



## Aspectos da negociação coletiva da República Federal da Alemanha

Wolfgang Daubler

Na República Federal da Alemanha existem 17 sindicatos nacionais por ramo de atividade, todos filiados à Central Sindical Única - DGB. A taxa de sindicalização é, em média, 35%, ou seja, os sindicatos filiados à DGB representam 35% dos trabalhadores de todas as categorias. Esta taxa varia entre horistas e mensalistas. Enquanto entre os operários a taxa de sindicalização fica acima de 50%, entre os mensalistas esta taxa é de mais ou menos 18%. Este é um dos desafios que os sindicatos terão que enfrentar no futuro.

Os sindicatos da Alemanha Federal são autônomos e independentes, mas não são neutros politicamente. Eles não dependem de nenhum partido, mas muitos de seus sócios são filiados e trabalham para diferentes partidos. Os grupos mais fortes, em termos partidários, dentro dos sindicatos, são os socialistas, membros do SPD, mas há também os democrata-cristãos, os comunistas e os verdes.

A negociação coletiva não é atividade da Central Sindical, mas de cada sindicato. A regra geral é que os sindicatos negociem com as associações patronais do ramo, com as quais se fecha o contrato coletivo. Poucas são as empresas não filiadas a uma associação patronal. Nestes casos podem existir contratos coletivos com a empresa, mas isso é uma exceção e não uma regra. Os contratos coletivos, em alguns setores,

abrangem todo o território nacional. Este é o caso, por exemplo, do setor público e dos gráficos. Em outros setores o contrato é negociado por região. Um exemplo típico de um contrato coletivo de vigência regional é o do setor metalúrgico. Em Baden-Württemberg (um Estado da Federação), onde tem a matriz da Mercedes-Benz e de outras grandes indústrias do setor, o contrato coletivo é específico para esta região. Estes contratos, normalmente, têm cláusulas diferentes por região. Entretanto, o contexto jurídico que define as condições da negociação possibilitaria uma outra prática.

A Constituição da República Federal da Alemanha não garante explicitamente a autonomia para se negociar contratos coletivos, mas tem um artigo que fala sobre o direito de formar coalizões e o Tribunal Constitucional interpreta esse artigo como sendo a garantia da autonomia para a negociação de contratos coletivos. Sendo essa a instância suprema da jurisprudência, tal interpretação adquire a condição de lei.

O governo, por isso, não pode intervir no processo de negociação coletiva, no qual se determinam salários e condições de trabalho. Uma intervenção do governo seria inconstitucional. Ele pode apenas definir as condições mínimas de trabalho a serem melhoradas através dos contratos coletivos que

são negociados livremente entre as duas partes. Questões específicas referentes ao direito de negociação são regulamentadas pela lei da negociação coletiva que data de 1949. Essa lei determina, por exemplo, que num contrato coletivo podem ser negociados, entre outras coisas, as condições da contratação e da demissão. A lei garante o direito das partes negociarem o conteúdo do trabalho de cada profissão, bem como questões gerais que se referem ao processo e às condições de trabalho.

A lei determina também os efeitos e o alcance de um contrato coletivo. Ele regulamenta as relações de trabalho como se fosse lei, mas assegura sempre a liberdade aos trabalhadores para negociarem individualmente melhores condições de trabalho, ampliando as conquistas asseguradas no contrato coletivo.

A lei define ainda que o contrato coletivo só é válido para os sócios das partes assinantes do contrato, ou seja, as empresas ligadas à associação patronal e os sócios dos sindicatos. Em caso de dúvida ou conflito, um trabalhador que não é associado não pode invocar o contrato coletivo. Na prática, entretanto, os empresários tratam os trabalhadores não sindicalizados como se eles assim o fossem, a fim de não incentivar a sindicalização.

Isso é praticamente tudo o que a lei abrange. Não existe nenhuma lei que regulamente a estrutura sindical. O sindicato determina, com total autonomia, a sua própria estrutura. A lei apenas exige que os sindicatos sejam independentes do patronato e que organizem os trabalhadores de mais de uma fábrica, proibindo assim o sindicato por fábrica ou os sindicatos amarelos, que seriam aqueles fundados por patrões para atender melhor as ambições empresariais. De resto o Estado não interfere em nenhuma questão relativa à vida interna do sindicato.

