

PRAIAVERMELHA

Estudos de Política e Teoria Social

PERIÓDICO CIENTÍFICO
DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ

**REFORMAS E CONTRARREFORMAS DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO**

REITOR

Roberto Leher

PRÓ-REITORA DE

PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

Leila Rodrigues da Silva

ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

DIRETORA

Andréa Teixeira

VICE-DIRETORA

Sheila Backx

DIRETORA ADJUNTA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Rosana Morgado

REVISTA PRAIA VERMELHA

*(Para os membros da Equipe Editorial
pertencentes à Escola de Serviço Social
da UFRJ o vínculo institucional foi omitido)*

EDITORES

José María Gómez

José Paulo Netto

Maria de Fátima Cabral Marques Gomes

Myriam Lins de Barros

COMISSÃO EDITORIAL

Andréa de Paula Teixeira

Sara Granemann

Silvina Verônica Galizia

CONSELHO EDITORIAL

Adonia Antunes Prado (FE/UFRJ), Alejandra Pastorini Corleto, Alzira Mitz Bernardes Guarany, Andrea Moraes Alves, Antônio Carlos de Oliveira (PUC-Rio), Carlos Eduardo Montañó Barreto, Cecília Paiva Neto Cavalcanti, Christina Vital da Cunha (UFF), Fátima Valéria Ferreira Souza, Francisco José da Costa Alves (UFSCar), Gabriela Maria Lema Icassuriaga, Glaucia Lelis Alves Ilma Rezende Soares, Jairo Cesar Marconi Nicolau (IFCS/UFRJ), Joana Angélica Barbosa Garcia, José Maria Gomes, José Ricardo Ramalho (IFCS/UFRJ), Kátia Sento Sé Mello, Leilah Landim Assumpção, Leile Sílvia Candido Teixeira, Leonilde Servolo de

Medeiros (CPDA/UFRRJ), Lígia Silva Leite (UERJ), Lília Guimarães Pougy, Listz Vieira (PUC-Rio), Ludmila Fontenele Cavalcanti, Marcelo Macedo Corrêa e Castro (FE/UFRJ), Maria Celeste Simões Marques (NEPP-DH/UFRJ), Maria das Dores Campos Machado, Marildo Menegat, Marilea Venâncio Porfírio (NEPP-DH/UFRJ), Maristela Dal Moro, Miriam Krenzinger Guindani, Mohammed ElHajji (ECO/UFRJ), Mônica de Castro Maia Senna (ESS/UFF), Mônica Pereira dos Santos (FE/UFRJ), Murilo Peixoto da Mota (NEPP-DH/UFRJ), Myriam Moraes Lins e Barros, Patrícia Silveira de Farias, Paula Ferreira Poncioni, Pedro Cláudio Cunca Bocayuva B Cunha (NEPP-DH/UFRJ), Raimunda Magalhães da Silva (UNIFOR), Ranieri Carli de Oliveira (UFF), Ricardo Rezende, Rodrigo Silva Lima (UFF), Rosana Morgado, Rosemere Santos Maia, Rulian Emmerick (UFRRJ), Silvana Gonçalves de Paula (CPDA/UFRRJ), Sueli Bulhões da Silva (PUC-Rio), Suely Ferreira Deslandes (ENSP/FIOCRUZ), Tatiana Dahmer Pereira (UFF), Vantuil Pereira (NEPP-DH/UFRJ) e Verônica Paulino da Cruz.

EDITORES TÉCNICOS

Fábio Marinho

Jessica Cirrota

Marcelo Rangel

Márcia Rocha

PRODUÇÃO EXECUTIVA

Márcia Rocha

REVISÃO

Aline Bondim de Oliveira Andrade

Andréa Garcia Tippi

João Bosco Telles

Renan Cornette

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Fábio Marinho

Escola de Serviço Social - UFRJ
Av. Pasteur, 250/fundos (Praia Vermelha)
CEP 22.290-240 Rio de Janeiro - RJ
(21) 3873-5386
revistas.ufrj.br/index.php/praiavermelha

PRAIAVERMELHA

Estudos de Política e Teoria Social

PERIÓDICO CIENTÍFICO
DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ

v. 27 n. 1
2017
Rio de Janeiro
ISSN 1414-9184

Revista Praia Vermelha	Rio de Janeiro	v. 27	n. 1	p. 1-260	2017
------------------------	----------------	-------	------	----------	------

A Revista Praia Vermelha é uma publicação semestral do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, cujo objetivo é construir um instrumento de interlocução com outros centros de pesquisa do Serviço Social e áreas afins, colocando em debate as questões atuais, particularmente aquelas relacionadas à “Questão Social” na sociedade brasileira.

As opiniões e os conceitos emitidos nos artigos, bem como a exatidão, adequação e procedência das citações e referências, são de exclusiva responsabilidade dos autores, não refletindo necessariamente a posição da Comissão Editorial.



Esta obra está licenciada sob a licença Creative Commons BY-NC-ND 4.0.

Para ver uma cópia desta licença, visite:

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.pt_BR

Publicação indexada em:

IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

ccn.ibict.br

Base Minerva UFRJ

minerva.ufrj.br

Portal de Periódicos da Universidade Federal do Rio de Janeiro

revistas.ufrj.br

A foto da capa é de Mona Eendra - Unsplash.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

Praia Vermelha: estudos de política e teoria social/Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Vol.1, n.1 (1997) – Rio de Janeiro: UFRJ. Escola de Serviço Social. Coordenação de Pós-Graduação, 1997-

Semestral
ISSN 1414-9184

1.Serviço Social-Periódicos. 2.Teoría Social-Periódicos. 3. Política-Periódicos I. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

CDD 360.5
CDU 36 (05)

PRAIA VERMELHA

Solidariedade Competitiva e Reforma da Previdência: O Caso Alemão

Klaus Dörre

Tradução: Aline Bondim de Andrade Oliveira

Revista Praia Vermelha

Rio de Janeiro

v. 27

n. 1

p. 15-52

2017

Suponho que todos se lembrem de como nos sentimos em 2009, durante o que parecia ser uma crise grave e inimaginável. O choque financeiro global teve um forte impacto no setor de exportação da Alemanha, e por um momento parecia que a Alemanha ia entrar numa fase de desindustrialização, semelhante à que já tinha acontecido na Grã-Bretanha, embora de forma menos radical. No entanto, isso não aconteceu. Apesar dos níveis negativos de crescimento sem precedentes na era pós-guerra, conseguiu-se evitar uma onda desastrosa de demissões. A demanda devido à rápida recuperação das maiores economias emergentes e particularmente da China, juntamente com o emprego subsidiado de mão-de-obra básica (trabalho de curto período por longo prazo) e uma forma corrompida de keynesianismo que impulsionou as vendas de carros novos por meio de um prêmio (*Abwrackprämie*), pago por desmantelamento de automóveis usados, tornaram possível que a economia alemã tivesse um pouso relativamente suave. Desde então, temos visto níveis recordes de emprego em todo o país. O milagre do trabalho alemão, que atualmente emprega 43 milhões de pessoas economicamente ativas, agora é saudado como modelo nos discursos de elite. De acordo com o filósofo italiano Angelo Bolaffi, a Alemanha desempenha [“um papel hegemônico”] e é [“o melhor modelo social”] (Bolaffi 2014b). Na opinião dele, isso é conseguido por meio de uma parceria entre o capital e o trabalho, que não só está intacta, mas também adaptou-se com êxito às condições estruturais de uma economia globalizada, através das políticas da “Agenda 2010” e das reformas do mercado de trabalho (Bolaffi 2014a: 130f). Todo esse entusiasmo e elogios fazem as críticas ao “modelo alemão” parecerem sem propósito. Entretanto, quem se atreve a apontar a desvantagem do milagre trabalhista alemão é rapidamente acusado de alarmismo ou mesmo de populismo (Jacobi/Müller-Jentsch 2017).

Assim sendo, intervenções polêmicas não devem impedir que cientistas sociais e o público interessado reconheçam e interpretem as realidades sociais. Apresentadores que proclamam em voz alta os Cânticos da Economia Social de Mercado e até o celebram como um modelo para a Europa e o resto do mundo não levam em consideração as metamorfoses do capitalismo social alemão causadas pelo *Landnahme* orientado pelo mercado. Eu, pessoalmente, afirmo que o antigo capitalismo social fordista é coisa do passado na Alemanha, como é no resto do mundo. O capitalismo moderno baseia-se numa forma de solidariedade competitiva que combina a inclusão social doméstica seletiva com o domínio econômico semi-hegemônico na Europa. Quem fala do modelo alemão hoje está se referindo a algo muito diferente do bem-sucedido capitalismo social do passado. Essa pessoa na verdade se refere às vantagens de um tipo de capitalismo orientado para a exportação, que contribuiu significativamente para a crise atual na UE. Vou elaborar esse argumento em várias etapas. Em primeiro lugar, descrevo os fundamentos do capitalismo social alemão (I), antes de avaliar a transição para a solidariedade competitiva como um processo do *Landnahme* capitalista (II). Em seguida, analiso o milagre trabalhista alemão como o surgimento de uma precária sociedade de classes com pleno emprego e desmobilizada (III, IV). Para concluir, discuto algumas mudanças que ainda estão ocorrendo (V). Por razões pragmáticas, limitarei as minhas deliberações basicamente ao mercado de trabalho e às relações trabalhistas, embora tenha plena consciência de que a economia política do capitalismo alemão na Europa merece uma análise mais aprofundada.

