” (pessoal da produção) e “empregados” (pessoal do escritório). Os últimos dados desagregados referentes aos membros dos grandes sindicatos industriais e do ver.di datam de 2014. Naquela época, a economia como um todo registrava 68% da população ativa dependen-

te como empregadas/os, 21% como trabalhadoras/es, 6% como funcionárias/os públicas/os e 4% como aprendizes. Entretanto, no IG BCE a proporção de trabalhadoras/es é de quase 75% e no IG Metall, ao redor de 80%. A situação no ver.di foi muito diferente, com apenas 30% de trabalhadoras/es, uma ampla maioria de empregadas/os e uma porcentagem menor de funcionárias/os públicas/os. Essas diferenças refletem, em parte, as variadas estruturas setoriais. Mas a presença relativamente baixa de empregadas/os no IG BCE e no IG Metall é também uma expressão de seu enraizamento histórico nos ramos de produção das grandes indústrias. Tanto o IG BCE como o IG Metall estão se esforçando para alcançar uma maior presença nas áreas de desenvolvimento, pesquisa e TIC dos setores que representam.

Cerca de 420.000 filiados dos sindicatos da DGB (principalmente, ver.di, GEW, GdP e EVG) são funcionários públicos. Possuem um status especial na Alemanha, concedido pelo Estado com caráter vitalício, que os protege de ser demitidos, exceto em casos de atos criminosos. Essas funcionárias e funcionários gozam de liberdade sindical, mas suas remunerações e horários de trabalho são fixados por lei pelos parlamentos. Não participam das negociações coletivas e, por seu status especial, não têm o direito de greve, de acordo com o parecer jurídico vigente que foi confirmado expressamente pelo Tribunal Federal Constitucional em junho de 2018 (Tribunal Federal Constitucional 2018). Segundo os dados mais atualizados, em 2016 o Estado empregou cerca de 1,7 milhões de funcionárias/os (incluindo juízas e juizes).

Quadro 3

Sindicatos filiados à DBB (seleção)

Sindicato	Áreas de organização	Filiações
Federação de Formação e Educação (VBE)	Educadoras e educadores nos níveis pré-escolar, fundamental, médio - ciclo básico e ciclo superior - e formação docente	164.000*
Sindicato Alemão da Polícia (DPoIG)	Serviços policiais	94.000*
Sindicato komba (komba)	Trabalhadores municipais, empresas de serviços municipais privatizadas	90.000*
Associação Alemã de Filólogos (DPHv)	Professoras e professores do ensino médio, colégios integrados, institutos universitários e universidades	90.000*
Sindicato Alemão da Administração Tributária (DStG)	Administração fiscal, autoridades tributárias	70.000*
Sindicato da Seguridade Social (GdS)	Seguridade social (doenças, aposentadorias, acidentes, desemprego)	42.000**
Sindicato dos Condutores de Locomotivas da Alemanha (GDL)	Ferrovias	34.000*
Sindicato de Comunicação DPV (DPVKOM)	Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG	27.000**

Fontes: *Sites dos sindicatos [30 de julho de 2018]; ** Oeckl, Handbuch des öffentlichen Lebens, edição online (www.oeckl.de) [30 de julho de 2018].

FEDERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E OUTROS SINDICATOS

A segunda central em importância é a Federação de Funcionários e União Salarial (DBB). Ela reúne 40 sindicatos federais e de setores específicos que organizam, fundamentalmente, funcionárias/os públicas/os, mas também trabalhadores assalariados de todos os níveis da função pública e, em parte, também do setor de serviços privado. No final de 2018, todos os sindicatos membros da DBB registravam 1.318.000 filiações, 32% delas, mulheres. No caso dos sindicatos membros da DBB, o grupo dos jovens compreende todos os filiados entre 16 e 30 anos, ao redor de 11% do total (aproximadamente 150.000 filiados). Não há dados disponíveis sobre a porcentagem de filiados não ativos. A DBB é a central que possui, com folga, o maior número de funcionários públicos filiados, um total de 925.000. Ao contrário dos sindicatos da DGB, a DBB sempre manifestou sua oposição ao direito de greve dos funcionários públicos. Outros importantes sindicatos se constituíram no setor de escolas de ensino fundamental, médio e pedagogia, nas agências de segurança e nas administrações locais e tributárias. Os interesses dos 394.000 filiados da DBB sem status de funcionário público são representados pela DBB União Salarial (*DBB Tarifunion*). Com relação aos funcionários públicos, a *DBB Tarifunion* atua como parte de um grupo negociador, em conjunto com o ver.di e outros sindicatos da DGB. No entanto, em outros setores há organizações que competem com os sindicatos da DGB. Um exemplo de destaque é o Sindicato dos Condutores de Locomotivas da Alemanha (GDL), que organiza os condutores e uma parte dos trabalhadores ferroviários. O GDL mantém uma forte rivalidade com o EVG, o maior sindicato do sistema ferroviário. Por sua vez, a DBB se autodefine como uma central sindical politicamente independente, embora mantenha relações tradicionalmente boas com os partidos CDU e CSU. Ulrich Silberbach, presidente da DBB desde 2017, é membro do CDU.

A Confederação Cristã de Sindicatos (CGB) é a terceira central sindical e, de longe, a de menor importância. Ao contrário das outras duas confederações, ela se autodefine como um sindicato com tendência político-religiosa. A central tem 13 sindicatos especializados filiados, ainda que apenas alguns deles atuem com autonomia nas negociações coletivas. Segundo dados próprios, em 2016 a central registrava 271.000 filiações, 24% delas correspondendo a mulheres. A central não proporciona informação sobre seus sindicatos industriais, mas calcula-se que o Sindicato Metalúrgico Cristão (CGM) e a organização DHV – sindicato dos profissionais – sejam os maiores. Supostamente, o CGM tem 87.000 integrantes,⁷ enquanto o site do DHV reporta cerca de 73.000 membros em 2018. Entretanto, existem fortes dúvidas sobre o número de filiações de ambos os sindicatos. Há indícios de que o CGM nunca teve mais do que 32.000 filiados, e o DHV possivelmente nem mesmo 20.000 (Müller / Wassermann 2015). Portanto, deve-se ter cautela com relação ao total de filiações da CGB.

Os sindicatos que integram a CGB não possuem capacidade para realizar uma greve em nenhum setor, ao contrário dos fortes sindicatos cristãos belgas, por exemplo. No passado, tornaram-se atrativos para as empresas, porque assinaram acordos salariais que minaram as condições salariais e de trabalho acordadas pelos sindicatos da DGB. Nos últimos tempos, os sindicatos da CGB têm se esforçado para livrar-se da imagem de sindicalismo distante dos interesses dos trabalhadores.⁸

Assim como a DBB, a CGB se autodefine como independente, apesar de sua proximidade política com os partidos democratas-cristãos. É presidida pelo ex-deputado federal pela CSU Matthäus Strebl. No entanto, a maioria dos trabalhadores sindicalizados próximos à CDU e CSU são filiados a sindicatos da DGB, não da CGB.

Os sindicatos da DGB veem a CGB como uma organização adversária, que eles combatem. Em várias ocasiões conseguiram que os tribunais negassem a alguns sindicatos da CGB o direito de negociar acordos salariais, por exemplo no caso do trabalho temporário. A retirada da capacidade de negociar tais acordos implica que todas as convenções assinadas por esses sindicatos ou grupos negociadores perdem sua validade.

SINDICATOS PROFISSIONAIS E SETORIAIS

Vários sindicatos não estão filiados a nenhuma das centrais. Segundo estimativas do WSI, correspondentes ao ano de 2017, nesse ano foram registrados 280.000 filiados; nem todos os sindicatos desse grupo assinam seus próprios acordos salariais. O que eles têm em comum é a organização de grupos profissionais específicos.

A organização mais importante é a Sociedade dos Empregados e Funcionários Médicos da Alemanha “Marburger Bund” (MB), que organiza principalmente os médicos funcionários dos hospitais. No início de 2018, este sindicato contava com cerca de 120.000 filiações, tornando-se o sindicato de maior peso desse grupo profissional. Por volta de 53% das filiações correspondiam a mulheres. Até 2005, o MB participava das negociações salariais junto com os sindicatos competentes da DGB; entretanto, a partir desse ano, ele optou por uma política trabalhista e salarial independente. Com a primeira greve médica massiva nos hospitais alemães em 2006, o MB conseguiu, pela primeira vez, a assinatura de acordos independentes, e registrou um forte aumento de filiações. Em um primeiro momento, a rivalidade em matéria de política trabalhista e salarial provocou tensões consideráveis com o ver.di, que organiza principalmente todo o pessoal de enfermagem e técnico dos hospitais. Porém, em 2017, o MB e o ver.di concordaram em respeitar as respectivas autonomias nas negociações sala-

7 Oeckl, *Handbuch des öffentlichen Lebens*, edição online, www.oeckl.de, baseado em informações sindicais [31 de julho de 2018].

8 Seguindo esta linha de ação, em meados de 2018 o DHV denunciou o acordo salarial que havia concluído com uma pequena empresa subsidiária do grupo varejista Metro, quando este tentou usar o acordo para minar a convenção coletiva do comércio varejista assinado pelo ver.di.

riais e trabalhistas no sistema de saúde e não aceitar que os operadores dos hospitais se enfrentassem.⁹

A Associação Alemã de Jornalistas (DJV) é a principal organização sindical que representa os jornalistas em editoras e publicações periódicas. Em 2017, ela tinha aproximadamente 33.500 filiados. Este sindicato compete com a União Alemã de Jornalistas (DJU), cujas filiações chegam aproximadamente à metade da DJV e que faz parte do ver.di. Normalmente, ambos os sindicatos atuam em conjunto durante as negociações coletivas. Por outro lado, a Associação Alemã de Bancários (DBV), com 21.000 integrantes conforme informação proporcionada pela organização, sempre se autodefiniu como o segundo sindicato do setor bancário, além do ver.di. Após anos de fortes enfrentamentos, em 2011 teve início uma aproximação gradual entre DBV e ver.di, que levou a um acordo sobre a formação de um grupo negociador para a área de bancos cooperativos.

No setor da aeronáutica há vários sindicatos que coexistem com o ver.di. Por um lado, a Associação Cockpit (VC) representa, segundo seus próprios dados, 9.600 filiados, constituindo-se assim no sindicato mais importante de pilotos. Ganhou sua autonomia em matéria de política trabalhista e salarial a partir de uma greve na principal empresa aérea da Alemanha, Lufthansa, e em 2018 iniciou um conflito trabalhista com Ryan Air. A Organização Independente de Acompanhantes de Voo (UFO), que atua na área da tripulação de cabine das empresas aéreas, relata 13.000 filiados. Por último, o pessoal de controle aéreo está representado, em sua totalidade, pelo Sindicato de Controle Aéreo (GdF).

9 Paralelamente, busca-se evitar que a lei relativa à unidade de negociação seja aplicada. Essa lei foi aprovada pela "coalizão grande" em 2015 e prevê a possibilidade de que, no caso de coexistirem vários acordos coletivos, em determinadas condições apenas seja aplicável aquele assinado pelo sindicato com mais filiações. A lei, certamente polêmica na DGB, foi apelada perante o Tribunal Federal Constitucional pelo ver.di e pelo MB, entre outras organizações. Em 2017 o Tribunal reconheceu a constitucionalidade em princípio da norma.

3

DESAFIOS ORGANIZACIONAIS

A EVOLUÇÃO DAS FILIAÇÕES

Os sindicatos em geral gozam de uma imagem bastante positiva; pelo menos é o que as pesquisas indicam. Em 2018, 75% dos entrevistados associavam algo positivo com o termo “sindicatos” (v. quadro 4).

No entanto, desde a década de 1990 essa imagem geralmente positiva dos sindicatos tem contrastado com uma forte queda das filiações. Isso afetou principalmente a DGB, com uma redução para menos de seis milhões de membros, um nível historicamente baixo se levarmos em conta que a presença da central antes de 1990 se limitava à Alemanha Ocidental.

Várias razões podem explicar tal evolução. A acelerada desindustrialização da antiga República Democrática Alemã (RDA) levou a uma queda quase vertiginosa das filiações no leste do país nos anos 90. Somado a isso, na Alemanha Ocidental, a perda de muitos postos de trabalho sob o impacto de racionalizações, reestruturações e deslocações que afetaram setores industriais com alta sindicalização. Por exemplo, a redução ininterrupta das filiações do IG BCE está diretamente relacionada ao abandono da mineração de carvão. A contração das grandes empresas e a terceirização de serviços das plantas de produção criaram dificuldades para o IG Metall. A

privatização das ferrovias e dos correios, que foi acompanhada de uma redução de postos de trabalho nas duas grandes empresas anteriormente nas mãos do Estado, teve um efeito igualmente negativo no número de filiados. No entanto, os sindicatos ainda não conseguiram melhorar sua presença nas áreas de serviços formadas, principalmente, por pequenas empresas, para contrariar essa tendência. De qualquer maneira, a evolução parece ter desacelerado desde 2008 (v. quadro 5). Além disso, juntos, os sindicatos da DGB, GEW e GdP parecem ter conseguido uma inversão da tendência, e o IG Metall alcançou uma consolidação evidente. Por outro lado, o ver.di ainda precisa se preocupar. As filiações crescentes nas áreas de saúde, dos serviços sociais e da educação não compensam os números decrescentes em outras áreas como a administração pública e o varejo.

Quedas acentuadas foram registradas no EVG sob o impacto da redução de pessoal das ferrovias do Deutsche Bahn. Enquanto isso, o IG Bau sofreu um colapso no número de filiados. As crescentes filiações no ramo da limpeza de edifícios foram insuficientes para compensar os severos cortes provocados pela mudança estrutural na indústria da construção.

A DBB foi a única central com uma tendência geralmente positiva no número de filiados desde 1990, que se devia, entre outras razões, à situação de trabalho estável das funcionárias e funcio-

Quadro 4

Eurobarômetro: Imagem pública dos sindicatos (em %)*

	Em geral positiva	Em geral negativa
Outono de 2009	60	25
Outono de 2014	60	32
Outono de 2015	66	27
Primavera de 2016	68	24
Primavera de 2018	76	18

Fonte: Comissão Europeia, Eurobarometer Survey, várias edições.

* Pergunta: “Por favor, indique com relação a cada um dos termos a seguir se lhe gera uma associação muito positiva, bastante positiva, bastante negativa ou muito negativa”: “Sindicatos” (“muito positiva” e “bastante positiva” = “geralmente positiva”; “bastante negativa” e “muito negativa” = “geralmente negativa”. Valores até completar 100: “não sabe”).

Quadro 5
Evolução das filiações, 2001–2017

	2001	2008	2017	2001-2008	2008-2017
Confederação de Sindicatos Alemães (DGB)	7.899.000	6.265.000	5.995.000	- 20,7%	- 4,3%
Sindicatos industriais da DGB					
<i>União Industrial de Trabalhadores do Metal (IG Metall)</i>	2.710.000	2.301.000	2.263.000	-15,1%	-1,7%
<i>Sindicato Unido de Serviços (ver.di)</i>	2.807.000	2.138.000	1.987.000	-23,8%	-7,1%
<i>Sindicato Industrial de Minas, Química e Energia (IG BCE)</i>	862.000	701.000	638.000	-18,7%	-9,0%
<i>Sindicato Industrial da Construção, Agricultura e Meio Ambiente (IG BAU)</i>	510.000	336.000	255.000	-34,1%	-24,1%
<i>Sindicato de Educação e Ciência (GEW)</i>	268.000	252.000	278.000	-6,0%	+10,3%
<i>Sindicato de Alimentação, Bares e Restaurantes (NGG)</i>	251.000	206.000	200.000	-17,9%	-2,9%
<i>Sindicato dos Ferroviários e de Tráfego (EVG)</i>	306.000	219.000	190.000	-28,4%	-13,2%
<i>Sindicato da Polícia (GdP)</i>	185.000	169.000	185.000	-8,6%	+9,5%
Federação Alemã de Funcionários e União Salarial (DBB)	1.211.000	1.280.000	1.312.000	+5,7%	+2,5%
Confederação Cristã de Sindicatos (CGB)	306.000	275.000	270.000	-10,1%	-1,8%
Sindicatos não filiados	220.000	255.000	280.000	+15,9%	+9,8%
<i>Entre eles: Marburger Bund (MB)</i>	70.000	106.000	120.000	+51,4%	+13,2%
Total	9.636.000	8.075.000	7.858.000	-16,2%	-2,7%
<i>Taxa de organização líquida*</i>	20%	17%	15%		

Nota: * Cálculos do WSI; número de trabalhadores: destatis; taxa de organização líquida: hipótese de 75% de filiados economicamente ativos. Fontes: Dados proporcionados pelos sindicatos; oeckl-online.de; cálculos próprios do WSI.

nários públicos. Entretanto, essa evolução não conseguiu evitar que a proporção dos trabalhadores sindicalizados na Alemanha caísse a um nível bastante baixo, mesmo no contexto europeu. Diferentemente de 2001, quando ao redor de um quinto dos trabalhadores ocupados integravam um sindicato, em 2017 apenas 15% tinham obtido sua carteira sindical. Na opinião do presidente da DGB, essa evolução constitui uma ameaça não apenas para a capacidade estruturadora dos sindicatos, como também para a legitimidade de suas pretensões nesse sentido (Hoffmann 2018).

O nível de organização decrescente vem acompanhado da retirada territorial das estruturas sindicais. Os sindicatos já não estão presentes na vida cotidiana de muitas pessoas. Esse déficit não pode ser neutralizado por uma forte presença na mídia, pois a decisão a favor da filiação sindical depende, em grande parte, do contato direto e da visibilidade dos sindicatos no nível pessoal e no local de trabalho (Dribbusch 2003).

No entanto, ao longo de sua vida laboral, muitos trabalhadores (quase) não têm contato pessoal com uma organização sindical, um fato fortemente dependente do tamanho da empresa. Ao contrário das grandes empresas, onde os sindicatos cos-

tumam ter uma forte presença nos comitês de empresa e entre os trabalhadores, nas pequenas e médias empresas isso é algo excepcional. Além disso, nas grandes indústrias tradicionais, os sindicatos podem recorrer a uma longa tradição, diferentemente dos setores de serviços estruturados em pequenas unidades, onde sua tentativa de se estabelecer enfrenta sérios obstáculos (cfr. Dribbusch 2003; Bremme et al. 2007; Birke 2010, entre outros). A dispersão dos trabalhadores entre múltiplos locais de trabalho, muitas vezes bem pequenos, e a fragmentação em relações de trabalho e regimes de horários muito diversos dificultam a criação de estruturas de representação sindical. Em poucas palavras: o reduzido número de filiações no setor privado de serviços não é, em primeiro lugar, resultado de uma baixa demanda de representação sindical, mas sim de sua reduzida disponibilidade. Na ausência de sindicatos, não há filiação.

Os casos de sucesso nas negociações trabalhistas e salariais, que os sindicatos alemães alcançam apesar de numerosas lacunas organizacionais, dependem fundamentalmente das ilhas maiores e menores de força sindical que se escondem por trás dos números médios no âmbito federal. O baluarte sindical mais forte continua sendo a indústria automotiva, com uma taxa de filiação que continua muito acima da metade do pessoal ocupado.

Em algumas fábricas até 80% ou 90% dos trabalhadores fixos integram o sindicato. Essas empresas formam a coluna vertebral do IG Metall. Um grau muito inferior de organização é encontrado no setor de construção de máquinas, onde coexistem algumas empresas bem-organizadas com inúmeras pequenas e médias empresas nas quais com frequência os integrantes do sindicato estão claramente em minoria. Na indústria química são observadas fortes diferenças com relação ao grau de sindicalização. Com um nível de filiação ao IG BCE de quase um terço de todos os trabalhadores, trata-se de um setor com uma taxa de sindicalização no território superior à média. No caso dos serviços públicos, as empresas de transporte público e de eliminação de resíduos ainda existentes no nível municipal continuam sendo os baluartes sindicais. No entanto, nas grandes cidades os serviços sociais e de educação municipais, bem como os hospitais públicos, ganham cada vez mais peso. Nessa área existem fortes diferenças entre as cidades, mas principalmente entre as zonas urbanas e rurais. Precisamente, nas pequenas cidades e no meio rural faltam, com frequência, estruturas sindicais. Portanto, a presença sindical nas empresas é particularmente baixa. No setor privado de serviços, as atividades fundamentais das empresas Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL e Deutsche Telekom, que surgiram a partir da privatização dos serviços públicos de correios e ferrovias, mostram um grau elevado de sindicalização. Por outro lado, a presença do ver.di é muito inferior nas novas empresas de correios, telecomunicações e transporte que se estabeleceram no mercado a partir da liberalização. No varejo, as insolvências de algumas empresas bem organizadas tiraram muitas das bases do ver.di. Coexistem algumas grandes lojas de departamento e cadeias de roupas de autosserviço com um alto grau de sindicalização com a grande maioria de lojas e filiais sem organização sindical. Isso vale principalmente para uma parcela importante do comércio de alimentos. Desde 2013 está ocorrendo um conflito paradigmático com o gigante das vendas por correio, a Amazon, sobre a aplicação dos resultados das negociações coletivas (Boewe / Schulten 2015). A organização do setor de logística, de forte crescimento desde meados da primeira década de 2000, é outro importante desafio. Nesse setor operam principalmente o ver.di e o IG Metall.