## Formas de negociação

Não existe regulamentação ou normas jurídicas que definam os diferentes níveis ou instâncias de negociações, o que é função do próprio sindicato. Sendo assim, não existe limitação legal para que, por exemplo, o setor metalúrgico feche um contrato coletivo a nível nacional. Não há uma norma jurídica que imponha negociação por região no setor metalúrgico. Esta prática decorre da decisão do próprio sindicato. Por outro lado, o setor público poderia fechar vários contratos coletivos por regiões. Juridicamente seria até possível delegar o direito dos sindicatos individuais à Central Sindical para que esta fechasse um contrato coletivo para todos os setores ao mesmo tempo. Mas os sindicatos por ramo de atividade, não têm nenhuma intenção de passar este poder à Central. Nesse sentido, o direito de negociar os contratos coletivos fica com os sindicatos. Essa liberdade jurídica que existe no campo da negociação coletiva não resulta em caos e tampouco num grande número de contratos coletivos com estruturas pouco transparentes. Ao contrário, com a liberdade para determinar como se negocia, estabeleceu-se um esquema muito estável. Há quase 40 anos se negocia entre as mesmas instâncias com poucas mudanças. Os patrões brasileiros não precisam temer a liberdade, pois no modelo alemão a liberdade é total e o resultado nunca se traduziu num caos.

Os contratos coletivos de trabalho na República Federal da Alemanha são os resultados de um longo processo de negociação. Somente no caso de não se conseguir chegar a um acordo o sindicato convoca uma greve, sendo essa a única forma de greve geral legal na legislação alemã. Na maioria dos casos, antes de convocar uma greve, tenta-se um acordo através de um processo de conciliação e arbitragem. Mas não há ne-

nhuma obrigação legal ou jurídica de se passar por esse processo, embora quase todos os sindicatos fechem acordos nesse sentido com as associações patronais mostrando boa vontade em terminar o conflito sem apelar para a greve.

Uma vez aberto o processo de arbitragem e conciliação é criada uma comissão que acompanha o andamento do mesmo. Essa comissão é composta, paritariamente, por três representantes do lado sindical e três do lado empresarial. Em alguns setores, além dos seis, tem ainda um presidente da comissão que é neutro - neutralidade esta que pode ser contestada, pois suas decisões tendem a favorecer os patrões - sendo geralmente um juiz do trabalho. No setor metalúrgico o modelo é outro. Cada lado nomeia um presidente, mas apenas um dos presidentes tem direito a voto. Se não houver acordo sobre quem tem o direito a voto, decide-se na moeda.

Ambas as partes têm o direito de não aceitar o resultado do processo de arbitragem. Mesmo quando a arbitragem é resolvida pacificamente e a decisão tomada pela maioria, o resultado pode ser negado por qualquer um dos lados. Se a tentativa de conciliação falhar, pode-se chegar à greve, o que é relativamente raro na Alemanha. Pelas estatísticas, a média de tempo de greve, por trabalhador, é de dez minutos por ano. Esse tempo, em comparação com a Áustria e a Suíça, é elevadíssimo. Nestes países a média é de três a cinco segundos por ano.

### **Os advogados trabalhistas e a negociação coletiva**

Nos sindicatos da Alemanha Federal, os advogados trabalhistas têm dois papéis fundamentalmente diferentes: assessoram as direções sindicais na formulação das pautas e nas negociações coletivas e se ocupam da defesa dos direitos individuais dos associados.

Quando os trabalhadores apelam individualmente ao tribunal, têm à sua disposição um advogado para tratar do caso. Este é um serviço assistencial prestado gratuitamente pelos sindicatos, com o qual procuram incentivar os trabalhadores a se associarem. A cada ano os sindicatos defendem aproximadamente cem mil processos individuais relativos a questões trabalhistas de seus associados. Os advogados que tratam desses casos são, normalmente, funcionários dos sindicatos e da Central Sindical. Uma parte deles é constituída de advogados formados em universidades e outra de companheiros sindicalistas que fizeram um curso especial sobre Direito do Trabalho com duração de um ano, nas escolas dos sindicatos.