CAPITALISMO SOCIAL NA ALEMANHA (OCIDENTAL)

Vamos começar pelas características específicas do antigo "modelo alemão". O que exatamente esse rótulo indica? Como esse modelo de capitalismo mudou desde o início da década de 1990? E ainda é possível falar de o modelo alemão hoje? A literatura neo-institucionalista

(Hall & Soskice 2001, Beyer 2003, Crouch & Streeck 1997, Berghahn & Vitols 2006) descreve o capitalismo *social* da Alemanha Ocidental como exemplo de uma sociedade capitalista em que os atores corporativos podem direcionar a busca de lucros para um longo prazo, equilibrando assim essa busca com os interesses do trabalho organizado (Shonfield, 1964, Albert, 1992). A chave para esse equilíbrio foi a produção diversificada de alta qualidade em nichos de mercado que poderiam suportar salários relativamente altos. A produção ocorreu no contexto de instituições-chave, incluindo bancos centrais, a combinação de ensino e treinamento vocacional¹ e um sistema distinto de relações trabalhistas alemãs – acordos de negociação coletiva em toda a empresa, salários específicos por setor em diferentes regiões e ajustes flexíveis no chão de fábrica (Streeck 1997, Abelshäuser 2005, Hassel 2006). A luta de classes foi travada no nível da indústria, enquanto as empresas individuais enfrentavam uma representação mais ou menos vigorosa dos interesses que garantiam o ajuste cooperativo e flexível dos padrões salariais às respectivas condições locais (Kotthoff 1994, Müller-Jentsch 2008: 5178).

Aceitou-se que as normas salariais tivessem prioridade sobre acordos internos, o que levou a um efeito “comboio”. Trabalhadores militantes em grandes empresas poderiam impulsionar acordos em conflitos laborais exemplares, que também funcionariam para trabalhadores não tão organizados (Dörre 2010: 873-912). O Estado forneceu às partes negociadoras apenas um quadro legal, enquanto o trabalho e a administração poderiam recorrer a um conjunto abrangente de leis trabalhistas. Na década de 1990 surgiram dúvidas quanto a se esse duplo sistema de representação de interesses por conselhos de empresa e a regulamentação salarial no nível da indústria poderia sobreviver em um mundo globalizado. O capitalismo social tinha de lutar pela sua sobrevivência, pressionado por problemas resultantes da reunificação alemã e da globalização

1 Esse sistema de formação profissional na Alemanha combina formação no local de trabalho e educação vocacional.

econômica. Sustentava-se amplamente que, em última instância, a cultura econômica alemã tradicionalista com todas as suas tradições coletivistas seria incapaz de resistir às tentações do modelo individualista americano. Por exemplo, Wolfgang Streeck (1997: 33-54) afirmou que a "tendência desreguladora da globalização" ameaçava produzir o "desfecho perverso" em que o "modelo de capitalismo anglo-americano menos produtivo pode substituir o 'modelo renano' mais eficiente" (ibid.: 51-53).

Dessa perspectiva, é somente natural que o capitalismo social alemão tenha sido fundamentalmente reformado após o ano 2000. O governo do Partido Social Democrata-Verde (1998-2005), em particular, supervisionou várias reformas: introduziu elementos de concorrência nos sistemas de segurança social, privatizou parcialmente a proteção social contra riscos sociais, liberou o acesso aos mercados financeiros, enfraqueceu as proteções do mercado de trabalho e promoveu formas de emprego atípicas e muitas vezes precárias (Streeck 2009, Holst & Dörre 2013: 132-149, Gumbrell-McCormick 2011: 293-310, Lehndorff 2012). A esperança de que a regulamentação corporativa dos interesses pudesse se adaptar ao quadro reconfigurado mediante a construção de compromissos sociais com base no lado da oferta, ou seja, a preocupação comum com a competitividade das empresas, foi abandonada após o fracasso da tripartite Aliança para o Trabalho e Competitividade (Heinze 2006). As mudanças no sistema de negociação coletiva, que pelo menos por um tempo poderia ter sido interpretado como uma espécie de "descentralização coordenada" embutida em acordos corporativos (Rehder 2003), na realidade resultaram no enfraquecimento dos sindicatos (Brinkmann et al. 2008; Gumbrell-McCormick & Hyman 2013, Urban 2013). Ao mesmo tempo, a capacidade de acordos tripartites que mobilizaram o apoio das organizações sindicais a projetos governamentais foi severamente reduzida depois que a política da "Agenda 2010"² alienou os sindicatos e seus membros.

2 A Agenda 2010 foi uma agenda abrangente de reformas elaborada pelo

LANDNAHME CAPITALISTA

Chamamos essas mudanças de "*Landnahme*", uma expropriação seletiva dos ativos sociais dos assalariados (Dörre 2009: 21-86, Dörre 2011a). Não há uma tradução inglesa exata do termo alemão *Landnahme*; portanto, quando Michael Burawoy falou sobre "o *Landnahme*" ao se referir a ISA (Burawoy 2015), obviamente foi um pequeno triunfo para os germanistas em todo o mundo – um detalhe que não foi vencido pelo inglês, a língua franca do mundo. *Landnahme* é um conceito socioeconômico, uma categoria central de teorias que procuram analisar e criticar o capitalismo industrial como um sistema expansivo. Esses conceitos estão unidos em supor que as sociedades capitalistas não podem se reproduzir exclusivamente a partir de dentro. O desenvolvimento capitalista sempre ocorre como um complexo movimento interno-externo. Em geral, envolve a internalização de alguma forma externa, a conquista de um Outro (ainda) não totalmente mercantilizado. Em contraste com o que o termo pode sugerir, os *Landnahmen* não se esgotam em uma dimensão socioespacial ou físico-material. A expansão do capitalismo ocorre dentro do espaço e do tempo. Desdobra-se dentro e fora das sociedades nacionais. Ele avança tanto de forma setorial como num campo específico, englobando diferentes modos de produção, grupos sociais, formas de vida e até estruturas de personalidade (Dörre 2009, 2015).

O cerne da questão é que a "acumulação primitiva", que Marx descreve no primeiro volume de *O Capital* (Marx, 1973), é repetida periodicamente. O *Landnahme* capitalista exige a utilização e a exploração de ambientes não capitalistas que encontra dentro e fora de determinados setores (ainda) não comercializados das sociedades capitalistas. Cada vez que o acúmulo de capital encontra obstáculos que não podem ser superados nas formas existentes, é

governo de Gerhard Schröder em 2003. Incluiu os conjuntos de reformas acima mencionados.

necessária uma intervenção especial para que o processo volte ao controle. Nesses períodos, é comum que haja disciplina política, repressão, violência, superexploração e violações das normas sociais. No entanto, em contraste com a suposição de Rosa Luxemburg, esses *Landnahmen* contínuos não levam ao colapso do capitalismo (Luxemburg 1975). Em vez disso, um Outro não capitalista pode ser ativamente criado (Harvey 2005: 140). A cadeia de *Landnahmen* é, portanto, potencialmente infinita. A "explosão de regularidades puramente econômicas por meio da ação política" (Arendt 2006: 335) pode e deve repetir-se constantemente, numa escala sempre crescente, para permitir novos *Landnahmen* que ajudem o capitalismo a se reproduzir.

O Estado-providência representa um Outro não capitalista funcional para o capital. É a partir desse ponto que prossegue uma análise contemporânea de um *Landnahme* do social. O novo *Landnahme* fortalece os direitos de propriedade do capitalista privado, levando a uma re-mercantilização de áreas de vida anteriormente retiradas e, assim, protegidas do mercado. Baseia-se na subordinação das atividades econômicas às regras dos mercados financeiros liberalizados e a políticas fiscais restritivas. No centro dele está o enfraquecimento do poder dos assalariados. Além disso, equivale a restrições ou até mesmo ao desapossamento seletivo de bens de propriedade pública.

O *Landnahme* capitalista-financeiro, que engoliu as principais economias capitalistas desde a década de 1980, cria um *exterior* através da re-mercantilização e exclusão social (desmercantilização). Os funcionários são liberados das proteções do Estado-providência e, em alguns casos, são completamente retirados do processo de produção, apenas para serem reintegrados em condições precárias, o que elimina alguns direitos sociais e participativos de um "cidadão social" no capitalismo alemão (Castel 2005). O *modus operandi* dos *Landnahmen* capitalista-financeiro inclui instituições, formas de organização social e regras sociais. O empreendimento determinado e negociado em conjunto e as relações de trabalho organizadas tornam-se assim alvos. As políticas de (re-)mercantilização nos

negócios e em toda a sociedade levam a menos ativos sociais e a uma distribuição mais seletiva dos bens remanescentes. Ativos sociais referem-se a "ativos que mantêm a existência de alguém", que o Estado-providência fornece àqueles que anteriormente não possuíam tais ativos. Equivalem às disposições de segurança social (elegibilidade para pensões, serviços de saúde, normas salariais, etc.) (Castel 2005: 41f.). *Landnahme* significa, então, que o escudo protetor do Estado-providência é removido, camada por camada, resultando em um crescente número de trabalhadores precariamente empregados (trabalhadores de baixa renda, temporários, empreiteiros especiais, empregados contratados a termo em posições marginais, trabalhadores autônomos independentes, temporários involuntários, trabalhadores intermitentes). Essas pessoas estão expostas a um risco acima da média de pobreza e desemprego e estão em desvantagem com respeito a direitos participativos, segurança ocupacional, seguro de saúde e benefícios de pensão (Brinkmann et al., 2006, Castel & Dörre 2009).