Existem vários exemplos de êxito, em termos trabalhistas e salariais, nos ramos e empresas de serviços, conquistados

apesar do baixo grau de sindicalização graças à bem-sucedida mobilização, mesmo de pequenos grupos de filiados, principalmente, quando se garante o apoio da população. A primeira greve nacional do setor de limpeza de edifícios em 2009 foi um exemplo muito bom disso, na qual o IG BAY pôde defender o salário mínimo nacional do setor graças ao forte apoio público.

INSERÇÃO NAS EMPRESAS E COGESTÃO

A presença sindical nas empresas está estreitamente relacionada com a existência dos comitês de empresa e de pessoal. A lei sobre os comitês de empresa habilita a criação de comitês de empresa em todas as empresas de cinco ou mais trabalhadores. Eles são eleitos por todos os trabalhadores e atuam independentes dos sindicatos, pelo menos formalmente. No entanto, constituem quase sempre o vínculo local com os sindicatos. A cooperação entre o comitê de empresa e os sindicatos se apoia também na legislação vigente.¹⁰ Segundo uma análise das eleições para os comitês de empresa encomendado pela Fundação Hans Böckler, em 2014 aproximadamente 75% dos integrantes dos comitês também estavam filiados a um sindicato.

A criação dos comitês de empresa não é obrigatória. Porém, os sindicatos têm o poder de iniciativa para tornar efetivo o início do processo fundacional de um comitê quando ainda não existe em uma empresa. O estabelecimento inicial do comitê de empresa resulta frequentemente em conflitos com as empresas (Behrens / Dribbusch 2018). Algumas empresas combatem sua fundação, como acontece com frequência em pequenas e médias empresas sob a direção dos donos.

A existência dos comitês depende também do tamanho das empresas (v. quadro 6). Apenas 9% de todas as empresas com cinco ou mais trabalhadores têm um comitê de

10 Em analogia com a Lei de Comitês de Empresa que regula o funcionamento e os direitos e obrigações dos comitês de empresa, o funcionamento dos comitês de pessoal no âmbito dos serviços públicos está sujeito a diversas leis relativas à representação do pessoal. Apesar da coincidência básica do direito de representação nos serviços públicos, em alguns casos os conselhos de pessoal poderão ser regidos por disposições legais divergentes.

Quadro 6

Distribuição dos comitês de empresa segundo o tamanho das empresas, 2017 (em %)

	Categorias de empresas segundo o tamanho (trabalhadores)					Todos a partir de 5 trabalhadores	Todos com mais de 20 trabalhadores
	5-50	51-100	101-199	200-500	501+		
Empresas com conselho de empresa	5	32	53	69	80	9	27
Trabalhadores com conselho de empresa	9	33	55	70	86	39	52

Quadro 7

Distribuição dos comitês de empresa (CE) por ramos de atividade, 2017

(participação de empresas e trabalhadores nas empresas com CE, em %)

Ramo de atividade	Empresas	Trabalhadores
Energia / Água / Resíduos / Minas	35	79
Indústria manufatureira	15	63
Construção	3	17
Comércio	9	28
Transporte / Armazenamento	11	46
Informação / Comunicação	9	35
Serviços financeiros	25	74
Hotelaria / Outros serviços	3	9
Saúde / Educação / Formação	12	44
Serviços científicos comerciais	6	25
Total	9	39

Nota: Empresas do setor privado com pelo menos cinco trabalhadores, sem agricultura nem organizações sem fins lucrativos.
Fonte: IAB Betriebspanel.

empresa.¹¹ No entanto, essas empresas empregam nada menos do que 39% de todos os trabalhadores (Ellguth / Kohaut 2018). Se o foco for exclusivamente nas empresas com mais de 20 trabalhadores, a proporção do pessoal ocupado com representação por um comitê de empresa ficou em cerca da metade dos trabalhadores. Nas grandes empresas com 500 ou mais trabalhadores essa porcentagem chegou a quase 90%.

É, portanto, alta a representação através de comitês de empresa entre os trabalhadores dos setores, que ainda contam com uma proporção relativamente alta de grandes empresas, especialmente os serviços de energia elétrica e de água, a área dos serviços financeiros e a indústria manufatureira (v. quadro 7). Por outro lado, nos setores de construção, gastronomia e comércio o número de comitês de empresa é particularmente baixo.

A cogestão na empresa por meio dos comitês de empresa e de pessoal coexiste pela chamada cogestão da empresa, que surgiu historicamente como resposta ao apelo de democratizar as empresas após a Segunda Guerra Mundial (referente à resenha a seguir, cfr.: Hans-Böckler-Stiftung 2015). Como uma expressão mais radical de cogestão, em 1951 entrou em vigor

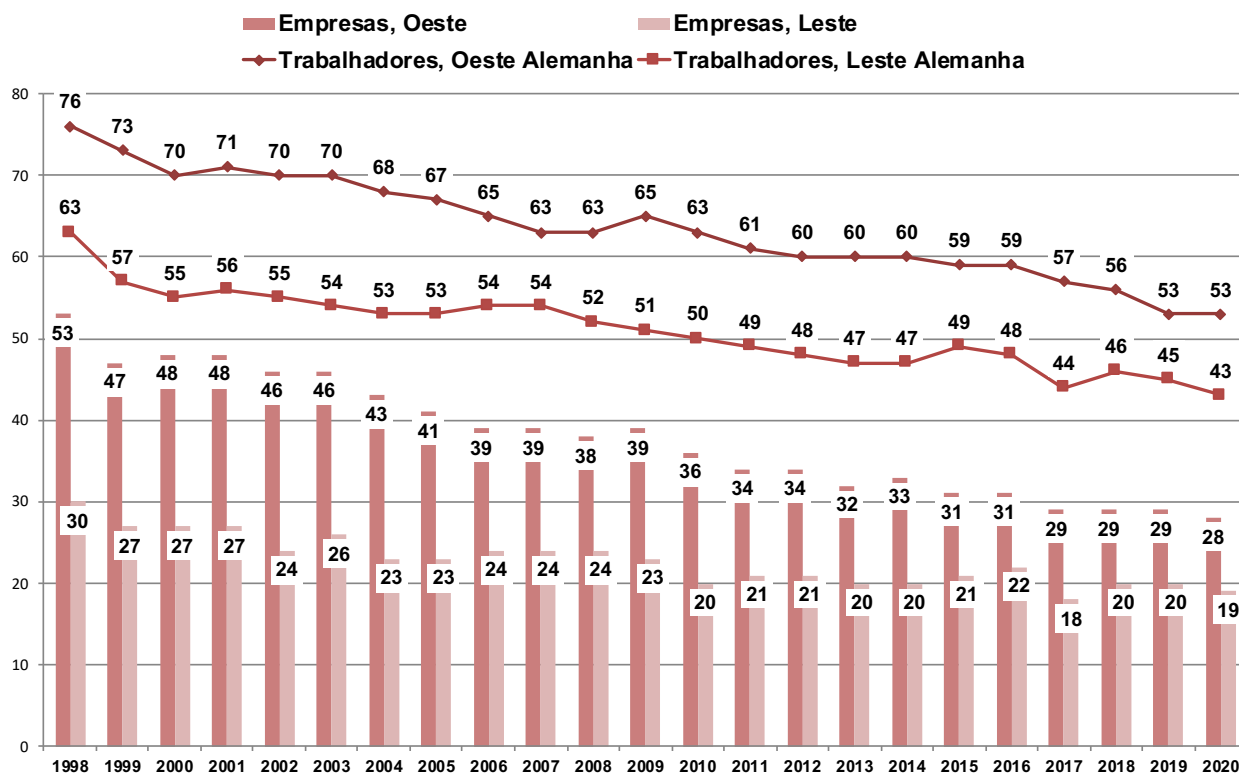
a cogestão na mineração e na indústria siderúrgica, cuja incidência havia sido fortemente reduzida diante do previsível fim da mineração e da contração do setor siderúrgico na Alemanha. Na atualidade, a forma de maior peso é a chamada cogestão paritária, de caráter obrigatório para todas as sociedades anônimas com 2.000 ou mais trabalhadores, que entrou em vigor em 1976. Nesse caso, o capital e os trabalhadores contam com o mesmo número de representantes no conselho de administração da empresa. Do lado dos trabalhadores, há a possibilidade de eleger tanto representantes de dentro da empresa quanto delegados sindicais, em uma proporção pré-estabelecida. Em situações de conflito, o capital, a quem costuma corresponder a presidência, dispõe de um voto de desempate adicional decisivo. Segundo cálculos da Fundação Hans Böckler, em 2016 essa forma de cogestão era aplicada em aproximadamente 640 empresas, às quais devem ser acrescentadas cerca de 30 empresas do setor de mineração e siderurgia. Para outras cerca de 1.500 sociedades anônimas com um mínimo de 500, mas menos de 2.000 trabalhadores, aplica-se a chamada participação de um terço. Nesse segmento, um terço dos assentos do conselho de administração corresponde aos representantes dos trabalhadores e sindicatos. Devido ao envolvimento dos sindicatos nas decisões empresariais, o sistema de cogestão da empresa é considerado um elemento fundamental da cooperação capital-trabalho alemã.

11 As sessões a seguir, sobre a presença dos comitês de empresa e a cobertura convencional, são baseadas em dados levantados pelo IAB Betriebspanel, uma pesquisa representativa anual entre 16.000 empresas, que é realizada em nome do Instituto de Estudos Trabalhistas e Profissionais (IAB) da Agência Federal para o Emprego. Trata-se de uma única fonte que facilita uma análise de longo prazo.

EROSÃO DO SISTEMA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Na Alemanha, apenas os sindicatos têm o direito de negociar

Figura 2
Evolução da cobertura convencional, Alemanha do Leste e do Oeste, 1998–2017



Fonte: IAB Betriebspanel, Ellguth / Kohaut 2018.

Quadro 8
Cobertura convencional dos trabalhadores, 2017 (participação em %)

Ramo de atividade	Convênio coletivo regional		Convênio da empresa	
	Oeste	Leste	Oeste	Leste
Agricultura	47	18	(1)	(3)
Energia / Água / Resíduos / Minas	69	48	16	(24)
Indústria manufatureira	51	24	12	11
Construção	60	52	(3)	(2)
Comércio atacadista	36	13	4	(5)
Comércio varejista	35	25	5	(3)
Transporte / Armazenamento	42	9	(16)	(11)
Informação / Comunicação	16	7	(3)	(11)
Serviços financeiros	78	64	5	(2)
Hotelaria / Outros serviços	37	24	(2)	a
Saúde / Educação / Formação	51	31	9	14
Organizações não comerciais	53	30	(12)	(11)
Administração pública / Seguridade social	91	77	7	21
Total	49	34	8	10

Nota: Valores entre parêntesis com valor explicativo reduzido, ao se basear em menos de 20 casos na amostra aleatória. Fonte: IAB Betriebspanel.

convenções relativas às condições salariais e trabalhistas, não os comitês de empresa. Por outro lado, compete a estes garantir o cumprimento das cláusulas das convenções. Frequentemente eles também se encarregam da aplicação concreta dos acordos, embora somente nos assuntos que lhes sejam expressamente atribuídos pelas partes, isto é, os empregadores e os sindicatos. Na sua maioria, as convenções são assinadas pelos sindicatos filiados à DGB. No entanto, a mera existência de uma convenção coletiva não implica uma garantia automática de boas condições de trabalho; estas dependem também do respectivo quadro de correlações de forças e condições econômicas. É certo que, com frequência, as convenções vêm acompanhadas de suplementos, pagamentos extras (Hans-Böckler-Stiftung Pressedienst 2018) e, tendencialmente, melhores remunerações. Outra vantagem é que as disposições de uma convenção não podem ser suprimidas arbitrariamente pelos empregadores, diferente dos compromissos voluntários.

No sistema de negociação salarial alemão predominam as convenções coletivas territoriais que cobrem setores inteiros ou partes deles. Elas têm alcance regional ou nacional para todas as empresas filiadas às associações empresariais que assinam. Diferentemente do que ocorre em outros países europeus, o Estado quase não intervém nas negociações. A única exceção é o setor público, dado que a Federação, os estados federados e os municípios atuam como parte da negociação. Desde os anos 1990, observa-se uma erosão do sistema de negociação. Por um lado, diminui a cobertura convencional, enquanto pelo outro lado, há uma perda gradual do caráter vinculante e dos padrões negociados devido a uma grande variedade de cláusulas de abertura em relação aos resultados negociados (Bispinck 2008).

O alcance da política sindical de negociações salariais depende da quantidade de empresas e, principalmente, de trabalhadores compreendidos pelos respectivos acordos coletivos. Do ponto de vista sindical há, portanto, a preocupação com a perda do nível de cobertura convencional desde o final da década de 1990 (v. figura 2). Aqui, assim como no caso dos comitês de empresa, incide o tamanho da empresa, que se manifesta em uma cobertura convencional dos trabalhadores muito acima da cobertura das empresas. Como exemplo, em 2017 apenas 22% das empresas da Alemanha Ocidental com menos de dez trabalhadores haviam assinado uma convenção coletiva; por outro lado, entre as empresas com 500 ou mais trabalhadores a cobertura chegou a 85% (na Alemanha Oriental, 13% e 81% respectivamente).

Em nenhum momento a cobertura convencional na Alemanha do Leste chegou aos níveis do Oeste do país. Em 2011 caiu abaixo do limiar de 50% dos trabalhadores.

As diferenças de cobertura convencional entre o Oeste e o Leste do país são constatadas também nos diversos setores (v. quadro 8).

Atualmente apenas um quarto do pessoal da indústria manufatureira da Alemanha Oriental trabalha em empresas com cobertura convencional. Ela continua alcançado seus níveis mais altos na administração pública e na seguridade

social: em ambas as partes do país a cobertura alcança 98% dos trabalhadores. Graças à assinatura de acordos coletivos de alcance nacional no setor bancário, a cobertura convencional do setor financeiro fica acima da média, diferente dos setores de serviços como o comércio ou a gastronomia, onde não compreende sequer a metade dos trabalhadores.¹²

As mudanças no sistema de negociação salarial não se devem apenas à menor cobertura convencional, mas também à prática cada vez mais estendida das cláusulas de abertura em relação aos resultados negociados desde meados dos anos 1990 (Massa-Wirth 2007). Nelas as partes da negociação permitem que os comitês de empresa se afastem, por tempo limitado ou indeterminado, dos padrões acordados na convenção coletiva territorial. Na prática isso leva à perda gradual do caráter vinculante dos padrões acordados nos acordos coletivos. Em parte, as cláusulas de abertura se ocupam de definições específicas, mas também da redução dos padrões acordados nas negociações. Ao contrário de uma fase inicial que se concentrava em situações de emergência econômica, a partir do ano 2000 também são permitidos desvios naqueles casos em que as empresas solicitam uma redução dos custos para melhorar sua competitividade. Os acordos assumiram especial relevância como parte de pactos de ocupação e competência. Em muitos casos, os comitês de empresa e os trabalhadores foram pressionados por ameaças de realocação da produção ou o fechamento caso se negassem a fazer concessões. Como contrapartida foram acordadas, com frequência, garantias de emprego limitadas (Massa-Wirth / Seifert 2005; Dribbusch 2012).

De acordo com pesquisas do instituto WSI (Bispinck / Schulten 2003), os comitês de empresa têm uma opinião predominantemente crítica das cláusulas de abertura, porque temem ver-se obrigados a fazer concessões devido às relações de força desfavoráveis. Principalmente nos setores e empresas cujos sindicatos possuem pouca capacidade de incidir e cujos comitês de empresa mantêm vínculos fracos com os sindicatos, existe o perigo de uma crescente perfuração do sistema de negociações salariais acompanhada da perda dos padrões estabelecidos.

A erosão da cobertura convencional é um dos principais fatores que contribuíram para que a Alemanha tivesse hoje um dos maiores setores de salários baixos da UE. Segundo cálculos de Kalina e Weinkopf (2017), em 2015, 22,6% dos trabalhadores da Alemanha recebiam uma remuneração abaixo do limiar do salário baixo, isto é, dois terços do salário médio.¹³

Diante das dificuldades de obter resultados efetivos nos seto-

12 Cabe destacar que os valores mais baixos revelados pela pesquisa de estrutura dos rendimentos do Escritório Federal de Estatística da Alemanha (Destatis) para 2014 mostram um desvio para baixo (Destatis 2016). De acordo com esse levantamento, em 2014, apenas 29% dos trabalhadores contavam com cobertura convencional. A cada quatro anos, a Destatis coleta os dados diretamente entre 60.000 empresas.

13 De acordo com esses cálculos em 2015 o limiar do salário baixo se encontrava em 10,22 euros. Devido ao caráter relativo de tal limite, ele aumenta conforme o aumento do nível salarial.

res particularmente afetados pelos salários baixos, em meados da primeira década de 2000 os sindicatos da DGB começaram a se convencer da necessidade de introduzir um salário mínimo legal. A campanha pelo salário mínimo que a DGB iniciou em 2007, após mais de um debate interno (Dribbusch / Birke 2012, 2014, 24–26), atraiu amplo apoio popular. De acordo com as pesquisas, no outono [boreal] de 2009, 85% da população apoiou a iniciativa. Nos anos seguintes, esses valores se mantiveram constantes. Após as eleições de 2013, nas quais o partido liberal FDP – contrário ao salário mínimo – perdeu sua representação parlamentar, a chamada grande coalizão integrou a demanda em seu programa de governo.

A introdução do salário mínimo legal na Alemanha em 1 de janeiro de 2015 foi um marco, apesar das disposições transitórias e exceções previstas pela lei. Dessa maneira, teve fim o papel especial da Alemanha como um dos poucos países europeus sem um salário mínimo que cobrisse todo o território nacional. Em 1 de janeiro de 2017, o salário mínimo aumentou, passando de 8,50 euros no momento de sua introdução para 8,84 euros; no entanto, o novo salário por hora não é suficiente para prevenir a pobreza na velhice (Lübker / Schulten 2018). Aqueles que receberem o salário mínimo ao longo da vida profissional dependerão de prestações sociais adicionais para complementar sua aposentadoria. Os aumentos previstos para 2019 e 2020, a 9,19 euros e 9,35 euros, respectivamente, não mudarão esta situação. O salário mínimo da Alemanha é relativamente baixo, se comparado com os dos outros países europeus.

Entretanto, a campanha pelo salário mínimo foi um sucesso para os sindicatos filiados à DGB por duas razões. Em primeiro lugar, foi possível obter o apoio majoritário da sociedade a favor da demanda fundamental sindical de introduzir um piso salarial inferior. Em segundo lugar, a campanha despertou o interesse por outros temas como os salários baixos e a ocupação precária. Isso retroalimentou a política salarial sindical; tanto no nível social em geral quanto no nível sindical prestou-se mais atenção aos setores de salários baixos. Gerou-se um impacto global positivo sobre as categorias baixas da escala salarial (Bispinck 2018). A crescente sensibilidade às remunerações normalmente precárias no setor de serviços que a campanha havia criado propiciou um efeito benéfico nos conflitos trabalhistas do setor dos salários baixos, por exemplo, na mencionada greve do pessoal da limpeza industrial em 2009 e em várias greves do pessoal da segurança dos aeroportos nos anos 2013 e 2014.

TRABALHO, MIGRAÇÃO E POPULISMO DIREITISTA

As acentuadas diferenças sociais que surgiram no mercado de trabalho e nas empresas ao longo dos últimos 15 anos, aproximadamente, constituem também o pano de fundo do posicionamento sindical diante do repentino aumento do número de refugiados nos anos 2014 e 2015. Cabe destacar, em primeiro lugar, que a posição em relação à nova migração de refugiados assumida pelo movimento sindical alemão diferia dos posicionamentos predominantes perante os movi-

mentos migratórios de características semelhantes no passado. Não houve rechaço à migração, muito pelo contrário, as declarações públicas da DGB e dos sindicatos industriais destacaram a responsabilidade humanitária para com pessoas que fugiam da guerra e da miséria social (Pries / Shinozaki 2015).

Diante desse impulso, o medo de que essas mesmas pessoas constituíssem uma concorrência salarial ocupou, inicialmente, um lugar secundário, apesar das advertências de representantes e associações empresariais que enfatizaram a dimensão trabalhista da migração dos refugiados e evocaram explicitamente a experiência dos chamados trabalhadores convidados durante os anos de bonança econômica anteriores à cessação das contratações no exterior em 1973 (Scherschel 2016). O apelo de aproveitar a nova migração para satisfazer a demanda de trabalhadores foi acompanhada pela liberalização em grande escala do acesso ao mercado de trabalho para migrantes procedentes de terceiros países (“países de origem seguros”). Em 2016, o conjunto de iniciativas legislativas conhecido como “Lei de integração” suprimiu alguns obstáculos como (de forma provisória) a verificação de prioridade pelas agências de trabalho e a proibição do trabalho temporário. Paralelamente, as autorizações de residência foram vinculadas à obrigação de trabalhar, e a assinatura de um contrato de formação profissional se converteu em um critério para conceder a autorização excepcional de permanência. (O regime 3+2, Birke et al. 2017).

