

O Acordo Social na Alemanha – Garantia de Progresso e Desenvolvimento?

Kathrin Zeller, 03.09.2012

"Sem garantir todos os direitos necessários para a liberdade não pode haver solução da questão social. [...] Embora o Estado deva ser restrito à supervisão e à concepção de modalidades, nas quais os processos econômicos se desenvolvem, é preciso que no contexto dos mercados, também nos mercados de trabalho, tenha liberdade. Esse é o objetivo." (Eucken, 1990, p. 189f.)

„Ohne Gewährung der notwendigen Freiheitsrechte kann es keine Lösung der sozialen Frage geben. [...] Während der Staat auf die Aufsicht und eventuelle Gestaltung der Formen beschränkt bleiben soll, in denen der Wirtschaftsprozess abläuft, muß im Rahmen der Märkte, auch der Arbeitsmärkte, Freiheit bestehen. Das ist das Ziel." (Eucken, 1990, S. 189f.)

Síntese

O sistema socioeconômico da Alemanha, a *Economia Social de Mercado*, é fundada sobre diferentes princípios como solidariedade, subsidiariedade, responsabilidade pessoal e o consenso. Esses formam o núcleo de um *acordo social* entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores na ausência do Estado. A ideia central é de aproveitar as vantagens de um mercado de trabalho livre como a eficiência, em combinação com uma equidade social. Este sistema da parceria social foi considerado o componente fundamental para a saída relativamente rápida da Alemanha da crise financeira a partir do ano de 2007.

Índice

I. Introdução.....	2
II. Sistema socioeconômico da Alemanha pós-guerra – A Economia Social de Mercado.....	4
III. Políticas para o mercado de trabalho na Alemanha.....	6
III.I Desenvolvimento das políticas para o mercado de trabalho	6
III.III Influencia pela União Europeia.....	9
IV. Parceria Social	10
IV.I Conceito.....	11
IV.II Consequências práticas do acordo social.....	12
IV.III Criticas e riscos na parceria social	13
V. O Brasil e o acordo social?	14
VI. Conclusão.....	17
Literatura.....	19

I. Introdução

O sistema socioeconômico da Alemanha, estabelecido há pouco mais do que 60 anos, tem passado por várias altas e baixas. Construído depois de uma guerra devastadora, que afetou especialmente a infraestrutura física, a Alemanha teve a chance de uma reconstrução e assim, um momento de planejamento. Ao contrário de outros países nessa situação difícil, ainda se dispunha sobre uma grande parte do conhecimento. As contribuições de pessoas, que já tinham trabalhado em idéias diferenciadas durante a ditadura, eram essenciais para a reconstrução do Estado.

Nesse cenário também se criou o Estado Social e assim a Economia Social de Mercado, sistema socioeconômico oficial da Alemanha. Não só uma vontade predominante de fazer um contraponto ao regime nacional-socialista, mais também as experiências do regime anterior da República de Weimar (são fontes criativos desse conceito) que vê o ser humano assim como e seu bem estar no centro e como razão maior para a atividade econômica. A ideia central era que a vantagem de um mercado livre, sendo primeiramente a eficiência, seja combinada com um forte componente social, e assim estabeleceu um terceiro caminho entre o Socialismo e o Liberalismo.

O mercado de trabalho também segue esse conceito. No centro do mercado, a chamada *parceria social* (*Sozialpartnerschaft*), constituído, dos parceiros: os trabalhadores e empregadores, seja responsável pela definição das condições. Esse acordo social tem sido indicada como componente essencial para o sucesso da economia alemã, especialmente na saída da crise econômica mundial mais recente a partir do ano de 2007. Isto foi explicado pela recuperação da competitividade alemã no mercado mundial por meio de sindicatos cautelosos nas demandas nos acordos coletivos. O fato, que os representantes dos trabalhadores aceitaram abrir mão de aumentos salariais, se deve a uma tradição da busca de um consenso e uma colaboração para o funcionamento de longo prazo da economia, praticado na parceria social.

Nesse texto a parceria social será apresentado com seu histórico, suas vantagens e defeitos. Para um entendimento melhor, o contexto da criação da parceria será o ponto de partida. Ao final do texto, a parceria social será analisada a partir do contexto brasileiro. No desenrolar desse trabalho será dada uma importância crucial de “*soft components*” como a confiança e ética, pouco discutidos entre economistas.

A primeira parte será dedicada ao sistema alemão *Economia Social de Mercado*, focando especialmente nas componentes, que tem uma importância essencial para o tema da *parceria social*, e gera as condições plausíveis para seu funcionamento socioeconômico dela.