O *Landnahme* impulsionado pela competição, no entanto, ocorre a diferentes velocidades à medida que é modificado e influenciado por contramovimentos de campos e setores específicos. Os sindicatos, por exemplo, ainda têm seus bastiões na manufatura. Além disso, mais do que outros países, a Alemanha se baseia fortemente em seu setor de manufatura. Com uma participação de 22,4% do valor bruto da produção (VBP) na Alemanha em 2012, a base industrial do país ainda é relativamente ampla (Deutsche Bank 2013: 1-5) e tem se mantido estável desde o início da crise econômica global. Adicionalmente, com uma quota de 30,5% do VBP da UE, a Alemanha é, de longe, a nação industrial europeia mais importante. As indústrias de engenharia mecânica e automotivas são o coração da indústria alemã, cada uma delas representando cerca de 16% do VBP industrial em 2011. Ambos os setores são caracterizados por altos índices de exportação, especificamente 62% e 64% de bens produzidos, respectivamente, em 2012. Essas indústrias estão profundamente enraizadas na sociedade alemã. Muitas empresas têm muito

tempo de tradição e cooperam estreitamente com fornecedores estabelecidos, revendedores de equipamentos e institutos de pesquisa. Os setores intensivos em tecnologia empregam cerca de 40% de todos os trabalhadores industriais (Deutsche Bank 2013). Essas empresas têm boa posição internacional, embora sejam geralmente de tamanho médio e familiares (Berghahn 1986, Amable 2003, Quack 2006: 63-85). A indústria alemã se adaptou à crescente demanda da Ásia, principalmente da China. Os produtos fabricados na Alemanha são muitas vezes necessários para que essas economias se recuperem e são altamente desejados por uma classe média chinesa emergente, o que torna possível que "a criação de valor industrial na Alemanha aumente, embora continue sendo um local de salários elevados" (Deutsche Bank 2013:7).

Além disso, a tendência para transferir a produção para o exterior diminuiu apesar dos custos trabalhistas relativamente altos, com uma média de quase 37 euros por hora, em comparação com 10 euros na República Tcheca e 6,65 euros na Polônia (ibid .: 6). Aproximadamente 25% das empresas relataram ter transferido a produção para o exterior entre meados dos anos 90 e início da década de 2000, mas apenas cerca de 15% das empresas em 2006 indicaram que transferiram a produção para o exterior nos dois anos anteriores, enquanto o número caiu para apenas 11% até 2010-11 (Fraunhofer ISI 2013). Em 2003, 87% das empresas que deslocaram a produção declararam que o principal motivo para a mudança foi o custo salarial mais baixo no exterior; até 2012, esse número caiu para 71%. De modo geral, a participação nos custos trabalhistas na indústria fabril diminuiu e, por fim, caiu abaixo de 20% (Deutsche Bank 2013: 13). A estabilidade da produção e a capacidade de exportação permitem que a codeterminação e as relações de trabalho permaneçam comparativamente estáveis dentro do setor organizacional da IG Metall. Enquanto os funcionários de outros setores aceitam perdas acima da média, aqueles na economia de exportação manufatureira conseguiram manter seus ganhos reais ou mesmo aumentá-los (Hauptmann & Schmerer 2012).

A expansão no setor de exportação industrial e a relativa estabilidade das relações trabalhistas correspondentes, no entanto, não devem nos cegar ao fato de que esse sucesso econômico se baseia em uma solidariedade competitiva acompanhada por um enfraquecimento significativo do poder institucional e organizacional dos assalariados, bem como o desapossamento seletivo de bens sociais. Uma mistura complexa de fatores impulsionou e continua a impulsionar a metamorfose do antigo capitalismo social.

1. *Relações de propriedade alteradas:* A antiga rede da Alemanha, Inc. (“Deutschland AG”), em que instituições de crédito e líderes de mercado se apoiavam por sustentar políticas industriais comuns, foi destruída pelas estratégias de internacionalização das empresas voltadas para a exportação e pelo mercado de controle corporativo. Em contraste com os anos 90, quando a internacionalização significava principalmente exportações de capital, hoje a Alemanha tornou-se um mercado popular de Investimento Estrangeiro Direto (IED). Essa entrada de capital também desencadeou uma mudança nas relações de propriedade de muitas das corporações mais importantes. A participação das ações detidas por estrangeiros em 24 empresas do DAX foi de 45% em 2005, mas até 2012 tinha subido para cerca de 57%. Como resultado dessa alteração na estrutura de propriedade, a antiga rede da Alemanha, Inc. foi substituída por redes de gestão corporativa internacionais. Nesse caso, os atores do mercado financeiro têm maior influência sobre as operações, mesmo quando detêm relativamente poucas ações de uma empresa, pois é uma forma de os investidores evitarem práticas de controle dispendiosas.

2. *Governança corporativa orientada para o mercado de capitais:* As relações de propriedade alteradas facilitaram a transição para formas de gestão corporativa orientadas para o mercado de capitais e a financeirização da organização corporativa como um todo. As corporações alemãs, que eram orientadas por relações estáveis e negociadas entre o capital e o trabalho, estão agora sujeitas a um sistema de controle rigoroso dos lucros. Em empresas voltadas para a exportação, a sede da empresa divide as metas de lucro e as transmite para as diversas

instalações e unidades descentralizadas por meio de esquemas de referência. Como consequência, as agências e os centros de lucro para o controle financeiro podem operar com prejuízo, mesmo quando geram lucros, uma vez que podem deixar de cumprir os objetivos especificados. Os instrumentos exatos usados para implementar uma gestão rigorosa de lucros diferem de empresa para empresa. Esses incluem rentabilidade de capital (valor econômico acrescentado – EVA) ou lucros operacionais antes de juros e imposto de renda (LAJIR). O objetivo principal, no entanto, é sempre garantir um retorno mínimo para a empresa. Os departamentos menos rentáveis são reestruturados ou suas funções terceirizadas, o que, por sua vez, representa um ímpeto importante para o surgimento de cadeias de valor transnacional e redes de produção. A busca de margens de lucro relativamente estáveis em mercados voláteis é conduzida através de instrumentos estabelecidos há muito tempo, que, no entanto, assumem um novo significado no modo de governança corporativa baseado em valor. Assim, o planejamento de recursos humanos é guiado pela "mediana" de uma carga de trabalho média. As flutuações de vendas, tanto para cima como para baixo, devem ser atenuadas com equipes de trabalho flexíveis. Do ponto de vista da governança corporativa financiada, empregar permanentemente um trabalhador torna-se um investimento que absorve capital pelas próximas décadas. Tais investimentos devem ser feitos com o menor risco possível em mercados voláteis. Cálculo de efetivos (metas específicas para equivalentes empregatícios) e a orçamentação rigorosa das atividades comerciais são as alavancas com as quais limitar esses investimentos. Se a gestão descentralizada não pode atingir metas com seus equivalentes de tempo integral especificados, as únicas opções plausíveis são a terceirização, mão-de-obra temporária, contratos de empreitada ou outras formas de emprego flexível que até mesmo podem ser – como é o caso especialmente do trabalho temporário – declarados como despesas materiais. Isso leva a uma divisão duradoura da força de trabalho.

Vejamos o exemplo da indústria automotiva ao redor de Leipzig, que representa cerca de 18 mil postos de trabalho. Apenas 8.300

desses postos de trabalho são posições permanentes na Posche e BMW, enquanto todos os outros são de empresas fornecedoras, contratos de empreitada ou trabalhadores temporários. Quase 30% dos assalariados pesquisados têm uma renda bruta de menos de 1.750 euros, mesmo com todas as horas extras e bônus possíveis. Quase 44% não têm dinheiro para sair de férias, apesar de 90% também trabalharem em fins de semana e feriados nacionais (IG Metall 2015; Dörre et al. 2016). Além dos empregados permanentes da empresa, são contratados trabalhadores temporários: no nosso caso, era a fábrica da BMW em Leipzig. Também encontramos trabalhadores temporários empregados de forma permanente por subcontratados cujos serviços são comprados através de contratos de empreitada; esses, por sua vez, diferem dos trabalhadores temporários contratados por essa mesma empresa de subcontratação. Como resultado, emerge um tipo peculiar de estabilidade por meio do emprego instável. Agrupados em torno das forças de trabalho centrais dos produtores finais, quase como círculos concêntricos, encontramos várias formas precárias de emprego, e os salários, os padrões de segurança e a qualidade do trabalho diminuem quanto maior for a distância da força de trabalho central.