O caráter ambivalente das medidas que, por um lado, ofereceram possibilidades de permanência e participação aos novos imigrantes, pelo menos em teoria, enquanto por outro lado, submeteram os novos trabalhadores a uma forte obrigação de trabalhar, ao vincular a aceitação das más condições de trabalho com os direitos individuais de permanência, esteve geralmente ausente dos debates sindicais (Müller / Schmidt 2016). Isso pode estar relacionado aos esforços amplamente divulgados para integrar refugiados a várias empresas grandes, mas também aos acordos parciais sobre medidas de qualificação inicial aos quais as partes que intervêm no mercado de trabalho chegaram. No entanto, em termos quantitativos, a porcentagem de refugiados que se beneficiaram dessas medidas é mínima e, no melhor dos casos, cumpre um papel “simbólico”. Segundo uma pesquisa do Instituto de Estudos Trabalhistas e Profissionais, a esmagadora maioria dos migrantes procedentes de países que não fazem parte da UE trabalham em setores como a gastronomia, o cuidado de idosos, a limpeza, a venda por correio ou a indústria alimentícia, ou seja, setores nos quais prevalecem salários baixos e condições de trabalho física e psicologicamente desgastantes (DGB 2017, 4). Nesse sentido, a integração dos refugiados ao trabalho nas empresas é desenvolvida de forma análoga às tendências correspondentes nos grupos compreendidos pela livre circulação de trabalhadores da UE (Carstensen et al. 2018).

Trata-se justamente de setores nos quais a gestão empresarial e as atividades sindicais contam com uma penetração relativamente baixa. Portanto, é muito estreita a margem de ação para colocar em prática a ideia que alguns pesquisado-

res haviam proposto de dar aos sindicatos um papel central não só no nível do apoio discursivo à política humanitária voltada para os refugiados, mas também – supostamente em analogia com as experiências feitas na década de 1970 nas grandes empresas industriais – na implementação prática da participação nas empresas (sobre essa perspectiva, cfr. Müller / Schmidt 2016). Tendo em vista os enormes obstáculos estruturais que os sindicatos enfrentam na área dos serviços precários e, conseqüentemente, a presença apenas pontual nas empresas desses setores, a organização sindical dos novos migrantes constitui uma perspectiva extremamente difícil de ser alcançada (Birke et al. 2017). Por essa razão, as iniciativas sindicais nessa área estão concentradas no estabelecimento e no apoio de centros de assessoramento que contam com financiamento estatal, como por exemplo o projeto de mobilidade justa, “Faire Mobilität” (relativo à migração interna da UE), e de integração justa, “Faire Integration” (relativo à migração de terceiros países para a UE). Dificilmente poderá ser superestimada a importância dos serviços de assessoramento em questões de direito social e trabalhista para os afetados que essas iniciativas prestam, porque uma porcentagem importante das e dos imigrantes recém-chegados sofrem com cargas de trabalho extremas com horários ilegais e/ou remunerações abaixo do salário mínimo.

Por outro lado, o desenvolvimento de mercados de trabalho herméticos e segregados no âmbito das empresas faz com que a concorrência entre trabalhadores “alemães” e “estrangeiros”, sobre a qual a direita política da Alemanha insistiu tantas vezes, fique concentrada, de fato, em poucos setores e seja uma rara exceção. A partir dessa perspectiva, a tendência já mencionada ao “voto de protesto” de alguns grupos de trabalhadores requer uma explicação. Já estão disponíveis alguns estudos exaustivos sobre o tema que incluem referências ao nível micro das empresas. Em um deles, Dieter Sauer e outros entrevistaram mais de 100 sindicalistas e militantes no nível de empresas e perguntaram a eles as razões que levam à propagação de orientações para a direita populista no contexto das empresas (Sauer et al. 2018). Os autores observam, entre outras coisas, a supressão parcial do tabu de emitir opiniões direitistas, a radicalização do racismo cotidiano e o recurso a interpretações “étnicas” dos conflitos na esfera pessoal.

Na opinião dos autores, as causas estruturais da propagação do racismo no mundo do trabalho se encontram na sensação de incerteza do pessoal diante da ameaça de perder o emprego, as crescentes pressões do tempo e do rendimento e outras tendências pouco presentes no debate público, que finalmente se transformam em “fúria sem destinatário”. O sociólogo do trabalho Klaus Dörre segue um padrão explicativo similar ao estabelecer uma relação direta entre o aumento das atribuições racistas na vida cotidiana da empresa e a ausência de representação sindical; as atribuições seriam geradas precisamente onde o descontentamento e os conflitos sociais não forem processados pela institucionalidade eficaz dos comitês de empresa e pela cogestão (Dörre 2017).

Essas teses chamam a atenção porque destacam tanto a importância dos espaços de ação coletiva nas empresas quanto

o sucesso das campanhas sindicais na defesa contra o racismo. Por outro lado, é discutível até que ponto o racismo pode ser atribuído à condição social individual, porque no final se trata de um fenômeno social de difusão geral.

O auge da direita implica um desafio duplo para os sindicatos, além das casualidades descritas. Em primeiro lugar, dada a alta porcentagem de filiados sindicais e categorias específicas de trabalhadores no eleitorado da AfD, é de se supor que os efeitos e a capacidade de convicção das posições antirracistas assumidas pelos sindicatos em público são limitados. Em segundo lugar, os sindicatos devem encarar a tarefa de evitar que as posições direitistas e abertamente racistas criem raízes nos órgãos representativos das empresas. Movimentos nesse sentido foram observados pela última vez nas eleições dos comitês de empresa da primavera [boreal] de 2018. Nessa ocasião, os candidatos das listas afins à AfD reuniram quase 20% dos votos e ganharam vários assentos em algumas empresas metalúrgicas. No entanto, não houve um avanço proeminente das listas da direita, frequentemente camufladas como “independentes” ou “alternativas” (Dohmen 2018); na realidade, o IG Metall aumentou seu volume de votos na maioria dos casos. Mas isso não significa que se possa desativar o alarme.

Em resumo, continua de pé o desafio de garantir que a solidariedade com os (novos) migrantes e o rechaço ao racismo se enraízem nas empresas. Para tanto não será suficiente trabalhar a imagem e realizar ações que suscitem a atenção pública. No futuro, continuará sendo importante enfatizar o interesse comum de rejeitar as condições de trabalho e de vida precárias, levar a sério os novos trabalhadores e facilitar sua participação nas organizações nas empresas e nos sindicatos, inclusive nas chapas sindicais para as eleições.

4

O “MODELO ALEMÃO” DEPOIS DA CRISE

ESPAÇOS CENTRAIS E PERIFÉRICOS DA REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES

Nos primeiros anos da República Federal da Alemanha era impossível falar em consenso sobre a configuração das relações industriais. O que mais tarde foi apresentado como consenso dos anos de pós-guerra entre as classes foi, na realidade, o resultado de um processo repleto de conflitos que se prolongou até meados da década de 1970 (Birke / Dribbusch 2013). A chamada cooperação entre o capital e o trabalho se tornou o elemento determinante do “modelo alemão” de relações industriais. Segundo essa visão, as diferenças entre os interesses do trabalho e do capital não seriam irreconciliáveis, por existir um interesse compartilhado na competitividade das empresas e na economia. A visão foi incorporada ao aprofundamento do Estado social, e as instituições da cogestão a sustentaram. Em contraste com a “cooperação entre o capital e o trabalho”, mas também complementando-a, foram formulados – e se sustentam até hoje – os conceitos relativos ao “sindicalismo de contrapoder” (idem). Esses conceitos colocam maior ênfase nos interesses divergentes do capital e dos trabalhadores. Ambos os conceitos fazem parte da realidade das empresas e da política trabalhista e salarial. Elas raramente se manifestam em estado “puro”, mas em função das circunstâncias concretas, e a capacidade de se impor dos trabalhadores e dos sindicatos é um dos elementos decisivos. Apenas naqueles casos em que forem capazes de representar seus interesses durante um conflito, o capital poderá ser obrigado a fazer concessões.

Dessa perspectiva, o reconhecimento dos sindicatos como representantes legítimos dos trabalhadores pelo capital e pelo Estado depende de sua capacidade de interferência e pacificação, isto é, um poder sindical de baixo nível.

Mas o “modelo alemão” está em transição. Na Alemanha Oriental ele nunca foi generalizado, e na Alemanha Ocidental está perdendo sua capacidade estruturadora. Os dois elementos constitutivos do sistema dual de relações industriais da Alemanha – a regulação no âmbito das empresas e a negociação salarial – sofreram uma considerável redução em seu alcance. A relação entre as zonas fundamentais e secundárias do sistema dual foi ajustada. Os comitês de empresa e as convenções coletivas deixaram de ser a regra para se tornarem a exceção.

As empresas que contam com um comitê de empresa e são regidas por um acordo salarial negociado podem ser consideradas como os espaços centrais do sistema dual de representação de interesses (Ellguth / Kohaut 2018). Esse espaço foi reduzido de forma considerável. Diferentemente de 1998, quando ainda compreendia 44% dos trabalhadores, em 2017 havia caído para 29% (v. quadro 9). Por outro lado, no mesmo período houve um aumento de 24% para 41% dos trabalhadores sem comitê de empresa nem acordo coletivo, enquanto 9% dos trabalhadores estão empregados em empresas com comitê de empresa, mas sem acordo coletivo, e 20% em empresas que não possuem comitê de empresa, embora estejam cobertas por convenção coletiva.

Quadro 9

Cobertura convencional e comitês de empresa (CE), 1998-2017 (porcentagem de trabalhadores)

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017
CE e cobertura	44	41	42	39	38	35	36	33	34	32	29
CE, sem cobertura	4	7	7	7	8	9	9	9	9	9	9
Cobertura, sem CE	29	25	23	24	24	23	22	21	23	21	20
Sem cobertura nem CE	24	27	28	29	32	33	34	36	34	38	41

Quadro 10

Extensão de cobertura convencional e comitês de empresa (CE), 2017, setor privado

(porcentagem de trabalhadores)

	Alemanha Ocidental			Alemanha Oriental		
	Total	Indústria manufatureira	Serviços	Total	Indústria manufatureira	Serviços
CE e cobertura	31	53	24	22	30	23
CE, sem cobertura	9	13	8	11	19	11
Cobertura, sem CE	21	9	27	16	5	19
Sem cobertura nem CE	39	26	42	51	46	46
Soma	100	100	100	100	100	100

Nota: Setor privado sem agricultura nem empresas sem fins comerciais; diferenças na soma 100 das colunas são devidas a arredondamento. Fonte: IAB Betriebspanel.

Mais uma vez são observadas diferenças marcantes entre a Alemanha Ocidental e a Oriental, mas também entre os setores econômicos mais importantes. Enquanto em 2017 a maioria dos trabalhadores da indústria manufatureira da Alemanha Ocidental estavam empregados em empresas que contavam com comitê de empresa e acordo coletivo, essa proporção foi reduzida a apenas 25% dos ocupados do setor privado da limpeza, como aparece no quadro 10.

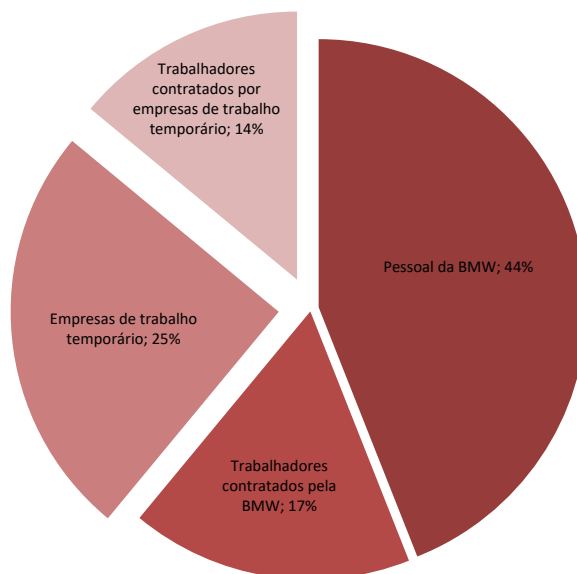
Seguindo Schröder e Weßels (2003; Hassel / Schröder 2018) é possível diferenciar três “mundos” no que diz respeito ao alcance do sistema dual. O primeiro desses mundos compreende as grandes empresas com relações estabelecidas entre os sindicatos e as associações patronais. Seu núcleo está formado pelas empresas manufatureiras das indústrias automobilística e química. Essas empresas se encontram principalmente na Alemanha Ocidental. Até certo ponto, o “primeiro mundo” compreende também o setor público, apesar do forte enfraquecimento de seus sindicatos desde a década de 1990. Fariam parte do “segundo mundo” todos aqueles setores nos quais os sindicatos não alcançam uma representação universal ou contam com representações díspares e existem associações patronais que não rechaçam o sistema de negociação salarial como questão de princípio, enquanto os comitês de empresa e os acordos coletivos territoriais ainda cumprem um importante papel. Este mundo inclui principalmente os setores da indústria manufatureira compostos por médias e pequenas empresas, da construção e ramos tradicionais do setor privado de serviços como o comércio varejista, a limpeza industrial e algumas áreas da manufatura artesanal. Finalmente, o “terceiro mundo” é integrado pelas empresas e setores que contam, de modo geral, com uma representação sindical marginal, em que a presença de associações patronais é muito reduzida ou inexistente e a representação de interesses no nível das empresas pelos comitês é tão excepcional quanto a existência de acordos coletivos. É formado por empresas em pequenas unidades, frequentemente geridas pelos proprietários, mas compreende também empresas de serviços de presença recen-

te no mercado que integram setores tão diversos como as TICs e as telecomunicações, os abatedouros, uma parte importante do transporte rodoviário e a logística de contratos. Esse “terceiro mundo” coincide em grande medida com as empresas sem comitê de empresa nem acordo coletivo, embora se estenda também a ramos industriais e empresas que contam com cobertura formal de convenções coletivas, ainda que a presença sindical seja apenas marginal.

Os três mundos não mostram uma composição rígida, mas em permanente movimento. Eles influenciam uns aos outros e estão inter-relacionados através de cadeias de valor entrelaçadas e políticas de terceirização. Durante as primeiras décadas de existência da Alemanha federal – e sob o impacto da evolução positiva do mercado de trabalho – os êxitos alcançados nas negociações salariais obtidos no “primeiro mundo” foram transferidos, com um certo atraso e alguns ajustes, ao segundo e terceiro mundos. Inclusive no ano de 2017, os sinais emitidos pelas negociações salariais da indústria automotiva e do setor público incidiram na evolução salarial. No entanto, desde a segunda metade dos anos 90, percebe-se a influência crescente do “terceiro mundo” nas empresas com alto grau de organização e convenções coletivas a partir da redução de custos e das terceirizações.

Em muitos centros de produção, principalmente dos grandes fabricantes de automóveis, mas também das grandes empresas químicas, os três mundos coexistem. A passagem de um mundo para outro pode ser vista apenas por uma marca no chão de uma sala. Em alguns locais de produção, o fabricante inicial emprega apenas uma minoria dos trabalhadores, como na planta da BMW na cidade de Leipzig. Lá trabalhavam um total de 10.700 pessoas em novembro de 2015 (Schumacher / Duhm 2016). Apenas 44% delas eram trabalhadores da BMW, 25% eram funcionários de empresas de trabalho temporário contratadas pela BMW. Pouco menos de um terço (31%) foram empregados como trabalhadores contratados pela BMW ou por uma das empresas de trabalho temporário (v. figura 3).

Figura 3
Formas de emprego, BMW Leipzig, novembro de 2015
 (em %)



Condições semelhantes são observadas no caso de outros fabricantes de automóveis (Helfen / Sydow 2015). Há diferentes níveis de cobertura das convenções coletivas de acordo com a divisão dos trabalhadores. As condições estabelecidas no acordo coletivo territorial da indústria metalúrgica são aplicadas exclusivamente ao pessoal fixo do fabricante. Por outro lado, até as empresas de serviços dirigidas pelos próprios fabricantes são regidas com frequência por convenções salariais específicas que oferecem condições inferiores. E o pessoal empregado na modalidade de contratos de serviço e os trabalhadores contratados estão sujeitos a condições diferentes novamente. Em uma pesquisa do ano de 2018 que o IG Metall realizou em quase 3.600 empresas, 72% dos comitês de empresa responderam que, em sua opinião, as condições de trabalho e de salário de “suas” empresas de serviços relacionadas com os fabricantes eram “geralmente inferiores” às oferecidas pela “própria” empresa (IG Metall 2018b). De acordo com os comitês de empresa, dois terços das empresas de serviços operam sem convenções coletivas.

Assim são geradas cascatas de remuneração decrescente ao longo da cadeia de valor (Helfen et al. 2016). A totalidade das partes configura uma espécie de cálculo misto que – na opinião dos consórcios industriais – opera como garantia de sua competitividade global.

Desse modo, os sindicatos enfrentam um conjunto de interesses cujas diferenças dificultam a busca de soluções salariais livres de contradições. Por exemplo, os acordos por centro de produção trazem o problema de que a redução dos custos de uma empresa pode gerar consequências negativas para os trabalhadores dos concorrentes e fornecedores. Em meados da década de 2000, o IG Metall começou uma campanha sob o lema “Melhor, não mais barato”, que visava propor aos comitês de empresa os elementos necessários

para responder com propostas próprias, por exemplo sobre inovações na empresa, aos programas de redução de custos, para prevenir o agravamento unilateral das condições de trabalho (Haipeter 2012; Wetzel 2005). Mas, inevitavelmente, esse conceito também não escapa da lógica da concorrência, de modo que poderá oferecer, quando muito, algumas soluções parciais aos conflitos de interesse ao longo da cadeia de valor. Em geral, continua a busca por uma resposta sindical sustentável ao problema da diferenciação e segmentação dos trabalhadores.

O FUTURO DO “MODELO ALEMÃO”

É contraditório o cenário que se abre quando observamos as estratégias do movimento sindical alemão que são orientadas pela cooperação entre o capital e o trabalho ou pelo conflito social, respectivamente. Portanto, não será fácil formular afirmações gerais sobre o futuro do “modelo alemão”. A constituição de vários “mundos” diferentes em termos de relações trabalhistas acarreta diferenças acerca das condições gerais para os conflitos e a cooperação entre os interlocutores das negociações coletivas, bem como nas empresas. O portfólio de ações do movimento sindical alemão inclui estratégias orientadas tanto pela cooperação entre o capital e o trabalho quanto pelo conflito. A escolha da estratégia depende da situação na qual o setor ou a empresa se encontra e pode variar de um caso para outro. Após a crise dos anos 2008-2009, produziu-se um renascimento político do modelo alemão de cooperação entre os interlocutores baseada em negociações e acordos centralizados. A crise afetou os pilares da economia de exportação da Alemanha, particularmente os setores metalúrgicos e de energia, nos quais o IG Metall constituía uma força a ser considerada [P. 24]. Além disso, em determinado momento parecia que o controle sobre a crise seria

completamente perdido, o que poderia ter levado a um estado de agitação social absolutamente imprevisível. Nessa situação, tanto o governo quanto os empresários começaram a valorizar os sindicatos como uma força de ordem no nível das empresas e da política trabalhista e salarial. Houve também algumas coincidências sobre a contenção das consequências da crise. As empresas apostaram em acabar o quanto antes com a contração econômica e, devido à falta de pessoal qualificado que haviam criticado antes da crise, tinham um forte interesse em não perder os trabalhadores fixos já capacitados por um custo razoável. Como resultado da gestão tripartite da crise, na qual convergiram a intervenção estatal e um conjunto de medidas que a acompanharam no nível das empresas e da política salarial, bem como de certa dose de boa sorte, quando a demanda internacional começou a se recuperar, a partir de 2010, foi possível que inicialmente esse objetivo fosse cumprido de modo geral. Paralelamente, a estabilização temporária do pessoal fixo contribuiu para o aumento da brecha salarial e das condições de trabalho e de emprego que o separava do trabalho periférico e precário nos anos imediatamente posteriores à grande crise (Birke 2011). Não obstante, a partir desse período, o “milagre do emprego alemão” (Krugman 2009) é interpretado como prova da longevidade do modelo alemão de cooperação entre o capital e o trabalho e dos efeitos positivos da participação dos sindicatos. Principalmente, o IG Metall e o IG BCE enfatizaram em suas contribuições a estabilização da economia alemã. Entre os partidos que hoje formam o governo não cabem dúvidas sobre o papel positivo que os sindicatos desempenharam durante a superação das sequelas da crise, nem sobre a importância dos comitês de empresa e das convenções coletivas.