II. Sistema socioeconômico da Alemanha pós-guerra – A Economia Social de Mercado

Durante a Segunda Guerra Mundial, um movimento chamado *Ordoliberalismo* se desenvolveu como reação ao regime de ditadura. Walter Eucken, economista fundador desse conceito, acreditou que a liberdade política somente poderia ser alcançada se a liberdade econômica também for. Outro grupo de economistas, liderado por Alfred Müller-Armack, acabou se juntando ao Ordoliberalismo com o pensamento fortemente influenciado pela *Doutrina Social da Igreja*, que considera o ser humano como centro e razão maior para o funcionamento da economia. Assim se criou o modelo socioeconômico *Economia Social de Mercado/ESM*, hoje formalizado como sistema socioeconômico pelo tratado de reunificação da antiga Alemanha Oriental e Ocidental de 1990.¹

Até então, a Economia Social de Mercado se desenvolveu, em termos legais, sob a Lei Fundamental da República da Alemanha (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland) a qual estabelece, que a República é um Estado federal social², assim como um estado de direito social³. Os dois juntos são conhecidos como *postulado do estado social* (Sozialstaatspostulat), que, não sendo uma lei, não dispôs de nenhuma descrição exata sobre os que significam do “estado social”. Porém, existe certo consenso, que o estado tem o direito de intervir na economia para alcançar seus objetivos sociais, e que a política decide sobre a maneira e o volume dessa intervenção.⁴ O estado social, *per se*, não é entendido como uma estrutura finalizada, mas como um processo constante de desenvolvimento.⁵ A decisão de criar esse postulado parte das experiências negativas por

¹ Text do tratado de reunificação (em alemão): http://www.hdg.de/lemo/html/dokumente/DieDeutscheEinheit_vertragWaehrungsWirtschaftsSozialunion/index.html (acessado .1.09.2012).

² Lei Fundamental da Alemanha, GG, Art. 20. http://www.brasil.diplo.de/contentblob/3160404/Daten/1330556/Gundgesetz_pt.pdf (acessado 22.09.2012)

³ Lei Fundamental da Alemanha, GG, Art. 28.

⁴ Koch (1989), p. 216 ff.

⁵ Koch (1989), p. 218.

tensões sociais na Alemanha, desde o império do Kaiser Wilhelm até a República de Weimar, que tinham agitado e até destruído a organização desses estados.⁶

A ESM se baseia em quatro princípios. O primeiro é a *responsabilidade pessoal*. Acredita-se na ESM, que o indivíduo tem melhor desempenho e melhor desenvolve suas habilidades quando motivado pela sua própria iniciativa. Isto, no contexto econômico, significa que o ser humano, para poder exercer essa responsabilidade, precisa de um alto grau de autonomia. Em outras palavras, o Estado deve restringir as suas atividades para o mínimo possível. O Estado atua na criação das regras, porém não participa nos processos ou a forma de como essas regras são levadas em prática.

Isto automaticamente toca no segundo componente decisivo da ESM, a *subsidiariedade*. Segundo ela, tarefas devem ser solucionadas primeiramente pela menor entidade de uma determinada organização. Somente em caso de limitações ou dificuldades fundamentais, uma entidade de nível mais elevado deve prestar apoio ou assumir a tarefa. Na prática alemã, o princípio da subsidiariedade tem impacto em duas esferas. Primeiramente na organização do Estado. Inicialmente, a responsabilidade é localizada no município como menor entidade do Estado. Somente questões, que podem ser tratadas de forma mais eficiente por um nível acima passam a ser tratadas, por exemplo, pelos estados ou pela união. Um exemplo disso é, no nível do estado, a educação, ou questões nacionais como a imigração. Na prática, isso também resulta em maior autoridade dos municípios, distritos ou estados em termos financeiros para poder exercer essa responsabilidade. Segundo, a subsidiariedade determina, a política social do país, ganha um caráter de auto-ajuda e capacitação para que os indivíduos possam efetuar sua responsabilidade pessoal.

A *solidariedade* é o terceiro princípio da ESM, que complementa os dois anteriores. Ela tem um fundamento ético e visa a responsabilidade de cada um pelos outros, especialmente aqueles com menos possibilidades. Por outro lado, a solidariedade também visa na melhora da convivência e do ambiente para um desenvolvimento da sociedade como um todo e dos indivíduos nela, por meio de instituições mais estáveis e melhores condições de cooperação. O sistema de compensação financeira entre os estados alemães é um reflexo desse princípio. Finalmente o quarto componente, relevante nesse contexto, é o *consenso*. Importante é que, a ideia desse princípio não é um entendimento constante e integral entre todas as

⁶ Murmann (1989), p.239.

diferentes entidades, grupos ou indivíduos. Porém, se entende que a razão não tem um fim em si mesma, mas sim que a dimensão desses diferentes interesses que deve ser questionada.⁷ A paz social, assim, é um pré-requisito para que uma sociedade, e logo em seguida, uma economia, possa funcionar de forma eficiente e sustentável. Por conseguinte, a defesa de interesses é considerada legítima e essencial, enquanto ela visa em estabelecer um consenso.