3. *Relações trabalhistas fragmentadas*: Esse desenvolvimento é acompanhado de mudanças drásticas no sistema alemão de relações trabalhistas. É de destacar aqui o declínio do poder organizacional dos sindicatos. A taxa de sindicalização na antiga Alemanha Ocidental era de aproximadamente 35% de todos os trabalhadores em 1980, mas diminuiu para 18% em toda a Alemanha até 2015. Em resultado dessa erosão do poder de organização sindical, o incentivo para que as corporações se organizassem em associações de empregadores também diminuiu. Em reação a perdas na adesão ou especialmente à simples recusa por parte das corporações de se tornarem membros, muitas associações de empregadores introduziram uma nova forma de associação que deixou de vincular os membros aos acordos de negociação coletiva. Como resultado, os sindicatos perderam sua tradicional contrapartida de negociação em

alguns setores. Em geral, o cumprimento dos acordos de negociação coletiva está em declínio. No entanto, não vimos um ataque total aos sindicatos, ao sistema de negociação coletiva ou às estruturas de codeterminação na Alemanha. Em vez disso, a erosão das relações industriais organizadas ocorreu por meio de reformas incrementais (Dörre 2011b: 8-48). Estas, no entanto, representam grandes mudanças no sistema de relações laborais alemãs, embora tenham sido obscurecidas pela existência de instituições formalmente intactas.

Podemos dizer que essa é uma das razões pelas quais a regulamentação via acordos coletivos de negociação e o cumprimento de tais acordos diminuíram. Enquanto em 2014 cerca de 31% dos funcionários das empresas da Alemanha Ocidental (2000: 45%) ainda ganhavam salários conforme os acordos de negociação em todo o setor industrial, o mesmo acontecia com apenas 17% dos funcionários das empresas da Alemanha Oriental (2000: 23%). Uma imagem semelhante surge com relação à participação dos assalariados pagos conforme os acordos de barganha da indústria. Enquanto 60% dos assalariados da Alemanha Ocidental e 39% da Alemanha Oriental ainda estavam sob a jurisdição dos acordos de negociação coletiva no ano 2000, em 2014 isso só acontecia com 47% dos assalariados no oeste e 28% no leste do país. Esse declínio não foi compensado por acordos internos das empresas. Como já era o caso em 2000, os contratos trabalhistas internos das empresas representavam 7% dos assalariados na Alemanha Ocidental e 11% da Alemanha Oriental (Ellguth/Kohaut 2015, pp. 290-297; Kohaut 2007).

A proporção de empresas de serviços de suporte relacionados à indústria comprometidas com acordos de negociação coletiva é de apenas 14% na Alemanha Ocidental e 18% na Alemanha Oriental (Ellguth & Kohaut 2011, Helfen 2011). Essa erosão da negociação coletiva promove a concorrência de baixos salários e uma fragmentação da negociação coletiva, caracterizada por subvalorização e superofertas. Pequenos sindicatos em certos ramos profissionais em que os grupos ocupacionais possuem alto poder fundamental (pilotos, médicos, engenheiros de locomotivas, controladores de tráfego

aéreo, etc.) conseguem perceber demandas com que os sindicatos de conglomerados (Ver.di, IG Metall, IG BCE) dificilmente podem sonhar. Vice-versa, pequenos sindicatos dispersos em setores mal-organizados, como o trabalho temporário, aceitam há muito tempo contratos de trabalho que envolvem salários baixos, de menos de 5 euros por hora. Em suma, a falta de conformidade com os acordos de negociação coletiva tem contribuído para a erosão do poder organizacional e institucional dos assalariados.³

Podem-se ver também indicações da erosão do poder institucional dos assalariados no segundo pilar das relações industriais alemãs, a prevalência dos conselhos de empresa. À primeira vista, a esse respeito parece não haver diferença entre a Alemanha Ocidental e a Oriental, pois havia conselhos de empresas em 9% das empresas nas duas partes do país em 2014. Mas, quando consideramos a quantidade de funcionários representada pelos conselhos de empresa, as diferenças tornam-se bastante claras. Enquanto isso se aplicava a 33% dos funcionários na Alemanha Oriental em 2014, no oeste girava em torno de 43% (Ellguth/Kohaut 2015: 294). Na indústria manufatureira, de que fazem parte a maioria das empresas que pesquisamos, os conselhos de empresa eram mais predominantes. Em 2013, havia conselhos em 16% das empresas na Alemanha Ocidental e 11% na Oriental, representando um total de 69% (oeste) e 48% (leste) da força de trabalho, respectivamente (Ellguth/Kohaut 2014: 292 ff., Ellguth/Kohaut 2015).

4. Reformas do mercado de trabalho: Essa transformação exigiu necessariamente reformas políticas centradas no mercado. As mais importantes dessas medidas incluem as chamadas “Reformas Hartz”, cujos protagonistas consideravam o desempregado de longa

3 Fazemos uma distinção entre o poder estrutural dos assalariados, que pode resultar de uma certa posição no mercado de trabalho ou no processo de produção, o poder organizacional, que se baseia na associação formal em sindicatos e organizações políticas e o poder institucionalmente constituído sob a forma de leis, padrões de salário, codeterminação, etc. (Silver 2003, Wright 2000, Dörre 2011b: 33-67).

duração como uma "camada Lázaro" da classe trabalhadora, passiva, sem iniciativa e sem vontade de progredir em sentido social. Para mudar essa "mentalidade passiva", as condições para os desempregados de longa duração tinham de se tornar o mais desconfortáveis possível. Sob um corpo especial de leis (as "leis Hartz"), as taxas de benefícios-padrão de desemprego deveriam ser reduzidas para o nível de benefícios de segurança básicos após um ano de desemprego. As autoridades trabalhistas, ou seja, os "centros de trabalho", agora possuem ampla autoridade para invadir e controlar a vida particular dos requerentes de benefícios e interferir em sua vida residencial e financeira. Além disso, o direito do beneficiário está sujeito a revisão contínua. Os ativos, as economias e os rendimentos de uma chamada "comunidade de beneficiários" são monitorados e calculados como direitos de benefício. Essa "comunidade de beneficiários" inclui todos os membros de uma família. Devido à abolição da elegibilidade de benefícios individuais, torna-se cada vez mais difícil que os pedidos de direitos sejam totalmente reconhecidos. Além disso, a própria empregabilidade foi redefinida. Qualquer pessoa capaz de exercer um emprego remunerado por mais de três horas por dia é considerada adequada ao emprego. Essas medidas, que também incluem a reavaliação de formas de trabalho não padronizadas, como o trabalho temporário, estão vinculadas a regras rígidas sobre o que se espera que os requerentes de benefícios façam, bem como as sanções correspondentes se eles se recusarem. Os beneficiários devem estar preparados para se mudar a fim de assumir uma posição e espera-se que trabalhem bem abaixo do seu nível anterior de renda e qualificação. Qualquer tipo de trabalho que as pessoas desempregadas são capazes de realizar, física, intelectual e emocionalmente é considerado razoável. Recusar ofertas de trabalho pode levar a sanções adicionais; por isso, os afetados muitas vezes são obrigados a reduzir seus padrões de remuneração e qualidade de trabalho.

Além do rígido controle de lucro, a financeirização corporativa e as reformas do mercado de trabalho acima mencionadas, as políticas centradas no mercado nas áreas de segurança social, saúde,

educação e serviço assistencial gradualmente estenderam o princípio da concorrência para esferas da sociedade que estão além da economia de exportação. Nos "quase-mercados" orquestrados e de organização interna, instrumentos burocráticos tais como orçamentos, rankings, classificações ou especificações de metas são aplicados em hospitais, universidades, administração pública, mas também no atendimento aos idosos, bem como em trabalho social e juvenil, de modo a universalizar a lógica da concorrência. Mas a concorrência produz inevitavelmente vencedores e perdedores. Ou, como disse o pioneiro neoliberal Friedrich von Hayek: indivíduos comparativamente mais racionais podem, assim, "fazer com que seja necessário" que os outros "os imitem, para prevalecer". Essa "competição" da sociedade, que chamamos de *Landnahme* do social, baseia-se em um desapossamento seletivo da "propriedade social", ou dos bens comuns. Os alvos incluem instituições, formas de organização social e regras sociais destinadas a limitar os efeitos dos mecanismos de coordenação baseados no mercado. *Landnahme* nesse caso significa que o escudo protetor do Estado-providência, que atribuiu ao trabalho assalariado um *status* social reconhecido e o transformou em um meio central de integração social, está sendo gradualmente reduzido, pouco a pouco. Na Alemanha, esse processo recebeu um tremendo impulso das reformas do mercado de trabalho. As reformas, que inicialmente pareciam incrementais e graduais, em suma constituem uma mudança no modelo como tal. O antigo capitalismo social é coisa do passado, e quem elogia sua atual vitalidade e adaptabilidade provavelmente foi enganado por um mito.

SOCIEDADE DE PLENO EMPREGO PRECÁRIA

Essa avaliação também se aplica definitivamente ao mercado de trabalho. Pressionada pelas reformas trabalhistas, a precarização do trabalho e do emprego progrediu ainda mais, enquanto as reformas Hartz foram cruciais no surgimento de uma sociedade de pleno

emprego precária (ver Dörre/Scherschel/Booth i.a. 2013).⁴ O desemprego tem baixado consistentemente desde 2005 – com exceção de um breve aumento em 2009. Entre 1995 e 2014, a taxa de desemprego, que atingiu seu pico de 11,7% em 2005, recuou de 9,5% para 6,7%. Ao mesmo tempo, a taxa de emprego remunerado aumentou consideravelmente. Em comparação com 1991, o número de pessoas economicamente ativas aumentou cerca de 3,7 milhões até 2014. Contudo, é especialmente impressionante que o volume de horas de trabalho remunerado ainda esteja abaixo do valor de 1991 – apesar do já mencionado número recorde de pessoas economicamente ativas em 2014. Ao passo que em 1991 foram contabilizados 63,3 bilhões de horas de trabalho, apenas 58,3 bilhões de horas de trabalho foram registradas em 2014 (2005: 55,5 bilhões de horas). Essa tendência é ainda mais notória quando se considera o número médio de horas remuneradas de trabalho por assalariado. Em 1991, cada pessoa economicamente ativa ainda trabalhava cerca de 1.554 horas, mas em 2014 apenas 1.366 horas – um declínio de 12%. O volume total de mão-de-obra atingiu seu ponto mais baixo em 2013 (1.362 horas). Em suma, podemos dizer que um volume de trabalho cada vez menor, embora novamente aumentando de forma suave desde 2005, é dividido entre pessoas cada vez mais economicamente ativas – e de modo fortemente assimétrico. Enquanto os altamente qualificados tendem a trabalhar excessivamente 50 horas ou mais por semana, aqueles em empregos atípicos ou precários são muitas vezes subempregados contra sua vontade. A real jornada média de trabalho dos assalariados está mais uma vez significativamente acima da marca de 40 horas, mesmo nas indústrias metalúrgicas e eletrônicas relativamente bem organizadas. A semana de 35 horas estipuladas por um número significativo de acordos de negociação coletiva geralmente existem apenas no papel.