OPÇÕES FUNDAMENTAIS DA POLÍTICA TRABALHISTA E SALARIAL

Desde meados dos anos 90, os sindicatos tiveram que enfrentar a atuação cada vez mais ofensiva das associações empresariais. Houve conquistas trabalhistas e salariais como a redução do horário semanal de trabalho ou determinados pagamentos extraordinários, que foram questionados, e alguns acordos tiveram que ser renegociados em sua totalidade. Ao mesmo tempo, mudaram as margens de distribuição. A política trabalhista e salarial esteve marcada pelos esforços de enfrentar esses ataques a partir de uma posição defensiva e de garantir a manutenção das convenções coletivas existentes ou, pelo menos, de evitar que elas fossem modificadas unilateralmente em detrimento dos trabalhadores.

Os passos dados pelos sindicatos da DGB para alcançar esses objetivos nem sempre foram os mais acertados. Em 2003, após a desregulamentação do trabalho temporário a pedido do governo vermelho-verde em 2002, foram assinadas as primeiras convenções coletivas relacionadas ao trabalho temporário no nível nacional. Devido à falta de capacidade para organizar uma greve, os instrumentos de pressão tradicionais não estiveram presentes, e a disposição dos sindicatos filiados da CGB para formular demandas inferiores às dos sindicatos da DGB significou um enfraquecimento adicional de sua posição negociadora. Pelas razões expostas, o acordo assinado resultou na consolidação de fato das condições relativamente piores dos trabalhadores contratados em com-

paração aos empregados fixos das empresas prestadoras de pessoal. Posteriormente, os sindicatos tiveram que se esforçar muito para conseguir a assinatura de acordos adicionais sobre pagamentos complementares para os trabalhadores contratados; o pontapé inicial decisivo foi a campanha do IG Metall de 2008 “Trabalho igual, salário igual”. Em 2011 e 2012, esse sindicato celebrou convenções coletivas para as indústrias siderúrgica e metalúrgica, respectivamente, que estipularam o pagamento de complementos aos trabalhadores contratados dos setores compreendidos nas convenções. Finalmente, em 2017, foi promulgada uma emenda legal que introduziu uma regulação limitada do trabalho temporário. De acordo com a lei, transcorridos nove meses de trabalho temporário, os trabalhadores contratados têm o direito de receber “o mesmo salário” que o pessoal fixo. Trata-se de uma disposição de impacto relativo, porque muitos trabalhadores permanecem por menos de nove meses na empresa, enquanto outros são substituídos ao terminar esse prazo.

Além disso, mais uma vez, foi estabelecido um prazo máximo. Nenhum trabalhador contratado pode ficar à disposição de uma empresa de trabalho temporário por um período superior a 18 meses consecutivos. Ao término de um prazo máximo de 18 meses, o trabalhador contratado deve ser desligado pela empresa contratante, a menos que esta decida integrá-lo ao seu quadro de funcionários. Esse prazo pode ser estendido com base em um acordo coletivo. Isso havia sido uma demanda do IG Metall, cujos acordos recentes estabelecem um prazo máximo de 48 meses. Uma vez que o acordo coletivo do IG Metall estipula o pagamento de um adicional de 50% sobre o salário após nove meses de trabalho temporário, o IG Metall parte da convicção de que em muitos casos os mesmos trabalhadores contratados não devem estar interessados em ser dispensados após cumprir os 18 meses, com a perspectiva de começar de novo em um posto de trabalho de menor remuneração (Rossmann 2017).

Apesar do contexto geralmente difícil, vários sindicatos foram capazes de estabelecer alguns marcos na política salarial a partir de meados dos anos 90. Quatro opções da política trabalhista e salarial serão destacadas a seguir. Identificam-se, em primeiro lugar, estratégias de negociação ofensivas em alguns segmentos profissionais e ramos industriais; em segundo lugar, o crescente peso da política salarial nas profissões sociais e da saúde; em terceiro lugar, a crescente incidência dos conflitos no setor dos serviços em geral, e em quarto lugar, a alteração e renovação da importância dos horários de trabalho nas negociações coletivas.

Em primeiro lugar, os sindicatos profissionais e industriais foram capazes, pelo menos em parte, de implementar uma política trabalhista e salarial bem-sucedida. Isso é devido tanto ao peso de determinados cargos-chave no processo de trabalho quanto à falta de trabalhadores; ou seja, uma situação do mercado que se apresenta favorável para alguns segmentos profissionais. Após a fundação do sindicato de serviços, o ver.di, em 2001, a Associação Cockpit (VC) resolveu encarregar-se das negociações trabalhistas e salariais com a empresa Lufthansa em nome de seus pilotos filiados. Em seguida, o ver.di acusou a VC de dividir os trabalhadores e de

fomentar o egoísmo grupal. No entanto, a VC organizou uma greve que lhe permitiu se impor contra a dura oposição da diretoria da empresa e garantir aumentos acima da média. A capacidade da diretoria da empresa de responder ao sindicato ficou evidente durante o conflito trabalhista sobre as pensões de aposentadoria, entre 2014 e 2017. Apesar das repetidas paralizações das atividades, a VC se viu obrigada, no final, a fazer fortes concessões, depois que a Lufthansa mencionou a possibilidade de transferir suas empresas para a Áustria. Em 2002, a companhia reconheceu a Organização Independente de Acompanhantes de Voo (UFO) como interlocutora independente nas negociações, embora sua capacidade de se impor tenha sido limitada.

A privatização do sistema de saúde e as diferenças em torno da assinatura de um novo acordo coletivo marco para o setor público levaram o Marburger Bund (MB) a se recusar, em 2005, a assinar o acordo coletivo para o setor público, optando, em vez disso, pela independência em matéria de política trabalhista e salarial. Principalmente os jovens médicos assistentes haviam insistido para que tal organização profissional adotasse um perfil mais sindical (Martens 2007). Pela primeira vez ocorreram greves médicas em grande escala na Alemanha, graças às quais o MB conseguiu a assinatura de acordos independentes em 2006, que, em sua opinião, se ajustaram melhor às necessidades dos médicos empregados.

Finalmente, em 2007, o Sindicato dos Condutores de Locomotivas da Alemanha (GDL) optou pelo conflito trabalhista para obter a independência em matéria trabalhista e salarial. Os sindicatos profissionais mencionados têm em comum o fato de que operam em setores ou empresas de serviços que antigamente haviam pertencido ao âmbito estatal; que contam com uma boa presença ou até muito boa nos grupos profissionais representados por eles, e que reivindicam para si a capacidade de assinar acordos mais benéficos (Bispinck / Dribbusch 2008).

A transição para a independência desses sindicatos profissionais em matéria de política salarial estabeleceu um marco no sistema de relações industriais da Alemanha, onde os sindicatos da DGB gozavam de um monopólio de fato nas negociações. Por parte dos empregadores, que recorreram ao trabalho temporário e às terceirizações para fragmentar a transição entre convenções, essas tendências despertaram o temor de que houvesse enfrentamentos mais frequentes com alguns grupos de trabalhadores mais militantes. Contudo, por enquanto não se chegou a esse ponto. A transição para a independência em relação à política salarial apresenta dificuldades e depende, entre outras coisas, da existência de uma base de filiados suficientemente forte. Desde 2007, nenhum sindicato profissional ou setorial foi capaz de superar esse desafio. No entanto, tais conflitos impactaram em outras disputas salariais no setor de serviços. Sem ir mais longe, o ver.di reconheceu a existência de assuntos que correspondem a determinados grupos profissionais cuja solução foi possível no âmbito das negociações gerais do setor público.

As disputas em torno das condições reinantes nas profissões sociais e de cuidados se tornou o segundo aspecto relevante da política trabalhista e salarial. A partir dos debates sociais

sobre os crescentes níveis de desigualdade e de baixa valorização das “profissões de mulheres” foram cada vez mais as mulheres ocupadas nos setores sociais e da educação que se manifestaram a favor da valorização de suas atividades que, apesar de serem socialmente reconhecidas, não recebiam a recompensa financeira que correspondia (Artus et al. 2017). A política trabalhista e salarial começou a prestar atenção no problema pela primeira vez a partir de 2009, quando foi constituído um movimento de reivindicação salarial independente nos serviços sociais e educativos que resultou na primeira greve nacional de creches públicas. Os extensos debates não se limitaram à melhoria das remunerações das educadoras, mas incorporaram também os riscos para a saúde (Kutlu 2013). O conflito trabalhista, que aconteceu com um forte compromisso das trabalhadoras, terminou em uma solução consensual que trouxe algumas melhorias, embora não significasse um avanço decisivo no caminho para a valorização das profissões sociais e educativas. Portanto, finalizando o período de vigência dos acordos firmados, o tema voltou à pauta em 2015. Nesse caso a ênfase foi colocada no aumento das remunerações das trabalhadoras sociais e educadoras muito acima da média. A mobilização das trabalhadoras superava as expectativas sindicais (Kutlu 2015; Artus et al. 2017). Embora em 2009 o ver.di contasse com numerosas filiações, o movimento de filiações no ano de 2015 alcançava dimensões surpreendentes, principalmente na Alemanha Ocidental. As novas filiações se mantiveram vigentes, apesar de certo descontentamento com o desenvolvimento da rodada de negociações salariais, que se expressou através do rechaço aos resultados da primeira arbitragem (Birke 2017). Posteriormente, muitas trabalhadoras discordaram dos resultados alcançados depois de semanas de conflito trabalhista. No entanto, os conflitos de 2009 e 2015 foram passos importantes para a valorização das profissões sociais e educativas na opinião pública. A forte participação das trabalhadoras sociais e da educação nas paralizações de advertência durante a rodada de negociações do setor público em 2018 é um testemunho da sua vontade contínua de seguir lutando por seus interesses. A rodada de negociações conquistou uma série de melhorias, principalmente para profissionais jovens, embora a equiparação salarial das profissões de cuidados com as industriais com predomínio masculino, especialmente no setor automotivo, permaneça pendente.

A relevância da vinculação das reivindicações por melhores serviços públicos com os conflitos trabalhistas não se limita àqueles que trabalham nos serviços sociais e educativos, em sua maioria mulheres; é igualmente importante nas profissões assistenciais, principalmente nas áreas de cuidado da saúde e enfermagem. “Se dermos mais de nós mesmos, será melhor para todos”; sob esse slogan os trabalhadores do hospital Charité de Berlim, uma das maiores clínicas da Europa, se declararam em greve em julho de 2015, após vários anos de preparação (Hedemann et al. 2017). No centro desse conflito trabalhista estava a exigência de contratar pessoal adicional para conseguir um alívio substancial da carga de trabalho do pessoal de enfermagem. A “greve de enfermeiros” de Berlim foi literalmente exemplar. Não apenas suscitou um enorme interesse público, como estimulou greves semelhantes em outros hospitais alemães que, em alguns casos,

resultaram em conflitos trabalhistas de várias semanas, como no verão [boreal] de 2018, no hospital universitário de Düsseldorf. Embora a campanha por melhorias no sistema de enfermagem não estivesse isenta de controvérsias dentro do ver.di, hoje está firmemente estabelecida. Cada vez mais a reivindicação por mais pessoal de enfermagem se torna um assunto político: tem sido o tema de vários debates do Parlamento e do governo.

Em terceiro lugar, há vários anos observa-se um aumento do conflito não apenas na área da produção de bens públicos, mas também no setor público em geral. Essa afirmação também é válida para alguns setores tradicionalmente “difíceis” do ponto de vista da política trabalhista e salarial. Dessa forma, nos serviços privados de vigilância, em plena expansão desde a década de 1990, a partir da primeira década de 2000, uma nova geração de secretários sindicais iniciou o processo de elaboração de uma nova política trabalhista e salarial em conjunto com os trabalhadores (Bremme et al. 2007; ver.di NRW 2014). Seu objetivo consistia em superar a ideia de que os salários baixos eram inevitáveis. Encontraram a alavanca para gerar mudanças especialmente nas tarefas privatizadas de supervisão e controle durante o despacho de passageiros dos aeroportos. Com base em uma forte disposição para a greve, conquistaram avanços nos anos 2013 e 2014, principalmente aumentos salariais muito acima da média.

Desde o final da década de 2000, o ver.di segue uma política trabalhista e salarial voltada cada vez mais para grupos específicos de profissionais e que cumpre um papel relevante em todas as iniciativas de mobilização no setor de serviços. De acordo com o Instituto de Economia Alemã, próximo aos empregadores, essa política é uma reação contra o aparecimento dos sindicatos profissionais com o objetivo de evitar outras cisões (cfr. Lesch 2016). No entanto, diferentemente do que ocorreu com os sindicatos profissionais, no ver.di essas mesmas profissões fazem parte de uma política trabalhista e salarial integral. Portanto, em última análise, a opção não consiste, em primeiro lugar, na orientação às profissões, mas no fato de implantar na consciência social questões generalizáveis como o reconhecimento, o alívio da carga de trabalho e a luta contra o emprego de salários baixos, com independência dos conflitos chamativos.

Em quarto lugar, os horários de trabalho se tornaram a pauta da política sindical em matéria trabalhista e salarial, com uma nova opção de escolher entre horários e remuneração. Nesse caminho, o Sindicato Ferroviário e de Tráfego (EVG) ocupou a vanguarda. Em 2016, conseguiu a assinatura de um acordo coletivo para os cerca de 100.000 filiados da empresa ferroviária, Deutsche Bahn, que prevê a possibilidade de os trabalhadores optarem pela troca do aumento salarial de 2,6% por uma licença adicional de seis dias ou a redução de uma hora em seu horário de trabalho semanal. A rodada de negociações foi precedida por uma pesquisa sobre as prioridades das e dos filiados, segundo a qual cerca da metade aspirava ao aumento de suas remunerações, enquanto a outra metade preferia uma redução da jornada de trabalho ou uma licença mais longa. O EVG

iniciou então as negociações com base no modelo de opções que finalmente foi acordado. Conforme o balanço do acordo correspondente ao verão [boreal] de 2018, cerca de 56% dos trabalhadores optaram pela licença adicional, 41,4% pelo aumento salarial, e 2,6% pela redução do horário de trabalho.¹⁴ De acordo com os cálculos do EVG, deveriam ser criados 3.000 novos postos como consequência das licenças adicionais (EVG 2017).

Essa abordagem inovadora da política trabalhista e salarial gerou um impacto em outros sindicatos. Na rodada de negociações das indústrias metalúrgica e de energia correspondente ao ano de 2018, o IG Metall também propôs um modelo de opções, embora não tenha sido oferecida a escolha geral entre licença e remuneração. Por outro lado, os sindicatos promoveram a opção de uma redução limitada e de curto prazo do horário de trabalho semanal, acompanhada da garantia de poder retomar o horário anterior em uma instância posterior. Para os trabalhadores particularmente sobrecarregados, assim como para aqueles aos quais a redução da jornada de trabalho para o cuidado de familiares seria destinada, foi solicitada uma compensação parcial das perdas salariais. Esse ponto suscitou a maior resistência dos empregadores. Após longas paralizações do trabalho, chegou-se a uma solução negociada muito complexa. Além do aumento salarial universal, foi introduzida uma remuneração obrigatória adicional equivalente a 27,5% de um salário mensal (Schulten / WSI-Tarifarchiv 2018). Também foi acordado o direito individual de reduzir o horário Informação proporcionada pelo EVG para WSI-Tarifarchiv de 6 de agosto de 2018 de trabalho por um tempo limitado, com a opção de retomar o horário integral; não estão previstas compensações salariais. Se o número de trabalhadores que escolherem essa possibilidade chegar a 10%, os empregadores podem negar a autorização. Os trabalhadores responsáveis pelo cuidado de familiares, assim como os trabalhadores por turnos, podem optar por oito dias adicionais de licença por ano, em troca do salário das férias, o que equivale a dois dias de licença acima do valor nominal do referido salário. Como contrapartida, as empresas têm a possibilidade de acordar horários de trabalho mais longos com determinados grupos de trabalhadores; por exemplo, nos departamentos de pesquisa e desenvolvimento. O fato de o IG Metall ter decidido enfatizar a redução do horário de trabalho na rodada de negociação salarial de 2018 – principalmente para o cuidado de familiares – gerou repercussões públicas claramente positivas e foi visto como exemplo de uma política trabalhista e salarial inovadora. Na fase anterior à rodada de negociações, o IG Metall havia consultado os cerca de 680.000 trabalhadores de sua área de competência sobre suas condições de trabalho e suas preferências; os insumos coletados posteriormente serviram de base para a preparação e fundamentação de seu catálogo de reivindicações (Hofmann / Smolenski 2018). De acordo com as primeiras análises da implementação do acordo, 80% dos trabalhadores por turnos, ao poder escolher entre uma licença mais longa e o aumento salarial, optaram pela licença (ibid.).

¹⁴ Informação proporcionada pelo EVG para WSI-Tarifarchiv de 6 de agosto de 2018.

Em dezembro de 2018, após a paralização completa do serviço ferroviário da Alemanha durante quatro horas, o EVG conseguiu um novo acordo coletivo com o *Deutsche Bahn* que incluía a possibilidade adicional de escolher entre o aumento salarial ou a redução do horário de trabalho a partir de 2021. Acordos semelhantes, que introduziram diferentes formas de escolher entre a remuneração e o horário de trabalho, foram assinados também por outros sindicatos, por exemplo a convenção assinada por ver.di e a empresa *Deutsche Post DHL*.

Em resumo, as tendências em matéria de política laboral e salarial desde 2005 permitem concluir que os sindicatos mantêm a capacidade de introduzir novas ênfases nessa política, embora estejam na defensiva em muitos ramos de atividade. Isso também se explica pela conjuntura econômica, que favorecia a adoção de uma política salarial mais ofensiva.

Um reflexo do exposto é a evolução relativamente favorável dos salários acordados, em especial se comparados com o período anterior à crise, uma década marcada pela estagnação e até pela queda dos salários reais. Graças às baixas taxas de inflação foi possível que os salários reais aumentassem sem interrupção desde 2012 (v. figura 4).

A análise comparativa por setores mostra que os maiores aumentos salariais entre 2000 e 2017 foram registrados nos grandes ramos industriais: química, metalurgia e energia. Os

aumentos registrados no setor bancário, mas também no varejo, foram claramente inferiores. Uma evolução das remunerações abaixo da média da economia geral no período mencionado foi observada também no setor público (v. quadro 11).

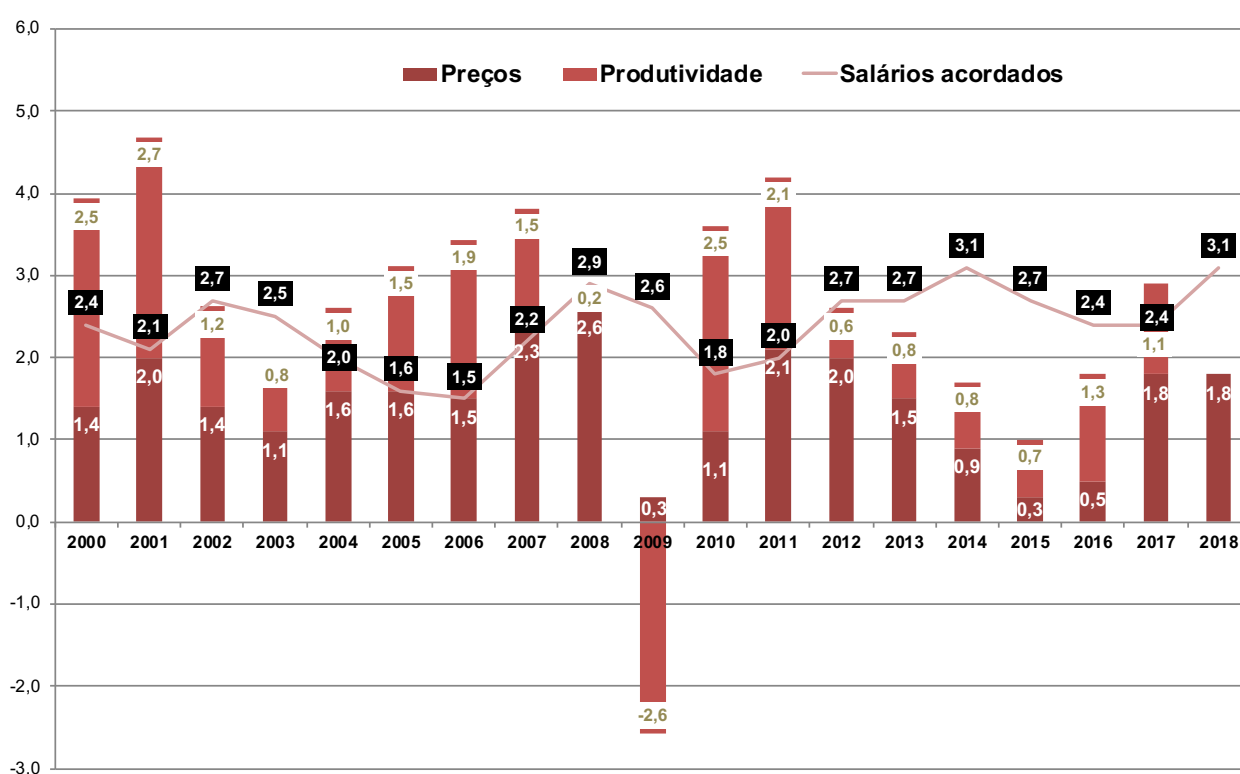
Se estendermos nossa análise para além dos salários estabelecidos, para incluir a evolução dos salários horários brutos, constatamos que o desvio salarial negativo observado até 2007 mudou de sinal a partir de 2009. Enquanto nos anos 2002 a 2007 os aumentos anuais dos salários efetivos, isto é, as remunerações horárias brutas, ficavam abaixo dos aumentos anuais dos salários estabelecidos, a partir de 2009 eles superaram os aumentos salariais estipulados por vários anos (v. figura 5). Entre os fatores capazes de gerar o chamado desvio salarial positivo nos períodos de prosperidade econômica destacam-se os pagamentos por horas adicionais decorrentes de horários de trabalho mais longos e dos pagamentos das empresas acima do estipulado. Além disso, diante de um mercado de trabalho restrito, muitas empresas não abrangidas pelas convenções coletivas não podem se desconectar da tendência geral das remunerações estabelecidas.