III. Políticas para o mercado de trabalho na Alemanha

III.I Desenvolvimento das políticas para o mercado de trabalho

Com o surgimento da mão de obra assalariada logo apareceram as primeiras tentativas pelo lado dos trabalhadores a se associar em prol dos seus direitos. *Os fundos de apoio* (Hilfskassen), meramente restritos ao apoio em caso de doenças, até então eram somente liberados para os artesões (Handwerk). Em 1845 com o acordo comercial (Gewerbeordnung) do estado prussiano, trabalhadores de fábricas também foram liberados se associarem para criarem tais fundos.⁸

O direito a associações em geral, porém, ainda não ficou concedido. Isto aconteceu somente no ano de 1869, ainda em forma restrita. Em geral, a *liberdade de coalizão* garante o direito, aos trabalhadores, assim como os empregadores de se associar em coalizões ou outras formas de grupos para defender seus interesses econômicos ou trabalhistas em conjunto. Durante a segunda metade do século XIX, ela ganhou mais peso não exatamente por um movimento de liberalização. Pelo contrário, a liberdade de coalizão assim como outros benefícios na política social, como por exemplo, o seguro de saúde em 1882, foi concedido para estabilizar a ordem aristocrática contra as correntes liberais.⁹ No ano de 1890 os primeiros acordos coletivos de trabalho (Tarifvertrag) entre entidades representando trabalhadores e empregadores foram fechados. Uma crescente regulação do mercado de trabalho e leis trabalhistas mais avançadas estavam começando a serem criadas, o que depois é entendido como *emprego regular* (Normalarbeitsverhältnis), já no início do século XX. Porém, a Primeira Guerra Mundial, fazendo uso de grandes partes da força de trabalho do país, logo interrompeu o desenvolvimento de um livre mercado de trabalho. Aqueles, que

⁷ Resico (2011), p.124.

⁸ Pierenkemper (2009), p.46.

⁹ Reidegeld (2006), p. 163.

entraram no mercado por falta de força de trabalho, como por exemplo, mulheres, foram submetidas a um duro regime burocrático.¹⁰

Depois da Primeira Guerra Mundial um grêmio de trabalho central (Zentralarbeitsgemeinschaft), que unia representantes empregadores assim como representantes do lado dos sindicatos, estabeleceu entre outros acordos a jornada de 8 horas e um aumento significativo dos salários, que, contudo, em termos reais não conseguiu recompensar os efeitos da alta inflação daquela época. Os avanços da República de Weimar em estabelecer acordos coletivos de trabalho em vez de contratos individuais, foram novamente revertidos em 1933. Todos os sindicatos foram desmantelados e os representantes dos empregadores unificados na Frente Alemã do Trabalho (Deutsche Arbeitsfront, DAF). Novamente, o livre mercado foi extinto por meio de preços fixados e o *Princípio do Führer* (Führerprinzip), deixando poucos direitos aos trabalhadores.

Depois da guerra, não só o país estava praticamente destruído, mais também todas as estruturas socioeconômicas como o mercado de trabalho. A parceria social entre os grupos de trabalhadores e empregadores foi assim meramente uma questão de sobrevivência.¹¹ A Lei Fundamental no seu Artigo 9 estabelece a liberdade de coalizão (Koalitionsfreiheit), que é a base não só para os sindicatos, mais também para as associações dos empregadores:

Artigo 9

[Liberdade de associação e coalizão]

(1) Todos os alemães têm o direito de constituir associações e sociedades.

(2) São proibidas todas as associações cujas finalidades ou cuja atividade sejam contrárias às leis penais ou estejam orientadas contra a ordem constitucional ou os ideais do entendimento entre os povos.

(3) É garantido a todas as pessoas e profissões o direito de constituir associações estimadas a defender e melhorar as condições econômicas e de trabalho.

Consideram-se nulos os ajustes tendentes a restringir ou a impedir esse direito, bem como ilegais as medidas com esse fim. Medidas segundo os artigos 12a, 35 §2, 35 §3, 87a §4 e artigo 91 não podem ser orientadas contra conflitos

¹⁰ Pierenkemper (2009), p.47.

¹¹ Rütters (2011), p.2.

de trabalho, levados a cabo por associações no sentido da primeira frase, para a defesa e melhoria das condições econômicas e de trabalho.

Depois, o direito de usar a greve como meio de luta foi estabelecido por uma decisão jurídica. No entanto, greves gerais somente são legais em caso de protesto contra tentativas de mudar a ordem liberal-democrata do país. Em qualquer outro caso se trata de que se chama *coerção do parlamento* (Parlamentsnötigung).¹² Além disso, o direito de acesso dos representantes sindicalistas às empresas é fundamental. Cumprindo as condições como o aviso prévio da entrada à diretoria da empresa e o objetivo sendo exclusivamente a trabalho sindicalista, eles podem se reunir com os trabalhadores em função de conhecer as condições de trabalho e providenciar informações necessárias para seus membros.

Na hora de estabelecer novamente uma ordem trabalhista pela criação de sindicatos, a idéia de que na Alemanha pós-guerra poderia novamente ter uma enorme variedade de sindicatos com diferentes alinhamentos políticos e partidários, como existiam durante a República de Weimar, foi também bloqueada pelos Aliados.¹³ Consequentemente, a nova legislação trabalhista somente permitia o que se chama de *sindicatos unitários* (Einheitsgewerkschaft), livres de conexões partidárias. A Federação Alemã dos Sindicatos DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), fundada em 1949, até hoje tem uma posição central na Alemanha. Depois que o DGB tinha exigido a nacionalização dos setores chaves da economia alemã no seu programa fundamental em 1949, convencido que o capitalismo já não funcionava mais, o DGB logo começou a abandonar a ideologia da luta das classes e seguiu a idéia da Economia Social de Mercado.¹⁴ Um fator importante para que, ao longo dos anos, o DGB conseguiu representar os interesses políticos ou corporativos, sem ser partidário, foi a capacidade dele de incorporar e representar os então dois grandes partidos populares, o Partido Social Democrata/ SPD, tradicionalmente mais perto à DGB, e a União Democrata Cristã/ CDU.¹⁵

Com a *maravilha econômica* dos anos 1970, a alta demanda por mão de obra resultou por um lado numa política de imigração, chamando pessoas de outros países europeus como, por exemplo, da Itália e Turquia como *trabalhadores não permanentes*. Por outro lado, os

¹² Böckel (2012), p.2.