4 A menos que haja outra indicação, os números do mercado de trabalho apresentados a seguir são tirados de: Destatis. Datenreport 2016. Chapter 5. Arbeitsmarkt und Verdienste. Berlin (o.o.), p. 125-149.

Vale notar que a criação de emprego ocorre em grande parte pela integração de mulheres especialmente nos empregos do setor de serviços – principalmente em formas atípicas de emprego.⁵ As formas de relações de emprego não padronizadas como parte do emprego total aumentaram para 38% (no leste e 39% no oeste) em 2013. Em 2014, cerca de uma em cada cinco pessoas economicamente ativas (21% ou 7,5 milhões em números absolutos; 2004: 19%) tiveram um trabalho "atípico", ou seja, um emprego de tempo parcial, marginal ou temporário ou como parte de uma força de trabalho contratada. De fato, nem todas as formas atípicas de emprego são precárias, mas tampouco a precariedade é limitada a essas formas de trabalho. A Alemanha tem hoje um dos maiores setores de baixos salários de todos os países da OCDE, contabilizando regularmente 22% a 24% das pessoas economicamente ativas como um todo (Bosch 2014). Mais de 10% das pessoas que trabalham em tempo integral são empregadas no setor de baixos salários. Adiciona-se a eles o crescente número de *freelancers* individuais, também muito precários. Cerca de 5% dos assalariados são trabalhadores intermitentes, que buscam vários empregos como a única maneira de sustentar suas famílias. Esses números são suficientes para demonstrar que a precariedade não desapareceu do mercado de trabalho alemão. Pelo contrário: o desemprego e o desemprego prolongado estão sendo reduzidos por meio da expansão do trabalho precário e das relações precárias de trabalho. Apesar dos desenvolvimentos econômicos e demográficos favoráveis, as formas atípicas de emprego recuaram apenas suavemente desde 2010; em contrapartida, a reserva de trabalho negligenciada manteve-se em 6 milhões em 2014 (2,1 milhões de desempregados; 2,9 milhões de subempregados; 1 milhão de reserva silenciosa).

Não menos significativo do que o surgimento de uma sociedade precária de pleno emprego é a tendência para a formação de classes no limiar da respeitabilidade social, ou pouco abaixo dele. Nesse

5 O termo "atípico" pode enganar, visto que o emprego atípico tornou-se o padrão em um número significativo de indústrias.

ponto, fatores cruciais estavam ativando as políticas do mercado de trabalho, assim como o Hartz IV em particular. O principal efeito do Hartz IV foi mudar o limiar de respeitabilidade social para mais próximo da "zona de normalidade" em termos socioespaciais. Qualquer um que fique desempregado por mais de um ano corre o risco de descer ao estado de Hartz IV e, portanto, escorregar abaixo do limiar de respeitabilidade social. Embora o número de desempregados de longa duração tenha diminuído cerca de 40% entre 2006 e 2011, e tenha parado nesse nível desde então, existe um núcleo enraizado de cerca de 1 milhão de pessoas que nunca deixaram o sistema de benefícios durante uma década inteira. Em 2014, um total de 4,4 milhões de pessoas dependia de benefícios sociais, dos quais 3,1 milhões eram beneficiários de longo prazo. Assim, apenas metade dos beneficiários eram realmente desempregados e apenas 770 mil pessoas eram tanto desempregadas como beneficiárias de longo prazo.

Esses números revelam mudanças profundas na estrutura social da Alemanha. Receber benefícios constitui uma condição social que produziu uma subclasse social nova ou pelo menos reconfigurada (Dörre, Scherschel, Booth et al. 2013). Os dados sugerem uma consolidação das condições de vida em que a mobilidade social se limita ao movimento entre trabalho precário, atividade socialmente subsidiada e desemprego. Isso pode ser caracterizado por constantes mudanças de posição, mas a mobilidade social permanece circular, raramente levando para fora das condições precárias de vida como tais. Ao longo de sete anos, apenas bem poucos dos nossos entrevistados conseguiram entrar em condições de emprego que os libertaram permanentemente do *status* de beneficiários. Os outros passaram por dois, quatro, seis ou até mais empregos. Em primeiro lugar, a maioria sai do desemprego para um *Ein-Euro-Job* ("Emprego de um euro", um trabalho de baixa remuneração que complementa os pagamentos da assistência social). Depois disso, eles talvez passem para um emprego temporário, após o que entram em um esquema de treinamento, e assim por diante, apenas para acabar reivindicando benefícios novamente.

Quanto mais tempo a pessoa recebe benefícios, maior é a pressão para desenvolver um *habitus* de sobrevivência social. Este *habitus* de sobrevivência, por sua vez, coloca o indivíduo à parte da sociedade, embora essa "sobrevivência" raramente denote a sobrevivência física real. À medida que o *status* de benefícios persiste, os beneficiários são obrigados a se adaptar a uma situação de escassez material, baixo reconhecimento social, rígida supervisão burocrática e forte controle de sua vida diária. Depois de aprender a lidar com tudo isso, eles ficam ainda mais afastados do resto da sociedade. Uma vez que eles se separam, seu modo de vida se torna um alvo ainda mais propício do rebaixamento coletivo por parte de uma sociedade de cidadãos respeitados. Especialmente porque os beneficiários se adaptam às condições adversas, eles se tornam alvo de classificações negativas pela chamada "sociedade dominante". Como consequência, os beneficiários que entrevistamos se veem como membros de uma "minoridade estigmatizada", forçados a fazer o que puderem para estabelecer ou manter uma conexão com a normalidade social. Quem permanece como beneficiário por um longo período é considerado indigno de honra. Uma vez imputado, o estigma de Hartz IV torna-se muito difícil de perder. Isso produz um ciclo de verdadeira impotência. A lógica de Hartz IV ("Qualquer trabalho é melhor que nenhum trabalho!") determina que se abandonem certas aspirações quanto à qualidade de trabalho e de vida – aspirações que de fato motivam o aumento da proatividade. Quando a mobilidade circular produz tensão, os padrões e as normas são reduzidos – nutrido ainda mais a resignação e a passividade. Nesse sentido, uma política ativadora do mercado de trabalho que compreende o desemprego não como um problema estrutural, mas como uma fraqueza pessoal, promove a formação de classes mediante o rebaixamento, ou seja, a depreciação social. Receber benefícios por um longo período significa assumir uma posição abaixo do invisível "limiar da respeitabilidade". Hartz IV, portanto, atua como empecilho. Isso aumenta a disposição dos que ainda estão em empregos estáveis para aceitar empregos precários, abaixo do padrão, simplesmente para evitar o

desprezo social; ao mesmo tempo, isso aumenta a probabilidade de escorregar para abaixo do limiar de respeitabilidade.

SOCIEDADE DE CLASSES DESMOBILIZADA E SOLIDARIEDADE EXCLUSIVA

O que as reformas do mercado trabalhista não criaram foi um trabalho adicional remunerado real. Em vez disso, o desemprego está oculto, ou pelo menos significativamente reduzido, mediante uma expansão de empregos inseguros, malpagos e subvalorizados. Isso foi possível porque as forças e instituições que poderiam ter trabalhado para uma distribuição de riqueza social em favor dos assalariados já tinham sido enfraquecidas, resultando no surgimento não só de uma sociedade precária de pleno emprego, mas também de uma sociedade de classes que se apoia em desmobilização e rebaixamento coletivo. Mesmo economistas liberais admitem que a Alemanha é hoje um dos "países mais desiguais do mundo industrializado" (DIW Berlim, Fratzscher 2016: 9, 43). De acordo com estudos recentes, o milésimo mais alto da população alemã possui 17% da riqueza total, enquanto os 10% mais ricos possuem mais de 64% (Bach/Thiemann/Zucco 2015). Não só aumentou a lacuna entre ricos e pobres, como também as diferenças de renda entre os assalariados. Metade de todos os assalariados hoje ganham menos do que ganhavam há 15 anos. Dito isso, os quatro décimos inferiores de renda perderam desproporcionalmente (Fratzcher 2016: 64), já que no período de 1995 a 2015 esses grupos sofreram perdas na renda real. Aumentos salariais moderados no passado recente não conseguiram compensar essa desigualdade de renda (Armuts/Reichtumsbericht der Bundesregierung 2017).