EVOLUÇÃO QUANTITATIVA DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

A estatística oficial de greves da Agência Federal para o

Figura 4

Salários acordados, preços e produtividade, 2000-2017 (variações interanuais em %)



Fontes: Produtividade: destatis, VGR, série específica 18, sequência 1.4; Preços: destatis, índices de preços, série específica 17, sequência 7; Salários acordados: WSI Tarifarchiv.

Quadro 11

Evolução de salários acordados em alguns ramos de atividade, 2000–2017

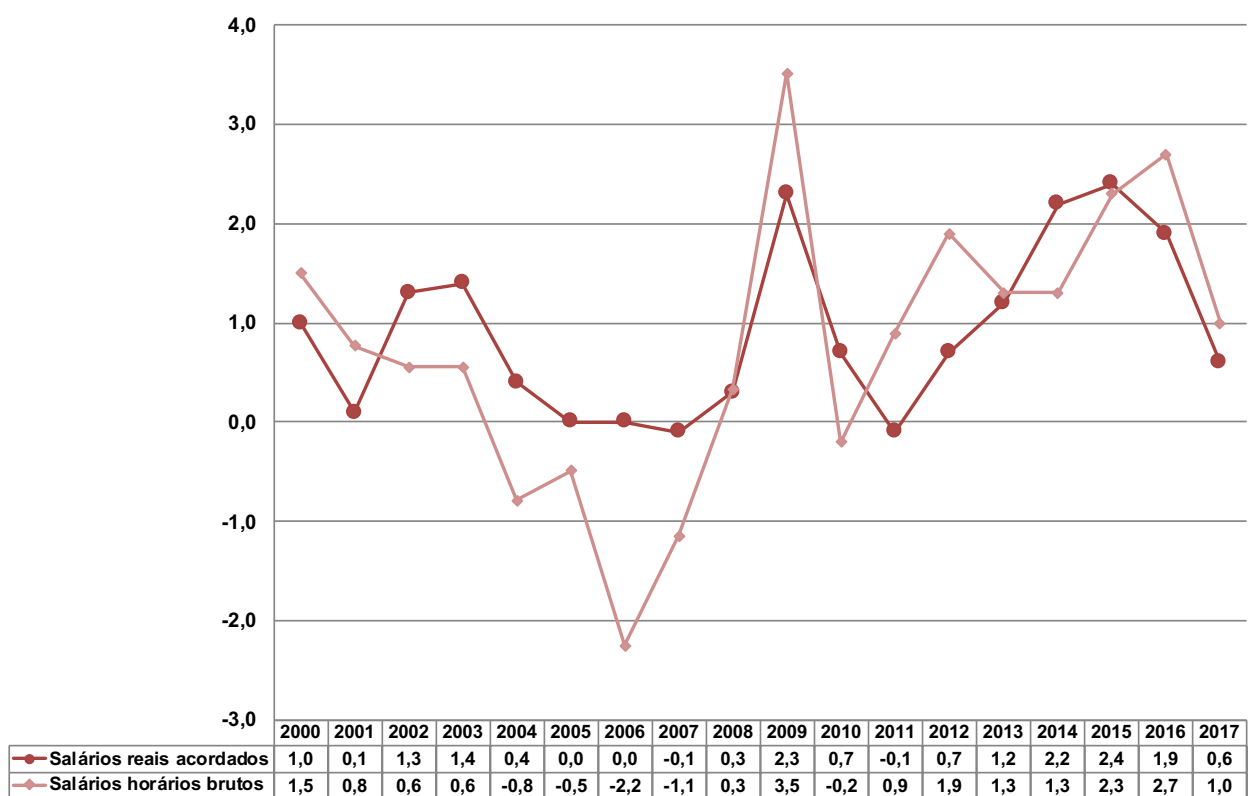
(índice: 2000 = 100, anos seletos)

Ano	Total economia	Indústria metalúrgica	Indústria química	Setor público, federal e local	Comércio varejista	Setor bancário	Construção	Hotelaria e gastronomia
2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2005	111,4	112,5	113,1	110,0	110,6	113,4	107,9	110,6
2010	124,2	128,3	130,1	120,9	118,7	124,4	120,4	121,1
2015	141,5	148,6	148,1	137,4	133,1	136,7	138,6	138,8
2016	144,8	151,9	150,9	140,7	137,0	138,0	142,5	142,9
2017	148,3	155,7	154,8	144,3	139,4	139,5	145,9	146,7

Fuente: WSI Tarifarchiv.

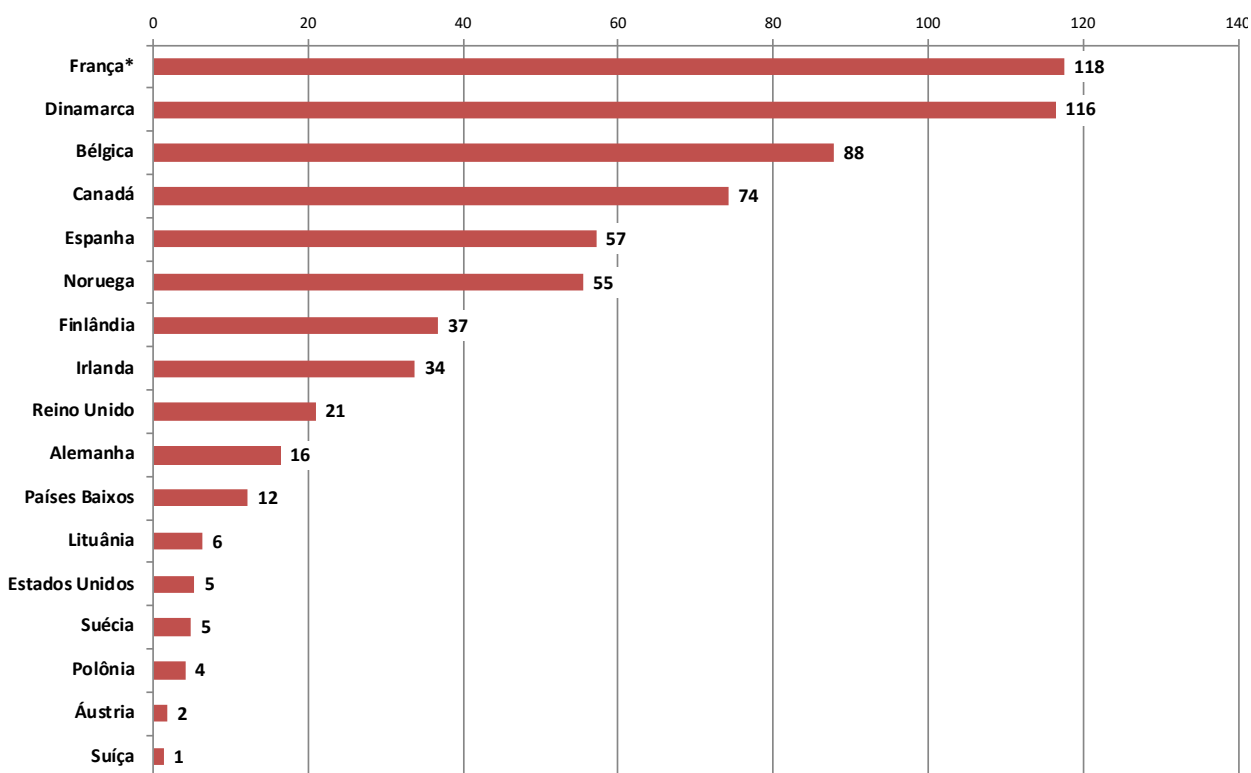
Figura 5

Aumentos reais dos salários acordados e efetivos, 2000-2017



Fontes: Destatis; WSI Tarifarchiv, ano 2018.

Figura 6

Comparação internacional, jornadas de trabalho perdidas por ano e 1.000 trabalhadores, 2008–2017

Fonte: WSI; estatísticas nacionais, Eurostat; cálculos próprios.

Nota: *França 2008–2016, apenas setor privado

Emprego (BA) está incompleta, porque muitos empregadores não cumprem, ao menos em parte, com sua obrigação de notificar a agência de todos os conflitos. Para compensar esses déficits, o WSI estabeleceu uma estatística independente que se nutre fundamentalmente dos dados proporcionados pelos sindicatos e estudos próprios (Dribbusch 2018). De uma perspectiva comparativa, a Alemanha ocupa um lugar no campo médio inferior da estatística de greves.

Uma análise da situação geral deixa claro que na Alemanha as greves não foram mais do que acontecimentos isolados, dos quais apenas uma minoria ativa dos trabalhadores participa, mesmo em anos de muita atividade conflitiva. De acordo com uma pesquisa representativa realizada em 2009 encomendada pela Fundação Hans Böckler, 80% dos entrevistados indicaram que nunca haviam participado de uma greve ou de uma paralização do trabalho durante sua vida profissional (Dribbusch 2017). No entanto, desde meados da década de 2000, houve mudanças significativas com relação às características dos conflitos trabalhistas. Podemos observar três tendências vinculadas entre si:

Por um lado, pode-se constatar que na Alemanha as relações industriais se tornaram, de modo geral, mais conflitivas. Nesse contexto observa-se, em segundo lugar, que os conflitos trabalhistas se deslocaram para o setor de serviços (Dribbusch 2017). Terceiro, trata-se de uma evolução

que – como detalhado na seção anterior – está vinculada ao fato de que hoje os conflitos trabalhistas contam com a participação de grupos de trabalhadores que haviam sido mantidos à margem durante a segunda metade do século XX.

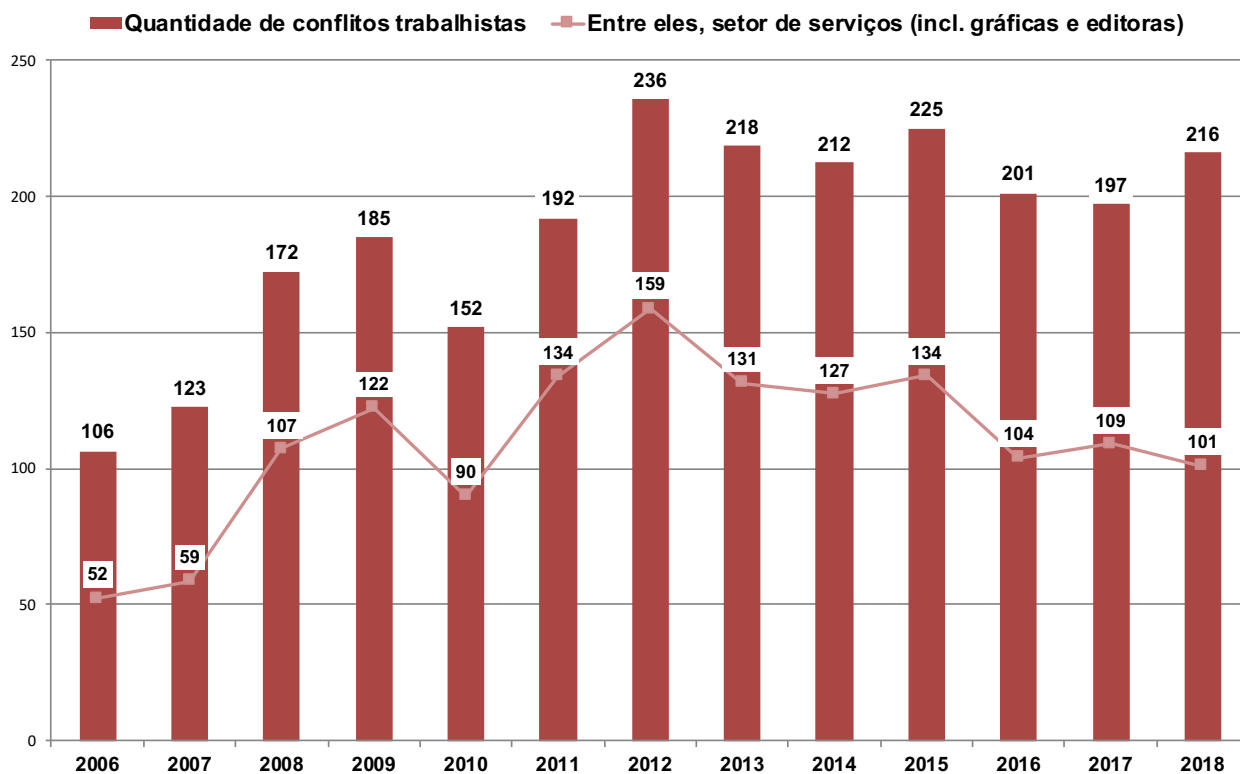
No que diz respeito à quantidade de conflitos trabalhistas, observa-se um aumento a partir de 2006, até atingir um ponto máximo preliminar em 2012, após o qual permaneceu em um nível comparativamente alto.¹⁵ Na maioria dos anos, mais da metade dos conflitos foram gerados na área de serviços (v. figura 7). Os conflitos se inserem principalmente no contexto de disputas sobre acordos salariais no âmbito das empresas. Frequentemente são desencadeados quando as empresas abandonam as convenções territoriais ou simplesmente se negam a aceitar qualquer cobertura convencional.

O deslocamento dos conflitos trabalhistas para o setor de serviços fica particularmente evidente na evolução a longo

15 O WSI define como conflito trabalhista todas as disputas relativas a condições trabalhistas e salariais, durante as quais ocorre pelo menos uma paralização do trabalho. A partir dos dados disponíveis só é possível fazer estimativas aproximadas sobre o período entre 2006 e 2014 (Dribbusch 2018).

Figura 7

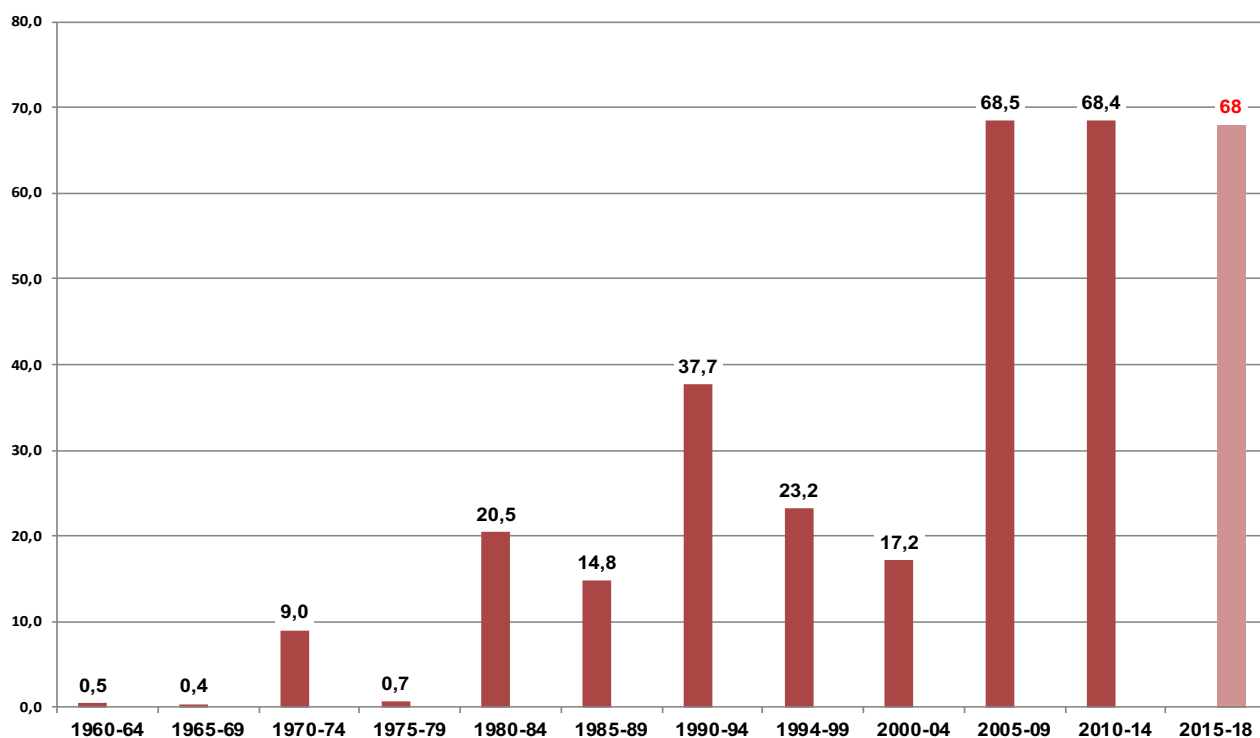
Quantidade de conflitos trabalhistas, 2006–2018



Coleta de dados a partir de 2014 baseada em estimativas, desde 2015 os dados são mais sólidos devido à pesquisa adicional baseada em pesquisas na web. Fonte: Arquivo do acordo coletivo WSI baseado em informações de sindicatos e pesquisas próprias.

Figura 8

Dias perdidos por conflitos trabalhistas: porcentagem do setor de serviços, 1960–2018* (em %). (médias quinquenais; 2015–2018: médias quadrienais)



*Setor de serviços incluindo impressão e publicação. Fonte: Agência Federal para o Emprego, anos seletos; cálculos próprios WSI, 2018 estimativa.

prazo de sua participação no total dos dias perdidos por conflitos de trabalho (v. figura 8). Desde meados da década de 2000, dois terços de todos os dias perdidos corresponderam ao setor de serviços privados e públicos. Nesse período, aumentou a disposição sindical ao conflito, especialmente no setor de serviços. A pressão sobre os sindicatos se intensificou na medida em que as exigências das empresas ou dos empregadores públicos de cortar as conquistas alcançadas nas convenções começaram a fechar os espaços de negociação construtiva.

Diminuiu a disposição dos trabalhadores a ceder diante das pressões, a aceitar os salários baixos e a falta de reconhecimento financeiro enquanto aumentava a carga de trabalho; os núcleos mais combativos dos sindicatos reivindicaram uma resistência mais organizada. Além disso, nenhum sindicato poderá aceitar que uma empresa como a Amazon se negue a negociar.

Outros novos impulsos vieram da abertura para as abordagens de campanha e de organização mais combativas do mundo anglo-saxão. Não foi mais aceita a perda supostamente inevitável de filiados que havia começado no início da década de 1990. Pelo contrário, no setor de serviços ganhou espaço a ideia de que nem a reduzida presença nas empresas nem a falta de capacidade de conflito constituíam fatos inalteráveis do destino (Wohland 1998; Dribbusch 2003; Bremme et al. 2007; Koscis et al. 2013).