¹³ Zacher (1989), p.41.

¹⁴ Rüthers (2011), p.4.

¹⁵ Funk (2007) p. 151.

sindicatos aproveitaram o momento oportuno para beneficiar os trabalhadores nas negociações de condições trabalhistas. No cenário da globalização, também fazendo efeito no mercado de trabalho, os custos elevados da mão de obra alemã resultaram em uma perda de competitividade internacional, a qual gerou uma situação de alto desemprego durante os anos 1990. Por conseguinte, uma precariedade cada vez maior nas condições de emprego começou a se desenvolver. Em vez do que era achado o *emprego regular*¹⁶, caracterizado por contratos fixos com altas restrições de demissão, uma jornada de trabalho semanal de no máximo 38 horas e 30 dias de férias por ano, o *emprego atípico* ganhou espaço. A reação foi uma, talvez a política mais importante dos últimos anos, reforma conhecida como Agenda 2010. O então chanceler alemão, Gerhard Schröder, tinha fundado um conselho para a reforma das políticas para o mercado de trabalho. A partir do ano de 2002, várias leis, com o objetivo de baixar o número de desempregados, na época em torno de 4 milhões, pela metade dentro de quatro anos. O objetivo não foi alcançado, porém, mostrou efeitos no médio prazo e hoje é reconhecida como uma política muito bem sucedida pelos diferentes partidos na Alemanha. A Agenda 2010 tinha apoio pela parte da oposição dos partidos CDU/CSU.

III.II Influencia pela União Europeia

Em geral, a jurisprudência europeia tem pouco reflexo na área das políticas sociais dos estados nacionais. Mesmo que as leis trabalhistas que tiveram uma das convergências mais tempranas no processo de estabelecer a UE, hoje em dia ela não ultrapassa a criação de padrões mínimos na área de direitos trabalhistas ou diretivas para as políticas sociais em geral. Uma razão para isso é que os sistemas sociais dos Estados são sistemas historicamente desenvolvidas. Uni-las seria um desafio praticamente impossível de alcançar por causa de interesses e questões nacionais dos parceiros da União Europeia. Por exemplo, o sistema de saúde da Alemanha, baseado nas idéias de Bismarck, é diretamente ligado aos sistema de trabalho. Na Alemanha, problemas de saúde em primeiro lugar eram entendidos como um potencial risco à força de trabalho, e assim o objetivo original era garantir a mão de obra e sua saúde. Ao contrário disso, o sistema inglês, certamente como contra-movimento às idéias liberais de Smith, na época da criação do sistema de saúde, tratava problemas de

¹⁶ Pierenkemper (2009), p.50.

saúde como um problema da sociedade, que teria de ser enfrentado então pela sociedade toda em conjunto. Disso resultaram sistemas diferentes de financiamento, que dificilmente poderiam ser unidas.

Quando se trata dos parceiros sociais, a legislação europeia também estabelece respeito as legislações nacionais. Porém, ela influencia por decretar a *flexigurança* como parte do modelo social da União Europeia por meio da agenda social, que foi ratificada em Nizza no ano de 2000. Políticas do mercado de trabalho podem ser diferenciadas em ativas ou passivas. A política passiva visa garantir, que o desempregado, e, no caso da Economia Social de Mercado, a família do desempregado, tenham capacidade financeira de se sustentar. Enquanto isso, a política ativa tem como objetivo reintegrar o desempregado no mercado de trabalho. A flexigurança, enfim, é uma política pro-ativa do mercado de trabalho e visa um mercado menos rígido em combinação com uma proteção social maior. O resultado que se espera dessa política é uma alocação de trabalho melhor e assim um mercado de trabalho mais eficiente.

A flexigurança é baseado em três pilares diferentes. O primeiro é uma flexibilização do mercado de trabalho por meio da diminuição das leis trabalhistas, ou mais especificamente aqueles que criam barreiras para a demissão de um funcionário. Segundo, o Estado deve criar meios que apoiem o individuo desempregado em termos de capacitação, possibilitando assim, sua volta ao mercado de trabalho o mais rápido possível. Por último, a segurança social no curto prazo é reforçada no caso de desemprego. A praticabilidade em outros países europeus, fora aqueles que já praticam esse sistema, porém, é muito questionada. Estudos indicam, que exista uma relação muito próxima entre a preferência de leis liberais para demissões em combinação com subvenções fortes para o então desempregado, e um forte entendimento de que se apropriar de benefícios do Estado, sem causa justa, é errado. Isto resulta numa preferência de leis trabalhistas fortes onde os cidadãos tem um sentimento de estar “errado” se beneficiando pelo Estado. Em uma pesquisa recente, a Dinamarca saiu como líder em achar “errado” se beneficiar, os Estados continentais europeus ficaram no meio e a Grécia no final do ranking.¹⁷

IV. Parceria Social

¹⁷ Peter (2007), p.15.