Conforme demonstrado, as desigualdades específicas de classe mais notórias correspondem a um enfraquecimento inegável de todas as formas de poder dos assalariados. As relações de classe produzem efeito mesmo se os movimentos e as organizações políticas deixam de acumular experiências de uma forma que leva à

ação coletiva para melhora de uma situação de vida compartilhada. Afinal, de acordo com Didier Eribon, em seu brilhante livro, *Retour à Reims* (2013/2009), se você [simplesmente remove "classes" e as relações de classe como categorias de pensamento e compreensão e, portanto, do discurso político, certamente não há garantia de que aqueles identificados por esses termos não se sentirão coletivamente abandonados"] (Eribon, 2015: 122). Na ausência de orientações intelectuais potencialmente geradas por classes mobilizadas, as relações de classe se manifestam sob a forma de competição como resultado da distinção permanente entre vencedores e perdedores, bem como mediante o rebaixamento e reconhecimento coletivo. O Estado, que nos capitalismo modernos distribui diretamente entre 40% e 60% do PIB de um país, assume um papel central aqui. Por meio da alocação ou retirada de bens sociais – isto é, ativos sociais para fins de subsistência que, por sua vez, tornam os assalariados cidadãos sociais – as atividades estatais têm um grande impacto na estrutura de classes em uma determinada sociedade. As demarcações políticas ligadas à alocação de bens sociais causam a formação de classes através de rebaixamento coletivo e estigmatização de grandes grupos sociais. Devido ao rebaixamento pela chamada sociedade dominante, emergem novas "classes perigosas", cuja mera existência justifica uma forma cada vez mais autoritária de intervencionismo do Estado.

Foi exatamente isso que aconteceu na Alemanha. Em uma sociedade de classes desmobilizada, mesmo manter uma posição permanente torna-se um desafio contínuo. Os que se confrontam com tais desafios facilmente se tornam intolerantes a pessoas ou grupos considerados menos capazes ou menos dispostos a trabalhar duro, o que promove uma tendência à solidariedade exclusiva, que, como pudemos demonstrar, está muito mais presente entre as principais forças de trabalho do setor de exportação industrial (Dörre/Happ/Matuschek 2013). De forma correspondente, a afirmação de que "uma sociedade que cuida de todos não é viável a longo prazo" ressoa mais fortemente entre trabalhadores e pessoal relacionado à

produção; a aprovação mais baixa dessa declaração vem de funcionários. Superficialmente, isso parece contradizer a noção de que os entrevistados que trabalham em áreas de produção ou relacionadas à produção rejeitam as reformas trabalhistas de forma mais vigorosa e consideram Hartz IV como, acima de tudo, um meio de disciplinar assalariados – e, entretanto, majorias nos mesmos grupos de trabalhadores e pessoal relacionado à produção são os mais inclinados a aprovar o tratamento mais severo dos desempregados.

O que parece contraditório à primeira vista, no entanto, pode ser explicado quando se consideram os efeitos disciplinares da precariedade e do regime de Hartz IV. Quem se sente relativamente seguro em seu trabalho ainda está ciente do fato de que, se ficar desempregado, a rede de segurança social terá sido enfraquecida. Um trabalhador que perca uma posição relativamente bem paga no setor de exportação provavelmente não encontrará um emprego semelhante, com o mesmo padrão, mesmo nas regiões mais prósperas. Na pior das hipóteses, se isso continuar por um longo período, ele pode até se tornar elegível para Hartz IV e, portanto, cair abaixo do limiar de respeitabilidade social. O simples medo dessa possibilidade por si só leva a uma insegurança crescente que – particularmente na área de produção, ao que parece – é acompanhada pela tendência de dissociar-se não apenas de "acima" e "do Outro", mas também de "abaixo".

Tais dissociações ocorrem dentro da concorrência entre empresas ou indústrias regionais, mas também em relação aos concorrentes dentro do próprio local de trabalho. Seria incorreto insinuar uma luta competitiva travada ativamente pelos assalariados, levada a cabo conscientemente contra os colegas, com base no ressentimento social. Ao mesmo tempo, no entanto, seria ilusório banalizar tais conflitos e reduzir a solidariedade exclusiva a um caso de falsa consciência. Em vez disso, temos razões para acreditar que a tendência para a solidariedade exclusiva pode, de fato, ser reforçada através do uso estratégico da flexibilização interna. Apesar de a empatia, as declarações políticas contra a AÜG (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* – a

lei que rege a contratação de mão-de-obra) e a demanda por salários iguais para trabalhadores temporários fazerem parte de uma mentalidade solidária básica generalizada, mesmo entre forças de trabalho centrais, a maioria dos entrevistados se colocou em primeiro lugar em tempos de crise. O fato de que muitos trabalhadores temporários foram demitidos durante a crise de 2008/9 foi percebido por muitos funcionários permanentes como uma medida que os protegeu. Toda a compreensão e compaixão por seus colegas à parte, sua própria segurança no emprego teve prioridade.

Essa tendência para a solidariedade exclusiva é ainda mais forte em relação aos desempregados e socialmente excluídos. Quem trabalha e está disposto a atuar encara o Hartz IV como uma afronta, criando uma percepção de injustiça que muitas vezes procura uma saída. A ira reprimida é dirigida contra aqueles que – supostamente – se esquivam dessas responsabilidades ao passo que não cumprem as regras da equidade de desempenho. Quem acaba aceitando depender dos benefícios do Estado não só viola os princípios da equidade de desempenho e igualdade de oportunidades aos olhos de trabalhadores qualificados e trabalhadores de produção, mas também renuncia voluntariamente à sua própria autonomia; isto é, do ponto de vista deles, os beneficiários atuam de forma realmente anti-emancipatória, porque supostamente se resignam a uma constelação de extrema alienação. Nesse contexto, alienação significa ["que a identidade e a ação de alguém são determinadas inteiramente por outros, até o ponto"] em que ele ["começa a perceber a si mesmo somente mediante a ação e a perspectiva do sujeito dominante"] (Dubet 2008: 170). Muitos trabalhadores e muitos empregados permanentes veem tal acordo com desgosto, como uma situação de total impotência. Esse entendimento tende a ser ainda mais projetado nos desempregados e nos necessitados quanto mais distantes estes se encontrem do universo da pessoa. Esses trabalhadores muitas vezes fazem um grande esforço para preservar o máximo de autonomia possível dentro de condições heteronômicas, para levar uma vida pelo menos um pouco autodeterminada. Portanto, não

é justa a acusação de "parasitismo social" que impulsiona um desejo de distinção. A sensação de que uma total submissão ao comando externo e dependência permanente de outros é realmente possível, e poderia até existir como forma de vida – esse sacrifício subjetivo de todo o conjunto de atividades que poderiam atenuar a alienação e a exploração –, pode se manifestar como rebaixamento coletivo e estigmatização dos que são classificados dessa forma. Pessoas e grupos que se submetem totalmente assim, que sucumbem a uma situação de total alienação sem resistência, representam uma ameaça latente ou mesmo manifesta a qualquer tipo de solidariedade entre os assalariados, particularmente aos olhos de trabalhadores e funcionários organizados. Essa atitude ajuda a explicar por que até mesmo os sindicalistas ativos que entrevistamos identificam e atacam abertamente o suposto ato de "mendigar benefícios", cometido pelos desempregados de longa duração.

Deve-se notar, no entanto, que a tendência para a solidariedade exclusiva que rejeita os grupos precarizados e excluídos não é generalizada, ao mesmo tempo que é também intrinsecamente contraditória e suscetível de provocar rejeições inequívocas. As diferentes opiniões presentes entre a força de trabalho e a contradição inerente aos indivíduos que tendem à solidariedade exclusiva reiteram que não há inevitabilidade ou automatismo na afirmação de mecanismos de des-solidarização. Parece que existe uma pequena margem de manobra para estratégias que visam a solidariedade inclusiva com os empregados precários e os desempregados, mas o perigo de uma política seccional adaptada para atender às partes interessadas dentro do núcleo de uma força de trabalho dificilmente é revertido por esse fato.

Até certo ponto, esse perigo está enraizado precisamente na identificação positiva com o próprio local de trabalho ou a própria empresa, uma vez que tais identificações escondem (entre outras coisas) lógicas verdadeiramente competitivas que explodem de tempos em tempos, por exemplo na forma de competição entre unidades de produção. A identidade de alguém como membro de uma força de trabalho central (e não da classe trabalhadora ou de qualquer outro

grupo social importante de assalariados) denota uma relação social na qual o local de trabalho, pelo menos temporariamente, aparece como passível de ser vivenciado além dos limites comuns de *status* e classe, o que, por sua vez, significa que deve ser defendido em conjunto dentro da competição capitalista por trabalhadores e administradores. Correspondentemente, a solidariedade exclusiva pode ser dirigida contra locais de produção e forças de trabalho rivais mesmo dentro da mesma empresa. Também pode se manifestar em condições difíceis para as empresas fornecedoras e seus funcionários, que contribuem para a prosperidade de uma empresa focal que está à frente de uma cadeia de valor composta por empresas de diferentes dimensões. Essa ameaça é bastante clara para pensadores tanto nos negócios como nos sindicatos, embora geralmente não comentem essas ideias publicamente. Assim, um prêmio anual elevado pode aumentar o sentimento de pertença dos trabalhadores e dos empregados. A mera questão de se a força de trabalho das subsidiárias estrangeiras que dão uma alta contribuição ao sucesso geral da empresa deve participar da prosperidade da empresa no mesmo nível é suficiente para provocar um alvoroço. Afinal, tal proposição toca numa questão de injustiça presente em muitas empresas, cuja resolução poderia fornecer combustível para novos conflitos.⁶

A NOVA FORMAÇÃO DE CONFLITO

Revisando as mudanças que descrevi aqui, há poucos motivos para acreditar que o antigo capitalismo social alemão pode ser revivido. Assim sendo, um retorno parcial a formas de regulamentação pode ser observado desde a crise de 2008/9, lembrando, sem dúvida, as

6 Correspondentemente, muitas vezes encontramos um tipo de discurso ambíguo ao entrevistar representantes e profissionais sindicais. Oficialmente e externamente, criticam duramente nossas descobertas de solidariedade exclusiva; informalmente, no entanto, muitas vezes apresentam exemplos que reiteram em muito a potencial capacidade explosiva da questão.

características do capitalismo social da Alemanha Ocidental.