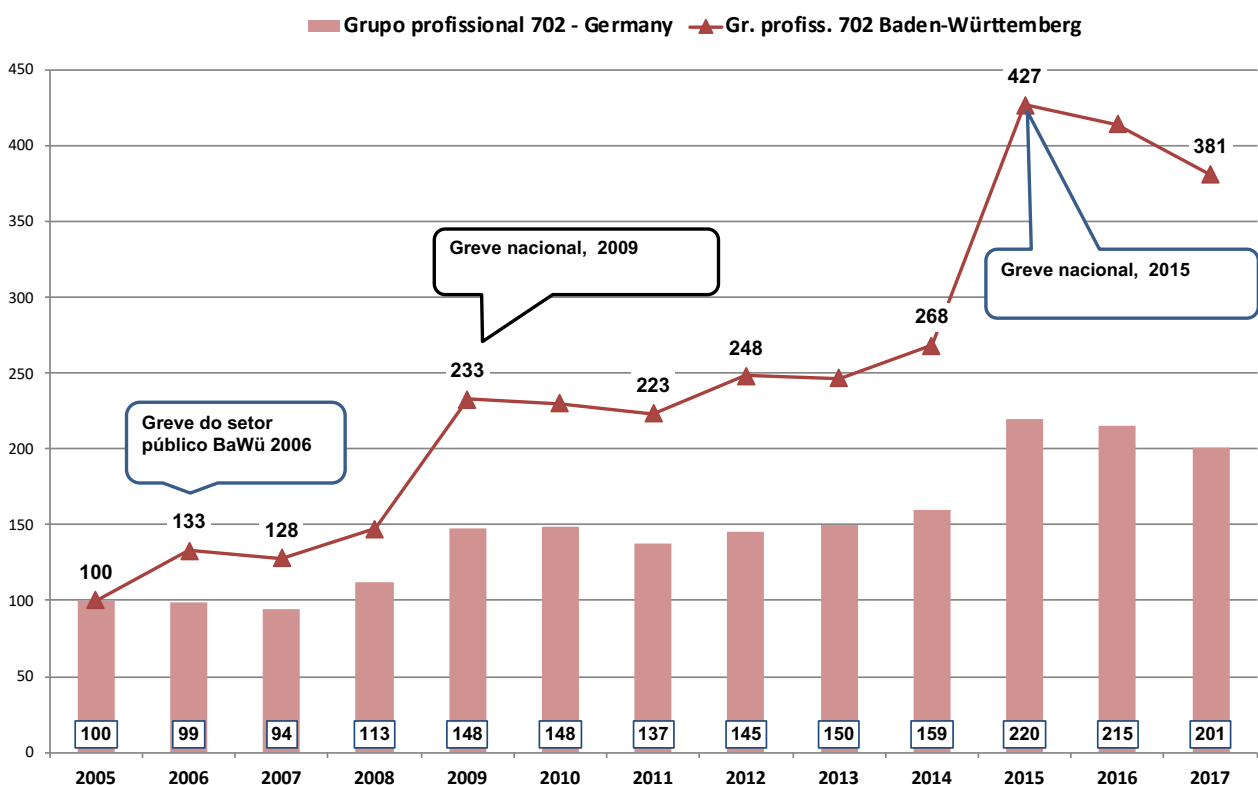
A ORGANIZAÇÃO COMO DESAFIO ESTRATÉGICO

Uma base de filiados estável e em condições de agir continua sendo o fundamento mais importante da força sindical e de sua capacidade de incidir. Portanto, o maior desafio do movimento sindical continuará sendo sua capacidade de adaptar-se às mudanças estruturais e de aprofundar sua presença nos ramos e empresas, para onde uma parte relevante do emprego é transferida. No centro desse movimento estão tanto o setor privado de serviços quanto as pequenas e médias empresas manufatureiras. O fenômeno de baixa presença sindical nos setores de serviços atravessa todos os ramos. No entanto, não faltam exemplos para afirmar que é possível recrutar filiados nesses setores; em princípio, não existe um rechaço generalizado aos sindicatos nem um problema de imagem. O problema estrutural fundamental está na presença muito reduzida e até inexistente dos sindicatos nas empresas diante de um panorama empresarial cada vez mais fragmentado. Nos ramos industriais com predomínio de pequenas empresas, o esforço por estabelecer estruturas representativas pode ser desproporcional e até impossível de realizar com os recursos humanos disponíveis (Dribbusch 2003). A divisão dos trabalhadores entre fixos e contratados, entre trabalhadores de tempo integral, tempo reduzido ou subempregados, bem como a crescente diferenciação das estruturas dos horários de trabalho dificultam também a formação de uma solidariedade

Figura 9

Evolução de filiações, Grupo profissional 702 (Assistência social, infantil e para a juventude) 2005–2017

"nível federal e estatal de BadenWuerttemberg (BaWü), índice (100 = 2005)



Fonte: ver.di; cálculos próprios

compartilhada. Diante desses desafios, a DGB reconhece a necessidade de experimentar novos caminhos.

Por exemplo, a contínua redução de filiados convenceu os sindicatos ver.di e IG Metall a se abrirem, a partir de meados da década de 2000, para métodos de organização sindical baseados em campanhas (Bremme et al. 2007; Wetzel 2013). Nesse processo, recorreu-se a discussões e práticas dos sindicatos nos países anglo-saxões que propõem a criação de estruturas organizacionais sindicais em condições diferentes às das alemãs, com ênfase nos conflitos cotidianos e no contato direto com os trabalhadores.

A relação entre filiação sindical e conflito trabalhista, que alguns estudos haviam estabelecido, serviu de ponto de partida para aprofundar a integração dos filiados (Waddington 2014). Até agora os resultados das tentativas de aplicar essas estratégias na prática – nos setores de vigilância e segurança, limpeza industrial, varejo, hospitais e energia eólica, entre outros – foram díspares: enquanto em alguns setores as campanhas sindicais adquiriram caráter sustentável, em outros até as tentativas de atrair novos filiados foram efêmeras.

Em alguns setores que haviam ostentado baixos índices de sindicalização como, por exemplo, as creches municipais e a limpeza industrial, foi alcançado um fortalecimento duradouro da base sindical através da estreita ligação dos esforços de sindicalização com um trabalho por melhorias trabalhistas e salariais orientado pelos conflitos. Principalmente no caso do ver.di, a abordagem sob o lema “Organizar de mãos dadas com os conflitos” (Dribbusch 2011, 2016; Kocsis et al. 2013) ecoou significativamente. Seu ponto de partida é a experiência, no sentido de que as situações de conflito coletivo, por exemplo um conflito trabalhista, proporcionam as condições fundamentais para que os trabalhadores optem pela filiação sindical. O próprio conflito gera a necessidade de agir em conjunto. Não há dúvidas com relação ao adversário, e o sindicato se aproxima dos trabalhadores com uma intensidade que ultrapassa o normal. A relação entre a mobilização durante o conflito trabalhista e a evolução positiva das filiações é observada com maior clareza nos serviços sociais e educativos municipais pertencentes ao grupo profissional 702 do ver.di (v. figura 9). Os aumentos repentinos de filiações no contexto das rodadas de negociações coletivas são observados principalmente no distrito regional de Baden-Württemberg, que havia sido muito ativo durante o longo conflito trabalhista do setor público em 2006 e novamente durante as greves nacionais dos serviços sociais e educativos dos anos 2009 e 2015. Apesar da contração das filiações durante os anos imediatamente posteriores às rodadas, os aumentos anteriores não foram anulados.

Além do método *Organizing*, o ver.di segue outra abordagem muito bem-sucedida, conhecida como “trabalho laboral e salarial de acordo com as condições” (Dilcher 2011). Concentra-se em fábricas e empresas sem acordo coletivo, cujos níveis de sindicalização costumam ser baixos. Ao contrário do habitual, nesses casos o sindicato expõe sua fragilidade organizacional e explica aos trabalhadores que o começo de um conflito para alcançar uma convenção coletiva

que tenha possibilidades de sucesso depende da organização prévia de uma parte crítica do pessoal. Faz parte do mesmo conceito esclarecer com antecedência quais reivindicações seriam prioritárias para os trabalhadores, a ponto de uma parte suficientemente importante do pessoal estar disposta a iniciar um conflito. Uma abordagem de organização dessas características pressupõe a existência de um núcleo forte de militantes determinados que jogariam um papel decisivo durante o planejamento e a execução de casa passo. Esse procedimento rendeu bons resultados principalmente no caso de vários hospitais privatizados e contribuiu para que a área da saúde fosse a única do ver.di a demonstrar uma tendência crescente de filiações desde o final da década de 2000.

Apesar do sucesso considerável alcançado em alguns ramos e empresas, ficou claro que se trata de abordagens muito intensivas em recursos, pelo que será difícil reverter a tendência negativa das filiações exclusivamente por essa via. Os problemas ficam evidentes no setor varejista. EDEKA, a maior empresa alemã do setor alimentício, concedeu uma porcentagem importante de suas sucursais a lojistas privados. Conseqüentemente, em 2015, a marca EDEKA compreendia cerca de 6.000 empresas individuais sob a direção de seus proprietários; segundo estimativas sindicais, apenas 1% ou 2% dessas empresas eram regidas por acordos coletivos e tinham um comitê de empresa (ver.di, Congresso federal 2015, 65). Fragmentações semelhantes em empresas muito pequenas são também observadas em outras cadeias de supermercados. Se os métodos atuais de organização continuarem, os sindicatos chegarão rapidamente ao limite de seus recursos financeiros e humanos. Portanto, será muito importante que os próprios trabalhadores e ativistas se encarreguem da organização, seguindo o exemplo bem-sucedido da cadeia de lojas de moda H&M (Fütterer / Rhein 2015). O panorama se torna especialmente difícil nos casos em que, em pouco tempo, um ramo completo como a indústria da construção experimenta um processo de transformações de tal magnitude que o IG BAU quase perde todos os seus baluartes tradicionais. Quando as grandes empresas construtoras se tornam empresas de serviços que deixam de intervir na construção para operar através de contratos com concessionários e subconcessionários, torna-se muito difícil estabelecer as estruturas organizacionais correspondentes.

No nível da indústria, o IG Metall começou a adotar, a partir de meados da década de 2000, novas abordagens voltadas para os filiados e as campanhas. Mencionaremos apenas duas das numerosas iniciativas. O primeiro exemplo é a campanha referente ao trabalho temporário (Dribbusch / Birke 2014). Em 2007, o sindicato havia tomado consciência de que deveria se reposicionar em relação a essa modalidade de trabalho, entre outras razões, para evitar que o trabalho temporário prejudicasse as convenções coletivas nas indústrias metalúrgica e de energia. O IG Metall havia chegado à conclusão de que as tentativas dos sindicatos da DGB no sentido de melhorar as condições materiais de trabalho no setor do emprego temporário

rio pela via de acordos com as associações empresariais não haviam tido sucesso. Portanto, em abril de 2018 teve início a campanha “Trabalho igual, salário igual”. A novidade dessa campanha foi a mudança de ênfase introduzida pelo sindicato, da política trabalhista e salarial para o âmbito da empresa. Buscava-se o contato direto com os trabalhadores contratados para conseguir sua sindicalização. Paralelamente, a campanha se voltava aos comitês de empresa, instando-os a defender ativamente os interesses dos trabalhadores contratados e a negociar, na medida do possível, “acordos complementares de melhoria” com o objetivo de conseguir equiparar suas remunerações com as do pessoal fixo da empresa usuária. A campanha levou não só aos acordos acima mencionados sobre o pagamento de adicionais para os trabalhadores contratados, como também contribuiu para que os esforços de sindicalização no âmbito das empresas se concentrassem nesses trabalhadores.

Entre 2010 e 2012, o IG Metall realizou uma extensa campanha de organização no setor eólico, durante a qual experimentou, a título de exemplo, várias formas de Organizing (Dribbusch 2013). Essa campanha cumpriu três objetivos: o IG Metall se estabeleceu como o sindicato responsável pelo setor eólico; foram criadas e ampliadas as representações sindicais no nível das empresas, e foi iniciado um conflito trabalhista exemplar com um dos principais fabricantes de instalações eólicas da Alemanha, o que permitiu recuperar a cobertura convencional perdida há vários anos. Não foi tão bem-sucedida a tentativa posterior de organizar também o maior fabricante de turbinas eólicas, a empresa Enercon. Apesar de ter conseguido a sindicalização de várias plantas montadoras, não houve um avanço decisivo na produção propriamente dita (situação no verão [boreal] de 2018). Além disso, as insolvências e os fechamentos de sedes de produção devido às mudanças na indústria eólica levaram à perda de algumas conquistas alcançadas até 2012 nos anos posteriores. O caso do setor eólico deixou claro que os êxitos a longo prazo requerem um longo fôlego. Nos anos seguintes, a atenção do IG Metall se concentrou, por um lado, nas empresas nas quais já estava presente e em uma porcentagem importante dos trabalhadores que ainda não haviam se filiado e, por outro lado, nos fornecedores e nas empresas de logística afins aos grandes fabricantes de automóveis.

Com base em um projeto de desenvolvimento sindical de um setor inteiro em Baden-Württemberg, em 2015 a diretoria do IG Metall aprovou um total de 170 milhões de euros destinados a vários projetos de sindicalização ao longo de nove anos. Para sua execução foram contratados 140 organizadoras e organizadores selecionados e capacitados pelo sindicato. É de longe a maior campanha desse tipo jamais lançada pelo movimento sindical alemão. Os avanços conquistados pelos projetos regionais e locais são avaliados continuamente, entre outras razões, para introduzir os reajustes pertinentes. Em 2018, os primeiros balanços intermediários foram positivos (IG Metall Baden-Württemberg 2017), embora tenha se constatado que a introdução de mudanças na prática cotidiana das estruturas sindicais locais será um processo difícil a longo prazo.

Todas as iniciativas dos sindicatos ver.di e IG Metall têm em comum a especial ênfase posta no envolvimento e na participação dos filiados na construção das organizações sindicais. São instrumentos desse processo, entre outros, o crescente número de pesquisas entre os trabalhadores – filiados e não filiados – (Hassel / Schröder 2018), que, por um lado, buscam conhecer suas prioridades quanto a possíveis melhorias das condições de trabalho, mas, por outro lado, contribuem também para a mobilização dos trabalhadores e a fidelização dos filiados. O envolvimento e a participação dos filiados e ativistas na preparação e na realização dos enfrentamentos trabalhistas constituem outro instrumento relevante. Desde meados da década de 2000, o ver.di tem estado na vanguarda dos testes de várias formas de conflitos trabalhistas que tenham o potencial de mobilizar (Seppelt 2014). O envolvimento e a mobilização dos filiados durante o conflito trabalhista, unidos ao maior esforço comunicativo que isso representa, oferecem a oportunidade de impulsionar o conflito com maior eficácia. Ao mesmo tempo, implicam um desafio dentro da organização, porque a complexidade do processo de decisão aumenta e porque os filiados em greve costumam examinar em profundidade os resultados das negociações.

5

O TRABALHO EM TRANSIÇÃO: DIGITALIZAÇÃO E RACIONALIZAÇÃO

Há décadas os sindicatos alemães começaram a se ocupar da mudança tecnológica e da racionalização. Mas a chamada mudança digital que se tornou possível graças às novas tecnologias – como confirmado pela revolução na área da comunicação e da mídia – acelerou os tempos desde meados da década de 2000. “Indústria 4.0” e “digitalização” são os rótulos mais utilizados nesse contexto para prever uma revolução profunda do trabalho industrial e de serviços. O conceito “indústria 4.0” foi cunhado na Feira de Hannover em 2011 para sugerir que a chamada terceira revolução industrial, a partir da introdução das tecnologias de informação (TI), será seguida de uma quarta revolução industrial. Esta trataria, em essência, da “interconexão entre o mundo virtual e digital e o mundo físico, e a aprendizagem automática durante a produção” (IAB 2015). Para os sindicatos filiados à DGB, o acompanhamento da digitalização nas áreas da política industrial, empresarial e trabalhista/salarial constitui um dos principais desafios da atualidade. “Todo o mundo do trabalho, a coexistência em sociedade, e até os estilos de vida dos indivíduos mudam sob o impacto da digitalização”, expressou o presidente do IG Metall diante do congresso sobre transformação que sua organização realizou em outubro de 2018 (Hofmann 2018).

CENÁRIOS DA DIGITALIZAÇÃO

No centro das preocupações sindicais estão os possíveis efeitos negativos da racionalização e as perdas de fontes de trabalho que poderiam acompanhá-la, apesar de os respectivos prognósticos terem uma alta margem de incerteza. O Instituto de Estudos Trabalhistas e Profissionais (IAB 2015) da Agência Federal para o Emprego previu, por exemplo, que até o ano de 2025 seriam perdidos até 490.000 postos de trabalho apenas na indústria manufatureira, enquanto seriam gerados 430.000 novos postos em outras áreas, principalmente nos setores de serviços. De acordo com o IAB, seria gerado um moderado saldo negativo de 60.000 postos. Paralelamente, a tendência ao deslocamento do centro de gravidade das atividades de fabricação para os setores de serviços continuaria vigente. Segundo o estudo, haveria na realidade um intercâmbio entre os campos de atividade profissional. As atividades mais ameaçadas nas empresas manufatureiras seriam as não qualificadas que exigem curtos períodos de capacitação. Então cabe a pergunta de se os trabalhadores que perderem o emprego serão os mesmos que ocuparão os

postos gerados em outros setores. De mãos dadas com a indústria 4.0 e a digitalização, será instalada igualmente uma nova organização do trabalho, mas também novas possibilidades de controle do pessoal pela gerência (Jürgens et al. 2017).

A mudança digital afeta tanto o trabalho industrial quanto o de serviços, embora com características diferentes. Vamos esboçar apenas alguns cenários como exemplo.

Segundo o diretor do Departamento de Planejamento Estratégico do IG Metall, Fank Iwer (2018), graças à indústria 4.0 as empresas da indústria automotiva dispõem de novas possibilidades de controlar a produção para além de suas sedes e países de fabricação, no âmbito das redes globais de produção, bem como de novas opções de flexibilização e racionalização. A mudança tecnológica na indústria automotiva é acompanhada e facilitada, entre outros elementos, pela transformação digital paralela no setor da construção de máquinas (IG Metall 2018a), no qual são desenvolvidos sistemas de transporte sem condutor, bem como sistemas automatizados para o transporte de material e de mercadorias durante a produção. Também fazem parte das operações diárias das empresas os sistemas de controle que permitem o manejo de várias máquinas pelo mesmo operador. A coleta permanente de dados gera, por sua vez, uma série de possibilidades detalhadas para controlar tanto o rendimento quanto a conduta. As mudanças resultantes afetam os trabalhadores do setor de fabricação de máquinas, mas também os usuários posteriores de seus produtos.

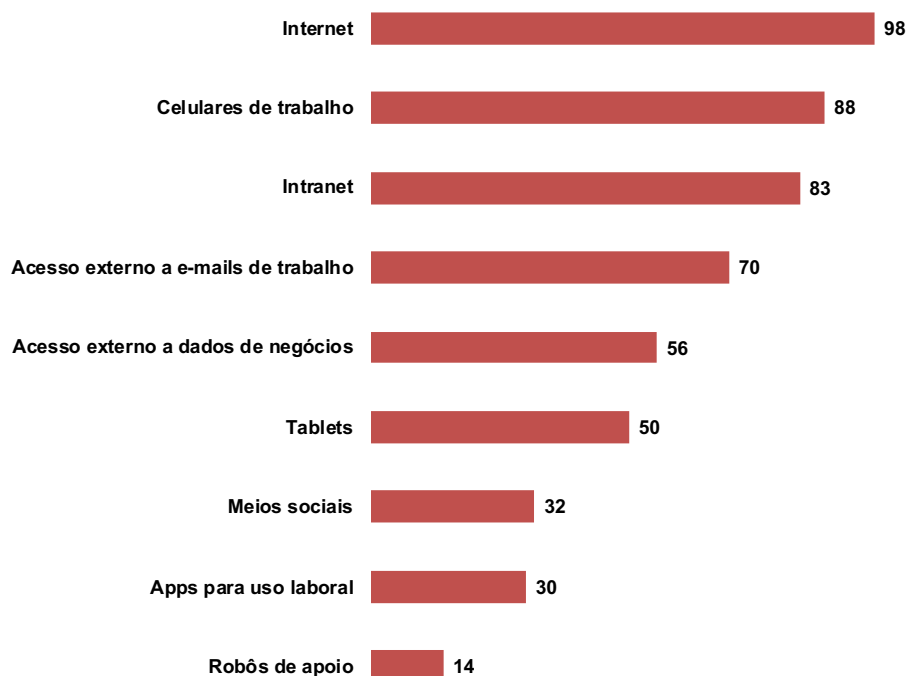
Vários conceitos da indústria 4.0 são experimentados e empregados também em outras indústrias. Sob o lema “Smart Food Factory” está presente na automação da produção de alimentos (Frerichs / Steinberger 2018), por exemplo na fabricação de produtos de panificação e de confeitaria. Em muitos casos a implementação ainda está na fase inicial e se concentra no controle dos equipamentos e na otimização dos processos. Paralelamente à produção, avança-se também no estabelecimento de redes com os compradores e consumidores finais, um aspecto importante também em outros ramos industriais.

No que diz respeito ao setor de serviços, os efeitos e perspectivas da mudança digital e dos conceitos de “Indústria

Figura 10

Uso de meios digitais no trabalho (seleção), 2016

(informação fornecida pelos comitês de empresa, em %)



4.0" são tão variados quanto o próprio setor, e em algumas áreas apresentam interseções muito importantes com a indústria. As mudanças são particularmente evidentes nos setores de transporte e logística. Se os trens e caminhões automáticos se generalizassem no futuro próximo, seriam produzidos cortes severos. Permanecem, contudo, vários obstáculos a superar, e a aceitação pública não é uma questão menor. O mesmo vale para o uso massivo de drones para a distribuição postal. Por outro lado, há tempos foi iniciada a implementação de novos conceitos logísticos que introduziram fortes mudanças nos sistemas tradicionais de armazenamento. Os exemplos mais conhecidos são os gigantescos armazéns de envios da Amazon, onde milhares de funcionários estão sujeitos a uma espécie de coleira eletrônica que controla, literalmente, cada um de seus movimentos (Boewe/ Schulten 2015).