IV.1 Conceito

Os princípios descritos a cima estabelecem as condições básicas para o que na Alemanha é conhecido como *Parceria Social*. O princípio da subsidiariedade inclui o dever pela parte do Estado de capacitar os indivíduos para que eles possam ser incluídos no mercado de trabalho e efetuar sua responsabilidade pessoal. A solidariedade logo se insere por meio da busca de um consenso social. A subsidiariedade, ademais, estabelece que esse consenso primeiramente seja alcançado pela entidade mais baixa. Com as características atípicas do mercado de trabalho, os trabalhadores não tem como efetuar essa responsabilidade sozinhos. Contudo, o Estado, por não conhecer as necessidades dos trabalhadores e empregadores suficientemente, certamente não pode conseguir um resultado sustentável e eficiente a longo prazo. Por isso, as associações de representantes do dois lados, dos trabalhadores e dos empregados, ficam com a responsabilidade exclusiva de negociar e criar um mercado de trabalho, que seja flexível, eficiente e no mesmo tempo social. O Estado, no caso, fica com o papel de oferecer apoio, por exemplo, por meio das políticas sociais, somente quando os parceiros não conseguem estabelecer uma equidade social suficiente por si mesmos. A dimensão dessa, porém, é sujeito a interpretações diferentes do tamanho ou da dimensão do estado social.

A parceria é entendida como uma relação cooperativa dos parceiros com o objetivo de reverter conflitos por meio de negociação das condições de trabalho, como salários ou horários. Eles definem os direitos e obrigações pelo lado dos trabalhadores e empregadores e são obrigatórios para todos os empresários que fizerem parte da associação e todos os trabalhadores membros do sindicato de um determinado setor.¹⁸ Por ser uma forma de fixar os preços, a parceria social faz parte das políticas do mercado de trabalho. O resultado são acordos coletivos, que abrangem regiões e áreas técnicas ou empresas inteiras, como por exemplo, na área da metalúrgica. A parceria social segue à ideia de combinar o sucesso econômico com a equidade social. Por um lado, os empregadores têm a necessidade de organizar sua empresa de forma eficiente, pelo outro, contudo, os resultados da atividade econômica podem ser distribuídos de forma equitativa com seus trabalhadores.¹⁹ Um efeito secundário, devido especificamente ao modelo da parceria social por meio de sindicatos

¹⁸ Resico (2011), p.258.

¹⁹ Resico (2011), p.248.

únicos, é que contrabalançam a politização de conflitos trabalhistas.²⁰ Isto lida a uma representatividade muito grande dos sindicatos, que não acabam perdendo peso nas negociações por falta de unanimidade.

Um componente forte do sistema da parceria social é o pensamento de longo prazo. Os parceiros, como únicos responsáveis pela criação das condições no mercado de trabalho, atuam com a consciência, que, em vez de ganhos imediatos, somente um relacionamento de confiança e entendimento mútuo pode levar a condições vantajosas para os dois lados num prazo maior. Sendo assim, o objetivo maior nas negociações entre trabalhadores e empregadores somente pode ser encontrado no consenso.

Em um nível menor, dentro das próprias empresas, ademais existem os comitês como equivalente aos sindicatos. Dentro das empresas, o direito de se manifestar e participar democraticamente, no nível das empresas, se traduz pelos comitês dos trabalhadores. Baseado no Lei de Regime Empresarial (Betriebsverfassungsgesetz), muitas empresas desenvolveram uma verdadeira cultura de participação dos seus funcionários. Quando levado mais a frente, algumas empresas estabelecem até uma cogestão. Esta significa a participação em assuntos ligados diretamente ao núcleo da organização da empresa e interfere em assuntos empresariais como, por exemplo, a forma de pagamento dos trabalhadores.

IV.II Consequências práticas do acordo social

A grande vantagem da parceria social é a que ela permite combinar a responsabilidade social, assegurada pelos acordos coletivos, com a capacidade do setor empresarial de se manter competitivo no mercado. Nesse sentido a parceria social reconhece que tudo que pode ser compartilhado dentro de uma sociedade, em primeiro lugar, precisa ser faturado pelas empresas.²¹ Sendo assim a parceria permite combinar a equidade social com a eficiência de um mercado livre.

Segundo, a parceria social possibilita uma flexibilidade nas negociações pelos acordos coletivos entre trabalhadores e empregadores. Isto é de extrema importância em um mundo cada vez mais globalizado e com economias nacionais cada vez mais expostas a efeitos

²⁰ Resico (2011), p.258.