O fato de ter sido possível preservar o setor industrial da Alemanha durante a crise de 2008-9 deve-se, em grande parte, a uma gestão de crises que – por meio de uma grande participação dos sindicatos industriais – significou essencialmente o abandono das "políticas da Agenda" neoliberais (referindo-se à “Agenda 2010”) do governo Schröder e um retorno às políticas de criação de emprego das décadas de 1980 e 1990. O Estado protegeu o emprego de longo prazo mediante o trabalho de curto período subsidiado, enquanto o desmantelamento (“*Abwracken*”) de veículos de passageiros mais antigos assegurou que o desemprego não caísse bruscamente durante a crise. Assim sendo, os conselhos de empresas e os sindicatos capazes de atuar e lidar com conflitos foram cruciais para assegurar que as medidas para garantia de emprego fossem realmente implementadas no nível da empresa. Essa gestão de crises bem-sucedida deu aos sindicatos prestígio renovado, mas não significa um retorno ao antigo capitalismo social. Por dois motivos:

Em primeiro lugar, o gerenciamento de crises beneficiou principalmente as forças de trabalho centrais no setor de exportação. No setor de serviços, menos organizado, com grande participação de mulheres, nada disso foi alcançado. Portanto, a gestão de crises bem-sucedida basicamente não conseguiu corrigir as assimetrias de poder no mercado de trabalho em favor dos "interesses fracos" e dos precariamente empregados. Nesse contexto, torna-se evidente uma fraqueza central do modelo econômico alemão: o apoio ao setor industrial orientado para a exportação tem sido tradicionalmente associado a um pequeno desprezo e depreciação social dos serviços de assistência pessoal e trabalho reprodutivo na Alemanha.

Os poderosos setores direcionados para a exportação com uma alta participação de funcionários qualificados no campo da alta tecnologia correspondem a um crescente setor de serviços de baixa remuneração, instáveis e, muitas vezes, pouco reconhecidos, cuja produtividade laboral, pelo menos quando medida por padrões convencionais, fica atrás do setor industrial. Simultaneamente, podemos

observar uma mudança no peso relativo dos dois setores em termos de relações de trabalho. Apenas na economia social em rápida expansão (cuja participação no emprego total aumentou de 4,5% para 6,2% na última década), existem cerca de 1,7 milhão de empregados em empregos sujeitos a contribuições para a previdência social, tantos quantos são empregados em produção mecânica e automotiva, o coração da economia alemã. Isso mostra que, em relação aos setores orientados para a exportação, altamente produtivos, o setor de serviço assistencial remunerado, supostamente menos produtivo mas de trabalho intensivo, (incluindo todas as atividades que ajudam na "produção da força de trabalho") é cada vez mais importante. Como o serviço profissional de assistência é financiado em grande parte por transferências estatais, isso aparece principalmente como um custo problemático do ponto de vista microeconômico da indústria voltada para a exportação. A política estatal estruturou o intercâmbio entre o setor de exportação e o trabalho assistencial como um "metabolismo" de mercados internos valorizados e mercados externos desvalorizados. Uma política fiscal voltada para a concorrência, destinada a garantir o ingresso de capital líquido, encoraja os governos a implementar incentivos fiscais para os ricos e para as corporações, criando assim problemas para as receitas do Estado e impedindo transferências generosas a favor de serviços pessoais ou trabalho assistencial remunerado. Uma consequência é que as responsabilidades reprodutivas do Estado gradualmente passam a exigir financiamento através da privatização de bens públicos e empréstimos públicos. Enquanto os ativos privados se expandem e se tornam cada vez mais concentrados, os ativos públicos são "derretidos", por assim dizer. Como resultado, o Estado se torna incapaz de financiar a demanda crescente por serviços de assistência. Dessa forma, a produção de assistência como bem público fica sob pressão adicional, sem demanda solvente financiada pelo Estado. Os decisores políticos reagem com uma mistura de mercantilização, "competição", precarização de condições de trabalho e recanalização do trabalho de assistência para o setor doméstico privado.

O modelo de exportação alemão reside, tanto quanto podemos estabelecer, em um *Landnahme* capitalista de serviços pessoais e assistenciais. No caso alemão, *Landnahme* significa aumentar a competitividade do setor de exportação através de uma depreciação e precarização intensificada do trabalho assistencial (remunerado). No entanto, os dois setores de forma alguma se enfrentam como blocos homogêneos com interesses antagônicos nesse processo. O setor de exportação também está testemunhando a erosão de um *status* de cidadania fundado na noção de "propriedade social", pois aqui também encontramos empregos precários e a disciplina de forças de trabalho centrais. No caso do trabalho assistencial, no entanto, o *status* de cidadão social nunca foi institucionalizado, ou apenas em grau bem menor. Tradicionalmente considerado como trabalho feminino, é possível recorrer a mecanismos de discriminação de gênero continuamente reproduzidos a fim de preservar a depreciação social desse setor e assim reduzir os custos de reprodução.

Em segundo lugar, o governo de Merkel, a meia-hegemonia europeia, prescreve uma receita para a periferia do sul europeu que ele próprio deixou de aplicar internamente, pelo menos nessa forma. Em outras palavras: o capitalismo financeiro alemão é um capitalismo político no sentido weberiano e tem pouco a ver com o capitalismo racional retratado por Marx nas páginas de *O Capital*. Para dizer sem rodeios: confrontado com taxas de crescimento decrescentes, o capitalismo se torna canibal. Já podemos ver indícios disso dentro da Zona Euro. Aqui, a regra é: más notícias da Grécia são boas notícias para as receitas alemãs. Quanto pior for a crise na Grécia, mais atraentes se tornam os títulos do governo alemão, pois aparecem como um porto seguro para os investidores.

Como o Banco Central Europeu (BCE) está inundando o mercado com dinheiro barato, a Alemanha pode substituir títulos vencidos do governo por títulos com taxas de juros mais baixas. Como resultado, o tesouro alemão conseguiu economizar pelo menos 100 bilhões de euros nos últimos quatro anos e meio. Isso é significativamente mais do que os cerca de 90 bilhões de euros que a Grécia deve à

Alemanha pelos chamados "pacotes de ajuda" da ECH, ESM e FMI. A Alemanha continuará a lucrar com a crise, mesmo no caso de um calote total por parte da Grécia. Eu descreveria essa situação como canibalismo capitalista, mediante o qual os países hegemônicos estabilizam sua economia destruindo os mais fracos. O cenário do canibalismo político indica que tais fenômenos se tornam cada vez mais dominantes. No entanto, é igualmente verdadeiro que esse cenário é altamente frágil e propenso a crises. É exatamente o que estamos vendo na Europa hoje. A integração – que antes foi concebida como uma resposta às tendências desreguladoras da globalização (Mercado Comum Europeu) e uma proteção contra o domínio alemão (uma moeda europeia transnacional) – tornou-se um foco de problemas que leva à desregulamentação. Em vez de utilizar o acesso ao grande Mercado Comum Europeu como uma ferramenta para impor os padrões sociais em toda a economia mundial, um regime disciplinar supranacional surge e reforça as desigualdades dentro e entre os Estados-membros da Zona Euro em particular e, assim, depende cada vez mais de meios autoritários para garantir a conformidade.

O constitucionalismo europeu e os seus projetos centrais retiraram efetivamente esse aspecto da política europeia do processo decisório democrático. Eles impulsionaram uma transformação que implanta firmemente o radicalismo do mercado nas instituições do império da UE. O grau em que essa trajetória política ligou a UE e especialmente os Estados da Zona Euro à economia financeira global foi revelado durante a crise. Uma verdade que continua a se aplicar é: as instituições são importantes! No entanto, a divergência institucional, pelo menos nos países atlânticos, se manifesta como uma variação dos resultados da crise, em vez de uma proteção contra eles. A austeridade, firmemente institucionalizada por meio do pacto fiscal, o Semestre Europeu, o *Two-Pack*, o *Six-Pack* etc., tiveram efeitos devastadores – particularmente nos países do sul europeu afetados pela crise. O desemprego, a pobreza e a precariedade dispararam, mas a dívida pública – particularmente prejudicial no caso grego – continuou a aumentar. Visando sistemas de segurança

coletiva, acordos coletivos de salários, proteção contra demissão e estruturas de codeterminação, a austeridade enfraquece as próprias instituições que mostraram ser as proteções mais confiáveis contra a crise para pelo menos algumas partes da força de trabalho.