O varejo tradicional sofre pressões massivas do e-commerce. São cada vez mais comuns os caixas onde os clientes escaneiam suas próprias compras. Estão sendo testadas formas de compras completamente livres de dinheiro. Cada vez mais os clientes assumem tarefas não remuneradas. Os bancos, os seguros e os serviços de correio já passaram por mudanças semelhantes, enquanto a redução dos serviços ao cliente é promovida, através da internet, como um aumento da independência na gestão do tempo. Há muito que as tarefas de assessoramento e liquidação que permanecem nas mãos das empresas de serviços têm sido terceirizadas para centros de chamadas sujeitos a racionalizações permanentes (Holst 2011, Holtgreve 2006). A digitalização oferece também amplas possibilidades de

reestruturação das tarefas de escritório, contábeis e administrativas em todos os ramos.

Mudanças radicais afetam também o sistema de saúde. Elas não se limitam ao atendimento médico a partir de métodos diagnósticos e operacionais informatizados, mas abrangem também a área de enfermagem. Contudo, nessa área a digitalização ainda é incipiente, entre outras razões porque muitos hospitais evitam investimentos de grande volume (Baldauf / Wilke 2017). Até o momento, estes se concentram na gestão de pacientes e no planejamento do processo de enfermagem. Se as estimativas de número de trabalhadores/as permanecem inalteradas, existe o risco de uma intensificação ainda maior da carga de trabalho.

Finalmente, estamos diante de um fenômeno bastante recente que não apenas incide nos diferentes ramos de serviços como também na indústria; a saber, a chamada economia das plataformas (Greef / Schroeder 2017; Jürgens et al. 2017; Bormann / Pongratz 2018). Esta compreende múltiplas modalidades de trabalho e relações contratuais que têm como denominador comum o fato de que geralmente não estabelecem relações trabalhistas tradicionais. Por outro lado, assim como na modalidade do *crowdworking*, os próprios trabalhadores formam uma plataforma ou estão a serviço do operador da plataforma na qualidade de empresas unipessoais autorresponsáveis. As empresas mais visíveis no âmbito público nessa área são a empresa Uber, com presença no mundo todo, e os numerosos serviços de *delivery*.

A SITUAÇÃO NAS EMPRESAS

Tanto a tecnologia da informação quanto os aplicativos digitais fazem parte das operações cotidianas de muitas empresas. Assim revelou a pesquisa realizada entre comitês de empresa realizada pelo Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais (WSI) de Düsseldorf em 2016 (Ahlers 2018) (v. figura 10).

Em 98% das empresas trabalha-se com internet e 88% utilizam telefones celulares corporativos, mas o uso da robótica como apoio do trabalho humano continua sendo minoritário. Existem grandes diferenças entre os ramos industriais. No ramo dos bens de capital, 36% das empresas usam robôs; na produção de bens, 30% usam para apoiar o trabalho humano; mas apenas 8% das empresas de serviços relacionadas às industriais usam. Segundo as estimativas dos comitês de empresa pesquisados, em 6% dos casos a robótica substituiu completamente o trabalho humano, especialmente no setor dos bens de capital, com 15%. Em 2016 apenas 4% das empresas escolheram a nuvem ou empresas terceiras para a atribuição – via internet – de seus contratos, em 11% era uma modalidade pouco difundida.

As opiniões dos comitês de empresa pesquisados em 2016 não foram unânimes com relação às consequências da digitalização, cujos efeitos muitas vezes foram descritos co-

mo positivos ou inexistentes. No entanto, foram encontradas, mais uma vez, fortes diferenças entre os setores (v. quadro 12).

Em 2016, mais de 75% dos comitês de empresa foram da opinião de que, no geral, a carga de trabalho havia aumentado desde 2011 (Ahlers 2018, 12). Outra pesquisa representativa entre os trabalhadores de 2016, desta vez encomendada pela DGB (DGB-Index Gute Arbeit 2017), produziu um resultado misto com relação aos efeitos da digitalização. Dos trabalhadores que, em sua opinião, detectaram um impacto forte ou muito forte da digitalização, 48% responderam que sua carga de trabalho havia aumentado; 45% não constatarem nenhuma diferença e 8% responderam que a carga de trabalho havia diminuído.

Os comitês de empresa tentam neutralizar os efeitos da digitalização com a ajuda de acordos no âmbito das empresas. Segundo a pesquisa do WSI entre os comitês de empresa (Ahlers 2018), em 2016 uma de cada duas empresas com forte incidência de tarefas, cuja organização é regida pelos tempos e parâmetros controlados por computador, havia estabelecido disposições para limitar os controles de conduta e de rendimento. Na opinião dos comitês de empresa, a maior necessidade de atuar se dá com relação aos cálculos de pessoal e a limitação da intensificação do trabalho, mas também nas áreas de segurança no trabalho e formação e treinamento (v. figura 11).

Quadro 12

Efeitos da digitalização na opinião dos comitês de empresa

	Efeitos predominantemente positivos	Efeitos predominantemente negativos	Sem efeitos	Sem dados
Finanças e seguradoras	30	30	33	7
Bens de capital	36	17	45	2
Mineração/	38	14	45	3
Setor público,	39	11	46	4
Transporte/	41	15	43	1
Comércio	42	16	42	0
Serviços vinculados	43	15	38	4
Construção	44	18	36	2
Informação/	46	12	37	5
Total	40	15	42	3

Alguns acordos já assinados demonstram que a digitalização pode ser regulamentada (Maschke et al. 2018). Mas as exigências às quais os comitês de empresa estão expostos aumentam, assim como suas necessidades de assessoramento. Um desafio muito grande resulta da alta velocidade do processo inovador que, na verdade, deveria estar acompanhado da atualização contínua das disposições existentes, para evitar que a realidade as torne obsoletas pouco tempo após terem sido introduzidas.

AS RESPOSTAS SINDICAIS

Em 2015, o ver.di aprovou um documento programático com o título “Bom trabalho e bons serviços no mundo digital”, no qual destaca que a digitalização também oferece possibilidades para melhorar as condições de trabalho, se sua organização se adapta aos interesses dos trabalhadores (ver.di 2015). Portanto, o sindicato insiste na cogestão integral nas empresas no que diz respeito a todos os processos de digitalização e de garantia do emprego, bem como medidas de capacitação exaustivas, um sistema de proteção da saúde no trabalho em consonância com as novas exigências e a proteção mais completa dos direitos de privacidade dos trabalhadores. Demandas semelhantes foram formuladas pelo IG Metall. Em sua política para as empresas, o sindicato propõe uma organização tal da digitalização que facilite maiores níveis de autodeterminação e uma ampliação dos espaços individuais de organização.

Do ponto de vista do IG Metall, a mudança impulsionada pela digitalização está vinculada à transformação ecológica da indústria automotiva. Seu centro será a transição do motor de combustão para a propulsão elétrica. Junto com essa transição serão geradas fortes mudanças, porque a quantidade de peças necessárias para a construção de um motor elétrico é muito inferior que a do motor tradicional (Iwer 2018, 95–96). O sindicato atua em muitos níveis para poder incidir na configuração da transformação da indústria metalúrgica. No entanto, considera que a política relativa às empresas e às plantas de fabricação continuará sendo sua área de ação prioritária.

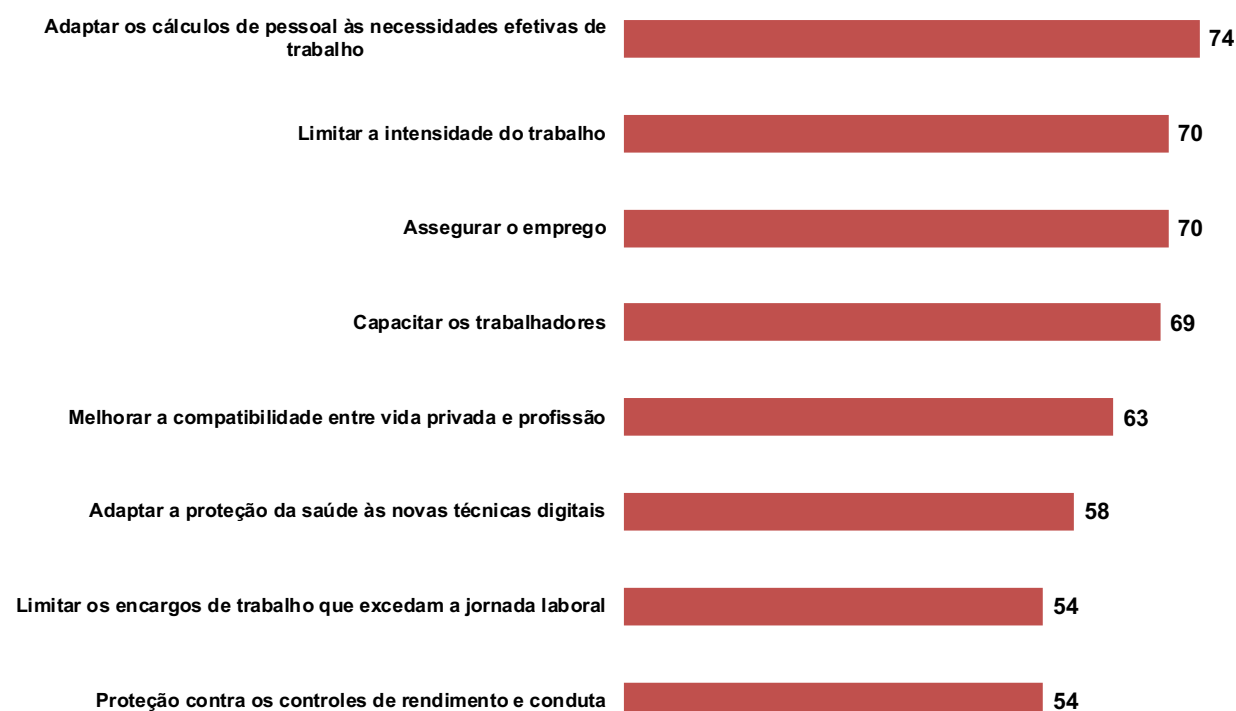
Os dois importantes sindicatos se ocupam intensamente do trabalho de plataforma. Como parte de um projeto em rede denominado Cloud & Crowd, que conta com financiamento do governo federal (Erro! A referência de hiperlink não é válida.), o IG Metall trata de como os conceitos de trabalho na nuvem e compartilhamento de trabalho (crowdwork) poderiam ser adaptados aos serviços relacionados com a produção.

Uma atenção especial é dada aos trabalhadores autônomos, aproximadamente 2,3 milhões de pessoas no ano de 2018. Ver.di criou uma estrutura de assessoramento especial voltada para esse grupo, com o qual conseguiu que cerca de 30.000 pessoas se filiassem ao sindicato em 2017 (Haake 2017). O fato de o número de filiações não ser maior se dá,

Figura 11

Áreas com maior necessidade de intervenção na opinião dos comitês de empresa

(Respostas em %, opção de respostas múltiplas)



Fonte: WSI, pesquisa entre comitês de empresa de 2016, Ahlers 2018

segundo reconhece o ver.di, pela ausência de sinais claros de abertura do sindicato para os trabalhadores autônomos (Haake 2016, 66).

Com relação a essa categoria de trabalhadores, o ver.di reivindica a introdução de uma regulamentação integral das novas formas de trabalho. Entre outras coisas, os trabalhadores autônomos deveriam poder se filiar ao sistema de seguridade social obrigatória, enquanto seus clientes deveriam ser obrigados a pagar as contribuições proporcionais para a aposentadoria (ver.di 2015). A pedido do ver.di, entre outras organizações, o valor da contribuição mínima obrigatória foi reduzido a partir de 1 de janeiro de 2019. Desde então, a contribuição diminuiu para 171 euros mensais – ou seja, aproximadamente a metade – para aqueles com renda mensal não superior a 1.142 euros, um importante alívio para os trabalhadores autônomos com baixa renda. Em 2016, 40% desse grupo recebeu uma renda inferior ao salário mínimo. (Diebes 2018).

O sindicatos ver.di e IG Metall desenvolvem múltiplas atividades de formação e seminários que levantam debates sobre as consequências da indústria 4.0 e da digitalização, mas também sobre as necessidades de regulamentação nos sindicatos e nas empresas. Sob o título “Juntos pelo amanhã”, em outubro de 2018 o IG Metall organizou o já mencionado Congresso sobre a transformação dirigido principalmente aos comitês de empresa. Em seu transcurso, mais de 600 participantes discutiram sobre os efeitos das mudanças em andamento e as possibilidades de ação. Para obter um panorama completo da situação, decidiu-se preparar mapas de transformação no maior número possível de empresas que servissem de base para efetuar uma análise dos problemas, preparar as medidas de regulamentação pertinentes e elaborar propostas (Benner 2018). Na fase preparatória do congresso foram avaliados e publicados alguns exemplos do impacto da transformação digital no âmbito das empresas (Mühge 2018).

Existem casos nos quais a implementação prática das regulamentações nas empresas enfrenta fortes obstáculos, como foi demonstrado por alguns estudos preliminares. Tais obstáculos não se limitam às empresas, mas também são observados pelo lado dos comitês de empresa, que tiveram que ser convencidos, em mais de uma ocasião, a assumir a carga de trabalho adicional que a tentativa de regulamentação implica (Haipeter et al. 2018). Com relação a essa questão, os comitês dependem também do apoio sindical direto, porque “Não se pode regulamentar o que se desconhece”, (Matuschek / Kleemann 2018). Possivelmente, uma observação feita no setor da produção de alimentos também pode ser relevante em outros ramos de atividade e em outros temas: a centralização e internacionalização das estruturas corporativas dificultam a cogestão, porque faltam interlocutores com direito de decisão.

Tanto para o ver.di quanto para a maioria dos outros sindicatos industriais, a organização dos trabalhadores da economia de plataformas é basicamente terra desconhecida. Em 2017, os serviços de entrega de bicicleta do Deliveroo e outros for-

necedores de comida começaram a se organizar em alguns lugares em uma tentativa que conta com o apoio do NGG, o sindicato responsável da DGB.

6

PERSPECTIVAS

O movimento sindical da Alemanha enfrenta desafios de todos os tipos. Há anos teve início uma mudança profunda das relações no mundo do trabalho. Os comitês de empresa adquiriram um maior peso, na medida em que cada vez mais decisões são tomadas no âmbito das empresas e a sobrecarga de trabalho dos comitês aumenta. Produziu-se uma forte descentralização do sistema de negociação salarial, e os trabalhadores de alguns setores industriais e de serviços já não contam com representações institucionalizadas de seus interesses. Como resultado da bem-sucedida adaptação dos modelos Organizing, algumas orientações sindicais de longa tradição foram desafiadas e até alteradas com sucesso. No entanto, não foi possível deter a perda de filiados. Mas como é sabido, muitas vezes quem é considerado morto ainda tem uma longa vida: como ficou demonstrado em nossa apresentação, uma alta porcentagem da população vê com bons olhos a política sindical em questões tais como a implementação do salário mínimo e da limitação do trabalho temporário. Os conflitos trabalhistas nas creches municipais e nos hospitais ajudam a ampliar a base de filiações não apenas nesses setores. As campanhas por melhores salários e condições de trabalho nas profissões de cuidado também pautam a qualidade dos serviços sociais, de vital importância para uma altíssima porcentagem da população. Finalmente, há muito apoio para o compromisso com uma flexibilização que não sirva exclusivamente aos interesses das empresas, mas que leve em conta o que os trabalhadores querem e necessitam, mais opções individuais com relação a seus horários de trabalho. Nem todos os objetivos são imediatamente alcançados. O conflito de muitos anos com a Amazon em torno da assinatura de um acordo coletivo não deixa dúvidas quanto ao fôlego de longo prazo que os trabalhadores e sindicatos muitas vezes precisam ter.

Mas não são apenas os velhos desafios que continuam vigentes; outros novos são acrescentados. Por exemplo, a crise ecológica, a mudança climática e o concomitante questionamento do modelo expansionista existente de produção capitalista têm um forte impacto sobre os sindicatos alemães, assim como aquelas questões que ainda estão à espera de posicionamentos e respostas (Urban 2018). Em uma época em que o motor de combustão e a extração de carvão começam a ser considerados anacrônicos, a compatibilidade da sustentabilidade ecológica e social dificilmente será alcançada colocando o foco exclusivamente na garantia do emprego

na indústria exportadora. Mas o desafio dos sindicatos de conquistar determinados campos políticos, que tradicionalmente estiveram ocupados pelos partidos e pelas ONGs, é mais complexo. Por exemplo, à luz da aguda falta de moradia nas grandes cidades, a política de moradia está adquirindo para muitos filiados sindicais um peso tão ou mais importante do que a política trabalhista ou sindical no sentido estrito. O texto discutiu também as consequências do desenho da “quarta” revolução industrial. Resta saber se os conceitos sindicais poderão garantir a sobrevivência da cogestão e das margens de ação dos comitês de empresa e dos trabalhadores no século XXI.

Atualmente, os sindicatos devem responder a múltiplos problemas do presente, mas também do futuro. Ao mesmo tempo, e apesar da complexidade material que resulta desses problemas, eles devem manter – e até desenvolver – seu caráter de organizações de filiados. O texto esboçou apenas algumas tarefas relacionadas a esse objetivo. Contudo, à luz das ameaças vislumbradas hoje, também no âmbito internacional, ficou demonstrado que os sindicatos constituem um pilar decisivo na defesa das conquistas democráticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahlers, Elke** (2018): Die Digitalisierung der Arbeit – Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte, *WSI-Report*, núm. 40; disponível online em: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_40_2018.pdf.
- Artus, Ingrid / Birke, Peter / Kerber-Clasen, Stefan / Menz, Wolfgang** (comps.) (2017): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburgo.
- Baldauf, Sabine / Wilke, Peter** (2017): *Arbeit im Krankenhaus von Morgen gestalten – wie verändern Digitalisierung und neue Technologien die Arbeit im Krankenhaus*. Präsentation auf dem Krankenhaus-tag 2017; disponível online em: https://gesundheits-soziales.verdi.de/++file++5a841ac156c12f4e8e264e40/download/wmp%20consult%20ver.di%20KH%20Tagung%20Berlin%2016_11_2017.pdf.
- Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner** (2018): Employer Resistance to Works Councils: Evidence from Surveys amongst Trade Unions, em *German Politics*, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09644008.2018.1543410>.
- Benner, Christiane** (2018): Impulsreferat. Die Transformation gestalten – Wie richten wir die IG Metall darauf aus? Bonn, 31 de outubro de 2018.
- Birke, Peter** (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte, Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Hamburgo / Berlin: Assoziation A.
- Birke, Peter** (2011): Widersprüche des Korporatismus, Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, *ZÖSS discussion paper*, Universidade de Hamburgo; disponível online em: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.
- Birke, Peter** (2017): Schwierige Solidarität. Eltern., Erzieher_innen und Kinder im Streik 2015, em Artus, Ingrid et al.; Birke, P.; Kerber-Clasen, S.; Menz, W. (comps.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburgo, pp. 90–115.
- Birke, Peter / Bluhm, Felix / Mayer-Ahuja, Nicole** (2017): Arbeit als Black Box. Migration zwischen Prekarisierung und betrieblichem Konflikt, em Altenried, Moritz et al. (comps.): *Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration*, Münster: Unrast, pp. 115–142.
- Birke, Peter / Dribbusch, Heiner** (2013): Bewegtes “Wirtschaftswunder”, em TECHNOSEUM Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim (comps.): *Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung 1863–2013*, Mannheim.
- Bispinck, Reinhard** (2008): Das deutsche Tarifmodell im Umbruch, em *Wirtschaftsdienst*, tomo 88 (1), pp. 7–11.
- Bispinck, Reinhard** (2018): *Pressedienst: WSI-Niedriglohn-Monitoring 2018*; disponível online em: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2017_03_27.pdf.
- Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner** (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, em *Sozialer Fortschritt*, tomo 57 (6), pp. 153–163.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten** (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, em *WSI-Mitteilungen*, tomo 56 (1), pp. 157–166.
- Boewe, Jörn / Schulten, Johannes** (2015): *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung beim Weltmarktführer des Onlinehandels*. Berlin; disponível online em n: <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigen.html>.
- Bormann, Sarah / Pongratz, Hans** (2018): Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit. zur sozialräumlichen Dimension von Crowdwork, em *Gute Arbeit* 2018, pp. 300–312.
- Bremme, Peter / Furni, Ulrike / Meinecke, Ulrich** (comps.) (2007): *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburgo.
- Bundesverfassungsgericht** (2018): *Streikverbot für Beamte verfassungsgemäß*. Pressemitteilung núm. 46/2018 de 12 de junho (também em inglês).
- Carstensen, Lisa / Heimeshoff, Lisa-Marie / Riedner, Lisa** (2018): Der zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration, em *Sozial.Geschichte Online* 23, pp. 235–269.
- Der Paritätische Gesamtverband** (2017): *Menschenwürde ist Menschenrecht. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017*, Berlin.
- Destatis** (2016): *Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2014*, Wiesbaden.
- Destatis** (2018): *Berufliche Bildung 2017, Fachserie 11, Reihe 3*, Wiesbaden; disponível online em: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300177005.xlsx?blob=publicationfile>.
- DGB** (2017): Arbeitsmarkt aktuell, Berlin, núm. 4/2017.
- DGB-Index Gute Arbeit** (2017): *Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt*. Berlin: DGB, disponível online em: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15db6694-b962-11e7-8463-52540088cada>.
- Diebes, Jan** (2018): 40 Prozent der Solo-Selbstständigen bleiben unter Mindestlohn, em RP-Online, 20 de novembro, disponível online em: https://rp-online.de/politik/deutschland/40-prozent-der-selbststaendigen-bleiben-mit-gehalt-unter-dem-mindestlohn_aid-34581617.
- Dilcher, Oliver** (2011): *Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit*, Berlin: ver.di; disponível online em: <https://gesundheits-soziales.verdi.de/++file++588a5df824ac062de5645107/download/ver.di-Handbuch-Tarifarbeit.pdf>.
- Dohmen, Caspar** (2018): Der Rechtsruck blieb aus, das Problem bleibt, em *Deutschlandfunk Kultur, Zeitfragen* 29. mayo de 2018; disponível online em: https://www.deutschlandfunkkultur.de/gewerkschaften-nach-den-betriebsratswahlen-der-rechtsruck.976.de.html?dram:article_id=419045.
- Dörre, Klaus** (2017): Gewerkschaften und Rechtspopulismus – gibt es einen zusammenhang?, em Fundação Friedrich Ebert (comp.): *Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*, Bonn, pp. 24–34.
- Dribbusch, Heiner** (2003): *Gewerkschaftliche Mitgliedererwerb im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel*. Berlin: edition sigma.
- Dribbusch, Heiner** (2011): Organisieren am Konflikt: zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, em Haipeter, Th. / Dörre, K. (comps.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: editora VS, pp. 231–263.
- Dribbusch, Heiner** (2012): Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, em *Zeitschrift für Politik*, 2/2012, pp. 123–143.
- Dribbusch, Heiner** (2013): Nachhaltig erneuern. Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau, em Wetzels, Detlef (comp.): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburgo: VSA, pp. 92–118.
- Dribbusch, Heiner** (2016): Organizing through conflict: exploring the relationship between strikes and union membership in Germany, em *Transfer: European Review of Labour and Research*, tomo 22 (3), pp. 347–365.
- Dribbusch, Heiner** (2017): Arbeitskämpfe in schwierigen zeiten – zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor, em Artus, Ingrid et al. (comps.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen*

Dienstleistungen, Hamburgo, pp. 301–331.