²¹ Rütters (2011), p.9.

externos. Assim, por meio desta flexibilidade, os parceiros sociais mostraram na crise econômica a partir de 2007, que emprego e empresas podem ser salvos por meio de um comportamento responsável.²² Essa manutenção de empregos durante uma crise não só é importante pelo ponto de vista social, mas também para manter a estrutura de recursos humanos. Assim que a crise passa, esta estrutura é fundamental para poder retomar as atividades econômicas com o menor prejuízo possível. Na saída da crise financeira mundial, que se iniciou no ano de 2007, a parceria tem sido considerada um dos, ou talvez o fator central. As demandas cautelosas dos sindicatos nos acordos coletivos restabeleceram a competitividade da Alemanha no mercado mundial. O fato de que os representantes dos trabalhadores aceitaram abrir mão de alguns benefícios, salvando assim a permanência de muitos empregos ao médio prazo, não era em primeiro lugar causado por uma posição enfraquecida dos sindicatos pela situação econômica menos vantajosa, e muito mais se deve à tradição da busca de um consenso e uma colaboração para o funcionamento de longo prazo da economia, praticado na parceria social.

Além do mais, pelo consenso como objetivo comum dos parceiros, a parceria social também está sendo responsabilizada não só por um baixo índice de conflitos trabalhistas com representantes dos empregadores, que diretamente eleva a produtividade da economia nacional por meio de uma perda muito pequena de dias trabalhada. Ela também lidou a uma difusão do progresso social e econômico numa parte muito grande da população.²³

IV.III Críticas e riscos na parceria social

Um perigo intrínseco de construir uma organização, é a possibilidade de que ela acabe acumulando poderes maiores do que era pretendido na sua criação. Isto também ocorre com os sindicatos. Contudo, a história contemporânea mostra que os sindicatos apenas têm sua existência garantida num Estado constitucional e liberal.²⁴ Porém, a consciência sobre isso deve contribuir a manter os sindicatos num nível razoável e proveitoso para a sociedade inteira.

Além do mais, os sindicatos norteiam os preços do mercado de trabalho de forma decisiva, e com ela uma peça central do desenvolvimento econômico do país como todo. Contudo, nem

²² Rüthers (2011), p.7.

²³ Rescio (2011), p.258.

²⁴ Rüthers (2011), p.5.

sempre os interesses das lideranças sindicais são os mesmo como os interesses do da sociedade ou do sindicato e seus membros. Os líderes muitas vezes são personalidades acadêmicas, muito distantes da realidade dos próprios trabalhadores. Interesses de algum grupo específico ou no avanço da carreira pessoal podem interferir gravemente no processo de chegar a um consenso nos acordos coletivos.²⁵

Durante as últimas décadas, alguns escândalos envolvendo os comitês e diretórias de empresas, assim como tentativas e casos de corromper sindicatos prejudicaram a fama desse sistema. Ficou evidente que a parceria social só funciona com muita responsabilidade e caráter de todos os envolvidos.²⁶ Hoje os sindicatos estão lutando contra um esvaziamento de membros, que resulta no declínio do poder dentro das negociações de acordos. Porém, recentemente parece que essa tendência não está se agravando mais.

A coexistência dos comitês e dos sindicatos geraram conflitos no passado. Especialmente empresas de pequeno e médio porte, muitas vezes possuídas e lideradas por famílias, que tendem a ter uma cultura de participação e consideração das necessidades dos seus funcionários num nível bastante elevado. Negociações internas entre a diretoria e os funcionários podem resultar em resultados diferentes do que aqueles negociados pelos sindicatos numa escala maior. O Tribunal Federal do Trabalho, porém, decidiu que os sindicatos, em primeiro lugar, têm a soberania de decidir, se o acordo deles mesmo, ou o interno de cada empresa, é válido. Essa decisão é criticada por, dessa forma, ser contraditória ao princípio da subsidiariedade, dizendo que os comitês têm uma proximidade muito maior às necessidades dos funcionários e assim poderiam resolver esta questão de forma mais eficiente.²⁷

V. O Brasil e o acordo social?

O acordo social no sistema alemão é baseado nos princípios da responsabilidade pessoal, subsidiariedade, solidariedade e assim no princípio do consenso. O princípio da solidariedade parece cada vez mais essencial para o funcionamento de uma sociedade e, por conseguinte, da economia nacional. Na Alemanha, como no Brasil, ela faz parte de várias estruturas da política social. Por exemplo, mesmo o Brasil tendo um sistema de saúde

²⁵ Rüthers (2011), p.5.

²⁶ Rüthers (2011), p.8.

²⁷ Rüthers (2011), p.9.

“Beverage”, financiado por impostos com acesso universal, e a Alemanha tendo um sistema “Bismarck”, financiado por contribuições, divididos entre o empregador e o trabalhador, os dois sistemas no fundo são baseados numa solidariedade horizontal e vertical. Juntos resultam no que se chama *coesão social*. Essa, muitas vezes, é entendida como o que forma a espinha dorsal de uma sociedade.