Os advogados mais importante e politicamente de mais peso são os que assessoram as direções sindicais nas negociações coletivas, cumprindo uma tarefa estratégica no âmbito da luta sindical. Os sindicatos têm entre 1 e 10 advogados ligados diretamente à diretoria, para assessorá-la na preparação e realização das negociações e, posteriormente, na fiscalização dos resultados. Esses advogados estão sempre com o pé no freio, procurando conter o ímpeto das direções sindicais, alertando-as permanentemente sobre os riscos que podem decorrer de suas atitudes e decisões. Por exemplo, a legislação não permite que o contrato coletivo interfira nas questões econômicas e financeiras das empresas. Ou seja, não se pode negociar o fechamento ou a expansão de uma empresa. A jurisprudência trabalhista também proíbe a ocupação da fábrica. Se o sindicato decidir, por razões políticas, negociar as condições para o fechamento ou a ocupação de uma fábrica, os assessores jurídicos intercedem imediatamente indicando as possíveis consequências jurídicas a que o sindicato estaria sujeito.

Atualmente os advogados têm uma

atuação mais objetiva quanto às implicações legais das diferentes alternativas de atuação, facilitando as decisões políticas dos dirigentes sindicais.

Por muito tempo, os sindicatos tinham advogados conservadores saídos da Faculdade de Direito. Entretanto, nos anos posteriores a 1968, após o movimento estudantil, começou-se a discutir o papel do Direito e dos advogados na sociedade. A nova geração de advogados, surgida após 68, passou a ver o Direito como um meio de alcançar certos interesses, interpretando a lei de uma forma diferente daquela dos tradicionais, geralmente conservadores. A esta nova geração de advogados pertencem também muitos juizes da Justiça do Trabalho, principalmente a nível local, ou seja, na primeira instância. Na segunda instância (nível regional), já se encontram poucos advogados da nova geração e, na terceira instância, a federal, eles são muito raros. Quanto mais alta a instância, mais velhos e conservadores são os advogados. Os sindicatos trabalham também com professores universitários da Faculdade de Direito, contatando seus serviços de assessoria, sobretudo quando se trata das questões atuais e importantes da legislação.

### **Os resultados alcançados pela negociação coletiva**

Os pontos centrais da negociação coletiva têm sido, ultimamente, os salários e o tempo de trabalho. Em função das negociações coletivas, a partir de 84, o salário real na República Federal da Alemanha aumentou em 9%. Entretanto, nesse mesmo período o lucro dos empresários aumentou muito mais, chegando a 40%. Podemos constatar, portanto, que os ricos ficaram mais ricos e os pobres um pouquinho menos pobres.

No que diz respeito à jornada de trabalho, em 1950, na Alemanha Fe-

deral, trabalhava-se de 48 a 50 horas semanais como jornada normal. Hoje em dia, a jornada média é de 38,4 horas por semana. Há uma certa diferenciação de acordo com o setor de atividade. Por exemplo, no serviço público e na indústria química trabalha-se 39 horas por semana, já na indústria metalúrgica a média é de 37,5 horas, e na indústria siderúrgica a jornada é de apenas 36 horas. As férias, atualmente, são de 6 semanas por ano. Assim que a carga horária anual de um trabalhador médio na Alemanha, de 1988, foi de 1681 horas, isto é, 500 horas anuais a menos do que no Japão e 300 horas a menos do que nos Estados Unidos. É claro que uma redução da jornada de trabalho só é possível com base em um aumento da produtividade e na existência de uma infraestrutura bastante desenvolvida.

O maior desafio para os sindicatos na Alemanha Ocidental é o desemprego, visto que eles não têm condições de influir, de maneira preponderante, nas decisões dos empresários. Tampouco conseguem incluir nas negociações coletivas discussões sobre os planos de investimentos, bem como não têm influência direta sobre a política de emprego do Estado. A única alternativa para os sindicatos é, portanto, via negociações coletivas, reduzir a jornada semanal de trabalho.