Dribbusch, Heiner (2018): *Arbeitskampfbilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte*. Policy Brief WSI, núm. 22; disponível online em: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_22_2018.pdf.

Dribbusch, Heiner / Birke, Peter (2012): *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen*, FES-Arbeitspapier; disponível online em: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf>.

Dribbusch, Heiner / Birke, Peter (2014): *Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien*, FES-Arbeitspapier; disponível online em: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf>.

Dribbusch, Heiner / Lehndorff, Steffen / Schulten, Thorsten (2018): Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession, em Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten (comps.): *Rough waters European trade unions in a time of crises*, Bruselas: ETUI, pp. 209–233; disponível online em: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Rough-waters-European-trade-unions-in-a-time-of-crises>.

einblick (2018): Koalitionsvertrag: Stärken und Schwächen, em *einblick. Gewerkschaftlicher Info-Service*, núm. 3, março de 2018, p. 1

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017, em *WSI-Mitteilungen*, tomo 71 (4), pp. 299–306.

Europäische Kommission (2018): European Economic Forecast – Spring 2018, *European Economy Institutional Paper* núm. 77, Luxemburgo; disponível online em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip077_en.pdf.

Eurostat (2016): *Jeder sechste Arbeitnehmer in der Europäischen Union ist Niedriglohneempfänger*. Comunicado de imprensa 246/2016, 8 de dezembro de 2016; disponível online em: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762332/3-08122016-AP-DE.pdf/f6abdcb1-ec9c-46ef-ae73-822cb905b04d>.

Eurostat (2018): *Arbeitslosenquote im Euroraum bei 8,3 %*. Comunicado de imprensa 125/2018, 31 de julho de 2018; <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9105179/3-31072018-AP-DE/c6a5bd-fb-80bc-4780-b50d-16bb2028eb59>.

EVG (2017): *EVG-Wahlmodell ein Erfolg: 56% entscheiden sich für mehr Urlaub – 3.000 Neueinstellungen erforderlich*. EVG, 9 de julho de 2017; <https://www.ev.de/medien/2017/07/09/56-entscheiden-sich-fuer-mehr-urlaub-3000-neueinstellungen-erforderlich/>. **Erro! A referência de hiperlink não é válida.**

Frerichs, Melanie / Steinberger, Viktor (2018): Smart Food Factory. Ausprägungen von Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie und Implikationen für die betriebliche Interessenvertretung, em *WSI-Mitteilungen*, tomo 71 (3), pp. 241–246.

Frese, Anton (2018): Schwaches Wahlergebnis: Sympathie für die Große Koalition schwächt den DGB-Chef, em *Tagesspiegel*, 14 de maio de 2018; <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/schwaches-wahlergebnis-sympathie-fuer-die-grosse-koalition-schwaecht-den-dgb-chef/22130670.html>.

Fütterer, Michael / Rhein, Markus (2015): *Erneuerung geht von unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel. Das Beispiel H&M*. Berlin; https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen21_H_M.pdf.

Grabka, Markus M. / Westermeier, Christian (2014): Anhaltend hohe Vermögensungleichheit in Deutschland, *DIW-Wochenbericht* 9/2014.

Greef, Samuel / Schroeder, Wolfgang (2017): *Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure*. Berlin: Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais (BMAS); <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdworking.pdf?sessionid=69069180A3A37DF7B-07D15663CC8F973?blob=publicati-onFile&v=1>.

Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo / Lange, Hendrik (2017): *Trendreport Betriebsrätewahlen 2014*, Dusseldorf: Fundación Hans Böckler; https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_350.pdf.

Haake, Gunter (2017): Trade unions, digitalisation and the self-employed – inclusion or exclusion?, em *Transfer: European Review of Labour and Research*, tomo 23 (1), pp. 63–66.

Haipeter, Thomas (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise. Entwicklungen und Perspektiven, em *Industrielle Beziehungen*, tomo 19 (4), pp. 387–411.

Haipeter, Thomas / Korflür, Ingo / Schilling, Gabi (2018): Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt “Arbeit 2020 in NRW”, em *WSI-Mitteilungen*, tomo 71 (3), pp. 219–226.

Hans-Böckler-Stiftung (2015): *Die Mitbestimmung*. Revista da Fundação Hans Böckler. Tomo sobre política de pessoal e cogestão, Dusseldorf, núm. 8.

Hans-Böckler-Stiftung Pressedienst (2018): “55 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland bekommen Weihnachtsgeld”, Comunicado de imprensa núm. 13. Novembro de 2018; https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2018_11_13.pdf.

Hassel, Anke / Schröder, Wolfgang (2018): Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft, em *WSI-Mitteilungen*, tomo 71 (6), pp. 485–496.

Hedemann, Ulla / Worm, Lukas / Artus, Ingrid (2017): “Mehr für uns ist besser für alle”. Documentação de um evento sobre a greve de enfermeiros no hospital Charité, em Artus, Ingrid et al. (comps.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburgo, pp. 116–129.

Helfen, Markus / Nicklich, Manuel / Sydow, Jörg (2016): Interorganisationsale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? em *Industrielle Beziehungen* 23 (3), pp. 280–308.

Helfen, Markus / Sydow, Jörg (2015): Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen in der deutschen Automobilindustrie: Arbeitspolitische Herausforderungen für Management und Arbeitnehmervertretung, em Romahn, Hajo / Rehfeld, Dieter (comps.): *Lebenslagen – Beiträge zur Gesellschaftspolitik*, Marburgo, pp. 363–384.

Hoffmann, Reiner (2018): Gewerkschaftspolitische Herausforderungen aus der Perspektive des DGB, em *WSI-Mitteilungen*, 71 (6), pp. 513–517.

Hofmann, Jörg (2018): Statement. Transformationskongress der IG Metall, Bonn, 30 de outubro de 2018.

Hofmann, Jörg / Smolenski, Tanja (2018): Neuer Kapitalismus? Unsere Antwort: konfliktfähige Gewerkschaften und Sozialstaat 4.0, em *WSI-Mitteilungen* 71 (6), pp. 518–521.

Hohendammer, Christian (2018): *Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag. Reichweite, Risiken und Alternativen*. Relatórios abreviados do IAB, núm. 16/2018, Nuremberg.

Holst, Hajo (2011): *Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern*, Frankfurt do Meno.

Holtgrewe, Ursula (2006): *Call Centres in Germany – Preliminary Findings from the Global Call Centre Project Germany*, Duisburgo.

IAB (2015): *Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Relatórios da atualidade do IAB*, núm. 16/2015; http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1516.pdf.

IG Metall (2018a): *Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau*, Frankfurt do Meno: IG Metall, setembro de 2018; https://www.igmetall.de/docs_2018_9_27_Broschue_62e40754d2420df7eb6a768fc47055df6e8ed88.pdf.

IG Metall (2018b): *Presseinformation zu den Ergebnissen der Betriebsräte-Befragung 2018 zu Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen*

(InDI)/Werkverträgen, Frankfurt do Meno: IG Metall, outubro de 2018; <https://www.igmetall.de/36-2018-30021.htm>.

IG Metall Baden-Württemberg (2017): *Aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen*. Hamburg: VSA.

Iwer, Frank (2018): Ökologischer Umbau der Automobilindustrie – die neue Herausforderung, en *Gute Arbeit*, edición 2018, pp. 85–103.

Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission "Arbeit der Zukunft"*, Bielefeld: transcript; https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf.

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2017): *Niedriglohnbeschäftigung 2015 – bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohnneiführung*. Duisburgo: IAQ.

Kern, Peter (2018): Alternativen statt "Patrioten", en *Sozialismus*, núm. 5, pp. 22–26.

Koscis, Andrea / Sterkel, Gabriele / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzung und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg: VSA.

Krugman Paul (2009): "Free to lose", en *The New York Times*, 13 de novembro de 2009; <http://www.nytimes.com/2009/11/13/opinion/13krugman.html>.

Kutlu, Yalcin (2013): Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnensstreik, en Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (comps.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt do Meno/ Nova lorque, pp. 226–241.

Kutlu, Yalcin (2015): Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik, en *Zeitschrift für marxistische Erneuerung*, 26 (103), pp. 126–140.

Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten (comps.) (2018): *Rough waters European trade unions in a time of crises*, Bruselas: ETUI; disponível online em: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Rough-waters-European-trade-unions-in-a-time-of-crises>.

Lesch, Hagen (2016): Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Tarifpolitische Entwicklungen und Herausforderungen, em *IW Trends* 4/2016.

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): *WSI-Mindestlohnbericht 2018*; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf.

Martens, Helmut (2007): Primäre Arbeitspolitik und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006, em *Jahrbuch für Kritische Medizin*, tomo 44, pp. 120–137.

Maschke, Manuela / Mierich, Sandra / Werner, Nils (2018): *ARBEITEN 4.0. Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen – Teil II*, Dusseldorf: Fundação Hans Böckler; https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2018_41.pdf.

Massa-Wirth, Heiko (2007): *Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzeptionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland – USA*. Berlin: edition sigma.

Massa-Wirth, Heiko / Seifert, Hartmut (2005): German Pacts for Employment and Competitiveness. Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalisation and European Integration?, em *Transfer: European Review of Labour and Research*, tomo 11 (1), pp. 26–44.

Matuschek, Ingo / Kleemann, Frank (2018): "Was man nicht kennt, kann man nicht verändern". Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung, em *WSI-Mitteilungen*, tomo 71 (3), pp. 227–234.

Mühge, Gernot (2018): *Digitale Transformation gestalten. Beispiele guter Praxis*. Frankfurt do Meno: IG Metall.

Müller, Andrea / Schmidt, Werner (2016): Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, *Documento de Trabalho do HBS* 339/2016.

Müller, Peter / Wassermann, Andreas (2015): Jüngstes Gericht, em *Der Spiegel* 17/2015; <http://www.spiegel.de/spiegel/prin-d-134097138.html>.

Pries, Ludger / Shinozaki, Kyoko (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für die gewerkschaftliche Politik, en *WSI-Mitteilungen*, edição temática sobre migração, mercado de trabalho e seguridade social, núm. 5, pp. 374–382.

Rossmann, Witich (2017): FAQ zum Thema 48 Monate Befristung – neuer TV Leiharbeit der IG Metall; <http://koeln-bonn.dgb.de/themen/+-+co++eb9916a6-2672-11e7-8a6f-525400e5a74a>.

Sauer, Dieter / Stöger, Ursula / Bischoff, Joachim / Detje, Richard / Müller, Bernhard (2018): *Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche*, Hamburg: VSA.

Scherschel, Karin (2016): Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion, em *PROKLA*, 183, 46, pp. 245–265.

Schroeder, Wolfgang / Weßels, Bernhard (comps.) (2003): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Coblentz: editora Westdeutscher Verlag.

Schroeder, Wolfgang / Fuchs, Stefan / Heller, Lukas (colab.) (2019): *Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall*. Frankfurt do Meno: Fundação Otto Brenner; disponível online em: https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH97_Gewerkschaften_Mitgliederpolitik.PDF.

Schulten, Thorsten / WSI-Tarifarchiv (2018): *Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2018*, Dusseldorf: Fundação Hans Böckler; https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2018.pdf.

Schumacher, Harald / Duhm, Ulrike (2016): Der große Streit um Leiharbeit und Werkverträge, en *Wirtschaftswoche*, 2 de março de 2016; <https://www.wiwo.de/unternehmen/auto/arbeitsmarkt-der-grosse-streit-um-leiharbeit-und-werkvertraege/13013458.html>.

Seppelt, Jana (2014): Demokratisierung als Schlüssel für den Aufbau von Organisationsmacht: Erfahrungen des ver.di Bezirks Stuttgart. em *WSI-Mitteilungen* 67 (5), pp. 402–405.

Spannagel, Dorothee (2018): Dauerhafte Armut und verfestigter Reichtum. WSI-Verteilungsbericht 2018, Dusseldorf: Fundação Hans Böckler; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_43_2018.pdf.

Urban, Hans-Jürgen (2018): Ökologie der Arbeit. Ein offenes Feld gewerkschaftlicher Politik?, em *Gute Arbeit*, 2018, pp. 329–349.

ver.di (2015): Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat; https://www.verdi.de/++fi-le++594a7ce4f1b4cd58bd9648a0/download/E001_2015_Gute_Arbeit_und_Gute_Dienstleistung_in_der_digitalen_Welt_final.pdf.

ver.di Bundeskongress (2015): 4. ver.di Bundeskongress, Leipzig, 2015; Tagesprotokoll 22. Setembro.

ver.di NRW (ed.) (2014): *"Auch unsere Löhne sollen abheben". Bilanz des Arbeitskamps im Wach- und Sicherheits-gewerbe in Nordrhein-Westfalen und Hamburg 2013*. Dusseldorf.

Waddington, Jeremy (2014): Trade union membership retention and workplace representation in Europe. Bruselas: *ETUI Working Paper* 2014.10.

Wetzel, Detlef (2005): "Tarif aktiv" – "besser statt billiger". Leitprojekte für eine veränderte Praxis, em Detje, Richard / Pickshaus, Klaus / Urban, Hans-Jürgen (comps.): *Arbeitspolitik kontrovers*, Hamburg: VSA.

Wetzel, Detlef (Hrsg.) (2013): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg: VSA.

Wohland, Ulrich (1998): Die Schlecker Kampagne, em *Alternative* 10 (98), 7–9.

LISTA DE FIGURAS / LISTA DE QUADROS

- 4 **Figura 1**
Taxa de desemprego na Alemanha, 1992–2017
- 15 **Figura 2**
Evolução da cobertura convencional, Alemanha do Leste e do Oeste, 1998–2017
- 22 **Figura 3**
Formas de emprego, BMW Leipzig, novembro de 2015
- 26 **Figura 4**
Salários acordados, preços e produtividade, 2000–2017
- 28 **Figura 5**
Aumentos reais dos salários acordados e efetivos, 2000–2017
- 28 **Figura 6**
Comparação internacional, jornadas de trabalho perdidas por ano e 1.000 trabalhadores, 2008–2017
- 29 **Figura 7**
Quantidade de conflitos trabalhistas, 2006–2018
- 30 **Figura 8**
Dias perdidos por conflitos trabalhistas: porcentagem do setor de serviços, 1960–2018
- 31 **Figura 9**
Evolução de filiações, Grupo profissional 702 (Assistência social, infantil e para a juventude) 2005–2017
- 34 **Figura 10**
Uso de meios digitais no trabalho (seleção), 2016
- 36 **Figura 11**
Áreas com maior necessidade de intervenção na opinião dos comitês de empresa
- 3 **Quadro 1**
Resultados das eleições legislativas federais de 2017 e 2013, totais e filiados sindicais
- 7 **Quadro 2**
Áreas de organização dos sindicatos industriais da DGB
- 8 **Quadro 3**
Sindicatos filiados à DGB (seleção)
- 11 **Quadro 4**
Eurobarômetro: Imagem pública dos sindicatos
- 12 **Quadro 5**
Evolução das filiações, 2001–2017
- 13 **Quadro 6**
Distribuição dos comitês de empresa conforme o tamanho das empresas, 2017
- 14 **Quadro 7**
Distribuição dos comitês de empresa (CE) por ramos de atividade, 2017
- 16 **Quadro 8**
Cobertura convencional dos trabalhadores, 2017
- 20 **Quadro 9**
Cobertura convencional e comitês de empresa (CE), 1998–2017
- 21 **Quadro 10**
Extensão de cobertura convencional e comitês de empresa (CE), 2017, setor privado
- 27 **Quadro 11**
Evolução de salários acordados em alguns ramos de atividade, 2000–2017
- 35 **Quadro 12**
Efeitos da digitalização na opinião dos comitês de empresa

AUTORES

Dr. Heiner Dribbusch é um cientista social. Até sua aposentadoria, em dezembro de 2019, foi Diretor do Departamento de Políticas Sindicais e Salariais do Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais (WSI) da Fundação Hans Böckler.

Dr. Peter Birke é assistente científico do Instituto de Sociologia da Universidade Georg August de Gotinga, Alemanha.

*Texto publicado originalmente em espanhol em abril de 2019 (<https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15438.pdf>) e traduzido ao português em agosto de 2021.

FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 • São Paulo • SP • Brasil

Responsáveis:
Christoph Heuser, representante da FES no Brasil
Waldeli Melleiro, diretora de programas

<https://brasil.fes.de>

Contato:
fesbrasil@fes.org.br

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

OS SINDICATOS NA ALEMANHA

Desafios em uma época de transições



Desde o fim da crise global de 2008-2009, as condições gerais para os sindicatos da Alemanha melhoraram. A economia se recuperou e a taxa de desemprego caiu notoriamente. Preocupações sindicais como a introdução de melhorias nas profissões da educação e dos cuidados, maiores opções individuais para escolher o horário de trabalho ou a luta contra os baixos salários contam com o amplo apoio da sociedade. Por outro lado, não são observadas mudanças fundamentais com relação à precarização das relações trabalhistas. A cobertura das convenções coletivas continua perdendo importância. Apenas uma minoria dos trabalhadores se encontra em empresas que contam com cobertura de convenção coletiva e comitê de empresa. A presença sindical ainda mostra fortes lacunas, especialmente na área dos serviços.



As migrações desencadeadas pelos movimentos de refugiados em escala global desafiam a solidariedade sindical. As empresas não escapam à guinada para a direita de toda a sociedade. Os sindicatos devem evitar o enraizamento de posições direitistas e abertamente racistas nos órgãos representativos das empresas. A crise ecológica, a mudança climática e a reivindicação por uma transição justa constituem desafios importantes para o movimento sindical alemão. Isso vale mais ainda em uma época em que o motor de combustão e a extração de carvão começam a ser considerados anacrônicos. Difícilmente será possível compatibilizar a sustentabilidade ecológica e social a partir de uma abordagem concentrada exclusivamente em garantir os empregos da indústria exportadora.



As mudanças do mundo do trabalho a partir da digitalização, a abordagem de suas consequências sociais e a reconfiguração das condições de trabalho e de emprego constituem questões centrais da política sindical atual. O movimento sindical reivindica a cogestão no nível das empresas com relação a todos os processos de digitalização e garantia do emprego, bem como medidas de formação e treinamento, níveis de proteção da saúde e contra acidentes de acordo com as novas exigências, e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Para a maioria dos sindicatos, a organização daqueles que trabalham na economia de plataformas continua sendo um terreno desconhecido.

Para mais informações sobre o tema, acesse:

<https://brasil.fes.de>

www.fes.de/internationale-gewerkschaftspolitik