Ao contrário da opinião comum, solidariedade não necessariamente é fruto de altruísmo pessoal. Mesmo que no melhor dos casos o estímulo seja realmente a vontade de valorizar seu próximo, isto em primeiro lugar não é necessário para dar legitimidade a esse princípio. A solidariedade, contudo, além do mais é um princípio neutro, com o objetivo de melhorar um conjunto de pessoas como todo. Ela pode até ser considerada um instrumento de seguir interesses pessoais por meio de cooperação e colaboração. Sindicatos nesse contexto tem um papel importante para o equilíbrio nas negociações de acordos. Para que as negociações sejam eficientes, elas precisam de parceiros iguais. Os sindicatos brasileiros sofrem de uma fragmentação, por um lado, por questões políticas, que lidou a vários sindicatos diferenciados. Pelo outro lado, a unificação numa associação de nível estadual ou federal não tem fundamento legal pela Consolidação das Leis do Trabalho, que não permite que estas associações tenham os meios necessários para funcionar de forma eficiente. Além disso, no Brasil, não existe uma representação legal dos sindicatos nas próprias empresas. As empresas têm o direito de proibir a entrada de sindicalistas fazendo com que esses não tenham como conhecer as condições de trabalho. Além do mais, o acesso a informações fica restrito e pode ser providenciado somente fora da área da empresa.

No sentido do funcionamento do mercado de trabalho, significa que os representantes dos parceiros sociais não têm responsabilidade só para seu próprio grupo. É preciso considerar os efeitos da sua demanda e da dimensão dela para o resto da economia e assim do desenvolvimento da sociedade. Aumentos reais de grandes grupos, em cima do aumento de produtividade desse mesmo grupo, sempre levam o risco de estimular a inflação e assim criam o risco para a estabilidade. O consenso, ao contrário disso, foca na estabilidade do mercado de trabalho e dos demais relacionados a esse. Sendo assim, os resultados das negociações devem considerar não só os custos de vida, mais também o aumento de eficiência.

O princípio da subsidiariedade, além de tudo, é um princípio de processamento e também serve como meio de juntar os dois antônimos *liberdade e igualdade*.²⁸ Seguido Klaus Murmann, presidente da Confederação Alemã das Associações dos Empregadores (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), existem tres níveis diferentes na área da economia e das relações laborais: O Estado, os parceiros sociais e a empresa, que agem da seguinte forma: O poder legislativo é responsável para criar o ambiente econômico, oferece regras legais para a compensação social e estabelece padrões mínimos. Dentro dessas regras, os parceiros sociais têm certa flexibilidade criativa. Os acordos coletivos nesse contexto têm um papel extraordinário pelo poder de criar normas, que regulam a maioria das condições materiais de trabalho. No nível das empresas, o postulado social e a cultura própria de cada empresa se juntam, pela colaboração dos funcionários, do comitê da empresa e dos empregadores com o objetivo comum de que a empresa possa ser bem sucedido, assim como humano e progressivo.²⁹ Porém, como dito a cima, as associações de sindicatos, que teoricamente poderiam representar os interesses dos sindicatos setoriais e locais, não tem representatividade legal. Além disso, o papel da justiça como intermediário nas negociações cria efeitos contrários. Por um lado, ela faz com que o estímulo ao uso da greve como meio para defender seus interesses fique enfraquecido, devido ao risco de multas de ordem existencial para os sindicatos. Pelo outro lado, ela acaba entrando diretamente no processo das negociações por meio de estabelecer parte das condições dos acordos entre os sindicatos e os representantes das empresas. Como a justiça, porém, não pode dispor do conhecimento das necessidades dos parceiros, como eles mesmos dispõem, os acordos perdem em eficiência e são contraditórios ao princípio da subsidiariedade.

Para a economia se desenvolver é preciso ter uma continuidade. Condições previsíveis são fundamentais para investimentos e o empreendedorismo. Para a criação de um ambiente favorável ao empreendimento, é preciso um consenso também dos atores políticos.³⁰ O princípio do consenso hoje no Brasil já se expressa num órgão, ainda implementado no início do Governo Lula em 2003. O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social/ CDES. Composto por vários representantes de diferentes grupos da sociedade brasileira, como, por exemplo, o próprio governo, a sociedade civil, empresários e funcionários, o conselho funciona como um fórum de discussão, refletindo problemas socioeconômicos por várias

²⁸ Rösner, http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/soposem/roesner/pdf/WS0607_SopoI/Sopo-I-Teil-1-Slides.pdf

²⁹ Murmann (1989), p. 241.

³⁰ Grossi (2009), p.92.

perspectivas devido à sua composição. O conselho assessoria diretamente o Presidente da República. Essa busca por um consenso em questões controversas faz com que as medidas políticas depois tenham uma legitimidade maior.³¹ Contudo, entre outros problemas como a falta de independência do conselho, o fato de que uma boa parte da sociedade não tem representatividade, como, por exemplo, trabalhadores do setor informal, logo gera dúvidas sobre a legitimidade do mesmo. Do mesmo jeito a falta de representantes da parte mais pobre da sociedade brasileira deixa as necessidades deles sem voz.³² Consequentemente, o princípio da solidariedade dos representantes à aqueles não representados certamente seria um começo a um verdadeiro consenso social dentro do CDES. Igualmente a subsidiariedade, no sentido do dever das instituições de possibilitar a execução da responsabilidade pessoal por meio das políticas aconselhadas, entra em vigor.