De 1984 para cá a oferta de trabalho aumentou em 750 mil empregos. Calcula-se que 250 mil desses novos postos de trabalho se devem à redução da jornada de trabalho conquistada pelos sindicatos. No entanto, existe ainda oficialmente dois milhões de desempregados na Alemanha, o que significa 10% de todos os assalariados (na verdade, pelos cálculos dos sindicatos, a quantidade real de desempregados é de três milhões, mas um grande número de pessoas simplesmente não aparece nas estatísticas de desemprego). Esta taxa se mantém inalterada há cinco anos, devido, em parte, ao crescimento

da população. Há mais ou menos 20 anos houve uma grande onda de nascimentos e essas pessoas estão chegando agora ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que as mulheres passaram a ocupar um espaço cada vez maior no mercado de trabalho. O elevado nível de desemprego não tem, portanto, relação direta com a mão-de-obra estrangeira. Ao contrário, nesse período houve uma redução de aproximadamente trezentos mil trabalhadores estrangeiros, que voltaram aos seus países de origem, aceitando uma série de vantagens financeiras oferecidas pelo governo.

Um outro desafio é a questão da flexibilização do horário de trabalho. Há duas formas de se flexibilizar o trabalho: ou se modifica a própria forma de relação de trabalho, ou então se flexibiliza a jornada de trabalho, sendo que o mais comum é as empresas fazerem as duas coisas ao mesmo tempo. As modificações das relações de trabalho, no fundo, se resumem a dois tipos clássicos: um é contratar por tempo determinado, contrato a prazo, e o outro é contratar por meia jornada. As duas possibilidades têm sérias consequências para o trabalhador. No caso do contrato de trabalho por tempo determinado, não se tem nenhuma estabilidade no emprego, e, no caso da meia jornada, o que se recebe é bem menos do que se necessita.

No caso específico da flexibilização do tempo de trabalho há uma forma, o *Kapaowats*, que é muito perversa (*Kapowats* é a abreviação de uma expressão que significa: tempo variável de acordo com a capacidade da empresa). Por exemplo, uma empresa de Bremen exige que seus empregados estejam pontualmente às 8 horas em seus locais de trabalho e, em determinados dias, trabalham duas horas, em outros 4 ou 6 horas e pode acontecer também que tenham que voltar às suas casas por não ter trabalho nenhum a fazer, e só as

horas realmente trabalhadas é que são pagas. O risco da empresa é jogado nas costas do trabalhador. Por isso, os sindicatos, nos últimos anos, têm feito o possível para diminuir a possibilidade de contratação por tempo limitado e por tempo de trabalho flexível.

A Volkswagen, por exemplo, tem um acordo coletivo que força a empresa, quando contrata uma pessoa por menos tempo que a jornada normal, a estabelecer contratos de no mínimo 18 horas semanais, assegurando à pessoa, que se encontra em seu local de trabalho, uma jornada mínima de 4 horas. No serviço público, só em casos muito especiais é possível contratos de trabalho por tempo determinado.

### A discriminação feminina

Há pouco tempo ocorreu um caso de discriminação às mulheres que se tornou bastante conhecido. Duas assistentes sociais, após um estágio num presídio masculino, em que receberam excelentes notas, candidataram-se a empregos naquele local. Não o conseguiram com a justificativa de que a presença de mulheres interferia na ordem do presídio. Elas entraram com processo na justiça e com o apoio do sindicato essa questão chegou ao Supremo Tribunal do Trabalho da CEE (Comunidade Econômica Européia) onde se constatou ter havido clara discriminação, concluindo-se, em seguida, que medidas deveriam ser adotadas para se evitar tais atitudes. Em função disso, a Justiça do Trabalho determinou o pagamento de uma indenização às duas assistentes sociais correspondente a seis meses de salário. Entretanto, em geral, o empregador nunca justifica porque contratou um homem em vez de uma mulher.