A integração de representantes da CUT no CDES poderia, enfim, gerar um efeito desfavorável para o papel e a percepção do sindicato. Por defender por um lado os interesses do sindicato, e pelo outro lado os interesses do governo, fazendo parte do mesmo pelo conselho, a autonomia da CUT poderia ser considerada ameaçada.³³ No pior dos casos, sua própria clientela acaba tendo dúvidas sobre a legitimidade do sindicato a representar os interesses dos trabalhadores pela proximidade ao governo, assim aconteceu no governo Vargas.³⁴

VI. Conclusão

Como explicado ao longo do texto, o núcleo do acordo social é a combinação da eficiência do mercado com a equidade social. O consenso é fundamental como principal objetivo dos dois parceiros em negociação. Os parceiros sociais, nesse contexto, tem um papel crucial de alinhar os interesses dos dois grupos, e com isso, criar condições estáveis de um desenvolvimento econômico, que por seu lado estabelece as condições de um desenvolvimento social. Nenhum dos dois pode se desenvolver sem solidariedade ao outro, que faz do consenso a longo prazo o núcleo da sociedade. Pois não existe uma dicotomia entre as empresas e a sociedade, e sim uma sintonia de dois parceiros paraa construir um

³¹ Paiva (2005), p.70.

³² Paiva (2005), p.70.

³³ Paiva (2005), p.71.

³⁴ Paiva (2005), p.72.

país com progresso e oportunidades, que fomentam cada parte a exercer sua responsabilidade pessoal.

O Brasil nesse contexto já estabeleceu condições muito favoráveis em prol de um consenso social entre os parceiros. Porém, alguns desafios, como por exemplo, um fundamento legal para que os dois lados possam negociar com meios igualmente eficazes e garantir um mercado eficiente com equidade social.

Literatura

Eucken, Walter (1990): Grundsätze der Wirtschaftspolitik. Mohr Siebeck Verlag: Tübingen.

Funk, Lothar (2007): Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften, em: Vogel, Sabine; Reichel, Richard; Schneider, Andrea (Ed.) Soziale Marktwirtschaft – Damals und Heute, Berlin/ Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., p.158-164: http://www.kas.de/wf/doc/kas_11287-544-1-30.pdf&090323140600 (acessado 29.09.2012)

Grossi, Jorge Rodríguez (2009): Economía Social de Mercado: Uma proposta para a América Latina?, em: Fischer-Bollin, Peter (Ed.): Sair da Crise: Economia Social de Mercado e Justiça Social. Rio de Janeiro: Konrad Adenauer Stiftung.

Koch, Bernhard (1989): Sozialstaat – Gewerkschaftsfreiheit – Gewerkschaftspluralismus, em: Blüm, Norbert; Zacher, Hans F. (Ed): 40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, p.215-224.

Murrmann, Klaus (1989): 40 Jahre Soziale Bundesrepublik: Bilanz und Perspektive, em: Blüm, Norbert; Zacher, Hans F. (Ed): 40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, p.239 - 254.

Paiva, Paulo de Tarso Almeida (2004). Challenges for Growth with Social Justice in Brazil, em: Fontela Montes, Emilio; Guzmán Cuevas, Joaquín (Eds): Brasil y la Economía Social de Mercado, Cáceres: Universidad de Extremadura, p.51 – 76.

Pierenkemper, Toni (2009): Wirtschaftsgeschichte: Die Entstehung der modernen Volkswirtschaft. Akademie Verlag GmbH: Berlin.

Reidegeld, Eckart (2006): Staatliche Sozialpolitik in Deutschland, Band I: Von de Ursprüngen bis zum Untergang des Kaiserreichs 1918 (2. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden.

Resico, Marcelo (2011): Introducción a la Economía Social de Mercado. Edición Latinoamericana. Konrad Adenauer Stiftung: Rio de Janeiro.

Zacher, Hans F. (1989): Vierzig Jahre Sozialstaat - Schwerpunkte der rechtlichen Ordnung, em: Blüm, Norbert: Zacher, Hans F. (Ed): 40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, p.19-132.

Jornais e Fontes no Internet

Bröckel, Jan von (2012): Übersicht über das Arbeitskampfrecht in Deutschland – Wann sind Streiks und Aussperrungen möglich?:

<http://www.janvonbroeckel.de/arbeitsleben/arbeitskampfrecht.pdf> (acessado 30.08.2012)

Peter, Waltraud (2007): Dänemarks „flexicurity“ – kein Vorbild für Deutschland, em: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Institut der deutschen Wirtschaft: Köln, No 34, 2/2007.:

<http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/53650> (acessado 30.08.2012).

Rüthers, Bernd (2011): Vom Wert der Sozialpartnerschaft, em: Frankfurter Allgemeine Zeitung: <http://www.faz.net/frankfurter-allgemeine-zeitung/wirtschaft/von-bernd-ruethers-vom-wert-der-sozialpartnerschaft-1582269.html> (acessado 30.08.2012)

Lei Fundamental da Alemanha, GG, Art. 20:

http://www.brasil.diplo.de/contentblob/3160404/Daten/1330556/Gundgesetz_pt.pdf (acessado 22.09.2012)

Text do tratado de reunificação (em alemão):

http://www.hdg.de/lemo/html/dokumente/DieDeutscheEinheit_vertragWaehrungsWirtschaftsSozialunion/index.html (acessado 1.09.2012).