As discussões hoje são no sentido de exigir políticas estatais que incentivem, estimulem e melhorem as condições de igualdade, evitando assim que

as mulheres sejam discriminadas. O Estado pode exigir, por exemplo, através de subvenções, que a proporção de mulheres num certo espaço de tempo seja aumentada e alcance um mínimo considerado desejado. Algumas empresas fazem isto voluntariamente. Entretanto, deve-se ler com muita atenção os relatórios dessas empresas. A IBM, multinacional do setor eletrônico, declarou em seu relatório ter dobrado a participação das mulheres em cargos de direção. Na verdade esta empresa dobrou os cargos de direção de uma para duas mulheres e não a participação destas nos mesmos.

### A mão-de-obra especializada

Conforme dito no início, o grau de sindicalização dos empregados técnicos é de 18%, e hoje eles já são a maioria dos trabalhadores. Isto significa que houve uma recomposição de mão-de-obra em geral. Hoje em dia há mais empregados no setor terciário do que no setor clássico do operariado. Houve um avanço do setor terciário que se deve ao fato do trabalhador estar se tornando cada vez mais científico, à proporção em que se utiliza cada vez mais conhecimentos tecnológicos avançados. Os técnicos são, normalmente, mais individualistas que os trabalhadores em geral. É muito mais difícil organizar uma greve de especialistas em computação do que, por exemplo, do pessoal que trabalha na obra ou na linha de montagem.

É muito importante que o sindicato aprenda a ver e procure resolver os problemas que se apresentam na prática desses trabalhadores especializados. Os grupos de pesquisadores, em sua maioria, estão sob a direção de um chefe que se apropria dos resultados da pesquisa feita pelos grupos, aumentando não só o seu conhecimento mas sobretudo sua bagagem e seu nome.

O que pode acarretar sérios problemas para um pesquisador é criticar a empresa para a qual trabalha. Por exemplo, um pesquisador da Basf, na Alemanha, ao escrever para uma revista científica criticou sua empresa por estar utilizando um sistema arcaico de purificação da água. Por esta razão foi demitido e o processo ainda tramita na Justiça do Trabalho. Um outro exemplo envolve dois médicos, empregados de uma mesma firma. Eles deveriam desenvolver um medicamento, a ser utilizado pela Otan, que diminuísse ou retardasse os efeitos das doenças causadas por irradiações, permitindo assim que os soldados continuassem lutando ainda por algumas horas, após terem sido expostos à irradiação. Os dois médicos se negaram a trabalhar na pesquisa deste tipo de medicamento e por isso foram demitidos. Estes são exemplos dos conflitos que existem neste campo de trabalho.

Isso começa a ser um problema fundamental, pois o sindicato está perdendo o operariado clássico, o companheiro combativo, que era sua força. Isso eles terão que compensar de alguma forma. O pessoal qualificado é pouco proletarizado. Este é um problema qualitativo e não apenas quantitativo. Se os sindicatos não conseguirem atrair essas pessoas, terão problemas com relação à combatividade num futuro próximo.

Esses grupos da inteligência técnica e científica, em geral, se organizam em associações profissionais sem objetivos sindicais. São ativistas de movimentos ecológicos e movimentos pela paz. Isso seguramente está relacionado ao fato de que um trabalhador especializado tem mais segurança para se colocar nesses movimentos. O trabalhador que está constantemente ameaçado de perder seu emprego não se expõe tanto e muitas vezes deixa de participar de movimentos desse tipo. O que importa é que os sindicatos se mostrem capazes

de inovar em seu trabalho. Não se pode utilizar receitas de anteontem para resolver os problemas de amanhã. Podemos e devemos aprender com o passado, mas não podemos nos deixar enganar imaginando que esta prática seja válida para sempre.

Transcrição da palestra proferida por **Wolfgang Daubler** para dirigentes e assessores jurídicos da CUT no dia 14 de abril de 1989.

**Wolfgang Daubler**

Consultor jurídico da Central Sindical Única-DGB e de vários sindicatos da República Federal da Alemanha e professor titular de Direito do Trabalho da Universidade de Bremen.