A problemática econômica fundamental da Europa Ocidental na década de 1970, portanto, foi, por assim dizer, revertida. Desencadeado pelas percepções da elite do que seria uma crise de compressão do lucro, o *Landnahme* do social diminuiu os recursos de poder dos sindicatos e de seus aliados políticos a tal ponto que a nova fraqueza estrutural da demanda gerou uma barreira nova e de configuração completamente diferente para a acumulação de capital. Como resultado do enfraquecimento dos sindicatos e do declínio dos partidos social-democrata e socialista, a "economia política da força de trabalho" (Negt und Kluge 1993: 83) foi levada à defensiva até o ponto em que medidas redistributivas estabilizadoras do sistema careciam do necessário apoio político em muitos países.

Mas – esta é a verdadeira novidade – também existem contra-tendências. Na Alemanha, estamos testemunhando atualmente um retorno sindical. O número de membros de sindicatos importantes está crescendo, e a disposição de se envolver em conflitos trabalhistas também está aumentando. O que à primeira vista poderia ser interpretado como uma revitalização da "economia de mercado social" é, na verdade, uma reação ao capitalismo (financeiro) impulsionado pelo mercado com relações trabalhistas fragmentadas, um capitalismo que se assemelha ao capitalismo social do passado apenas em sua – embora desmoronada – fachada institucional. Essa regulamentação das relações trabalhistas no capitalismo ocorre em dois mundos separados. O primeiro mundo inclui indústrias inteiras, corporações grandes ou médias nas quais a negociação coletiva industrial ou acordos no nível da empresa promovem o aprimoramento dos assalariados por regulamentar os salários e as condições de trabalho. A institucionalização do conflito de classes aparece inalterada nesse mundo. O segundo mundo é o da terceirização, da evasão de normas sociais e salariais, da concorrência de baixos salários, da

erosão de acordos de negociação coletiva e do abandono de acordos equitativos na empresa. É um mundo de superexploração e emprego remunerado inseguro, pouco reconhecido e, portanto, precário. Esses dois mundos não são, se preferir, tão distantes assim um do outro. Os limites entre eles são fluidos, à medida que os movimentos conflitantes levam uma empresa de um mundo para o outro.

E esta é a verdadeira novidade: o que restou das estruturas de codeterminação, do poder de organização sindical e dos efeitos redistributivos do Estado-providência tornou-se o ponto de partida para uma dinâmica de conflito em torno da restrição do novo capitalismo financeiro. O aumento constante dos conflitos laborais, e em particular o ano de 2015, marcado pelas greves, dão testemunho de uma nova confiança entre os sindicalistas. Cerca de 2 milhões de dias de greve (2014: 392 mil) com a participação de cerca de 1,1 milhão de assalariados (2014: 345 mil em greve, WSI 2016) contrastam fortemente com o declínio geral dos conflitos trabalhistas em muitos países da OCDE. Os sindicatos, obviamente, têm os maiores âmbitos de atuação no primeiro mundo da regulamentação baseada em tarifas, em que os acordos industriais ainda representam a norma. No mundo do trabalho desregulamentado, os sindicatos têm que realizar lutas meticulosas, empresa por empresa, ou até entrar em greve, a fim de ganhar nem que seja um mínimo desse âmbito de atuação. O "regime de fronteiras" entre os dois mundos é estruturalmente propenso a conflitos, produzindo inúmeros conflitos menores relacionados a acordos salariais internos e no nível da empresa, que seguem sua própria lógica. Somente os casos mais espetaculares vão para as manchetes e, portanto, muitas vezes não são registrados nas estatísticas oficiais de greve. De acordo com os números disponíveis, os conflitos trabalhistas envolvendo greves quase triplicaram em menos de uma década, de 82 (2007) para 214 (2014) (WSI 2016). Mais da metade desses conflitos ocorrem no setor de serviços e geralmente envolvem apenas um pequeno número de trabalhadores, mas também ocorrem em áreas industriais principais, embora com menos frequência.

Cinco fenômenos se destacam:

1. A nova formação de conflitos resulta da fragmentação tanto das relações trabalhistas quanto dos conflitos trabalhistas. Isso, por sua vez, exige que os sindicatos voltem ao seu papel de movimento social. Surpreendentemente, os elementos do movimento também influenciam os conflitos travados por parte e a favor de grupos ocupacionais individuais. Isso é verdade, por exemplo, no caso dos maquinistas alemães, que muitas vezes são considerados trabalhadores altamente privilegiados e corporativistas. O orgulho profissional e a confiança nas próprias habilidades se chocam com a desvalorização, baseada no mercado e na competição, do trabalho de inteiros grupos profissionais. Se usado corretamente, o que aparece como uma consciência estritamente ocupacional pode se tornar uma fonte de recalcitrância, protesto e ação coletiva. Um fenômeno semelhante pode ser observado na educação e nos serviços sociais. Nesse caso, a identidade profissional – há muito considerada um obstáculo para a organização sindical – instilou uma forma de consciência coletiva semelhante à de outros trabalhadores qualificados e que agora se tornou a força motriz subjetiva de um intenso conflito trabalhista.

2. Isso ilustra como a obstinação dos assalariados e as convicções dos ativistas podem se tornar um importante recurso de poder sindical. Essa dimensão da ação sindical baseada em classes é negligenciada não apenas no conceito de parceria de conflito, mas em abordagens institucionalistas em geral. A ação coletiva dos assalariados não pode ser adequadamente entendida como mera racionalização de uma lógica de conflito intermediária, nem como resultado de cálculos individuais de custo-benefício. Medidas pelos resultados do conflito trabalhista, as greves no serviço postal, nos serviços sociais e educacionais (pré-escola, etc.) e na Amazon devem parecer absolutamente irracionais na perspectiva das lógicas de ação coletiva de Mancur Olson. Mas isso é muito diferente da perspectiva dos próprios grevistas. Embora certamente entre os assalariados não haja consciência política que se assemelhe à de um movimento de trabalhadores socialistas, grupos-chave ativos exibem alguns núcleos

de identidade e motivações que alimentam os esforços a favor de uma afirmação obstinada e independente da política voltada para os interesses sindicais. Aos olhos dos grevistas, os ganhos subjetivos podem incluir a experiência de enfrentar seu empregador, o que se torna particularmente importante quando um conflito trabalhista termina com as demandas não (plenamente) atendidas – como foi o caso do serviço postal e dos trabalhadores da assistência infantil. A questão de como os envolvidos em uma greve lidam com um resultado negativo depende, especialmente, de como os principais ativistas interpretam e compreendem o fato coletivamente.

3. Os conflitos laborais e os movimentos das organizações sindicais são a expressão de uma reação polanyiana dos assalariados a uma distribuição injusta impulsionada pelo mercado. As exigências salariais geralmente agem como um gatilho, o que ostensivamente corresponde ao princípio de funcionamento dos sindicatos intermediários, que tratam principalmente de demandas quantitativas (salários). Nesses novos conflitos trabalhistas, no entanto, vemos uma configuração diferente: as questões salariais representam um mero catalisador para demandas mais qualitativas. Os conflitos salariais muitas vezes veem o desenvolvimento e a articulação de uma crítica ao excesso de horas de trabalho, pressão para produzir, falta de autonomia do tempo e regimes internos autoritários. As exigências adicionais de salário só podem mobilizar trabalhadores habilitados e pessoal qualificado precisamente por causa dessa acumulação de experiências injustas. Mesmo os conflitos salariais aparentemente convencionais, portanto, nunca são "apenas" por causa do dinheiro, embora isso seja, naturalmente, muito importante. O que os assalariados exigem é mais justiça, mais reconhecimento, mais tempo para os amigos e para a família, mais codeterminação e autodeterminação. É uma questão de "salários vivos", isto é, salários informados pelo padrão de acordos de negociação coletiva no nível da indústria e níveis salariais médios regionais. Salários suficientes para viver tornam-se sinônimo de qualidade de vida, enquanto grandes diferenças de salário e renda são, obviamente, encaradas como limitações para

uma vida autodeterminada. Trabalhadores altamente qualificados, em especial, se queixam da monotonia de um constante "sempre mais, mas nunca suficiente", que eles percebem como um fardo crescente no local de trabalho, mas também em outras áreas da vida. Isso sugere que o conteúdo do conflito social também está sujeito a mudanças. Os conflitos de classe tornam-se conflitos sobre a qualidade de vida e parte de um conflito maior, socioecológico, em toda a sociedade.

4. Essa diferenciação dos conflitos trabalhistas foi acompanhada por uma transformação funcional gradual das greves. Os conflitos trabalhistas continuam a oferecer a possibilidade de implementar, mediante a pressão econômica, acordos salariais exemplares para indústrias inteiras. Assim sendo, eles estão se tornando cada vez mais uma – principalmente simbólico-política – forma de mobilização, que só é empregada como último recurso para fortalecer o poder organizacional sindical e dessa forma criar as condições necessárias para a regulamentação de conflitos negociada. A transformação funcional do conflito trabalhista nem sempre é óbvia. É mais prontamente percebida no mundo do trabalho desregulamentado, mas seu impacto é grave. Os sindicatos são cada vez menos capazes de confiar em seus recursos de poder institucional e dependem da sua capacidade de se envolver em conflitos, o que, por sua vez, depende do poder organizacional. A capacidade de ação coletiva e de atividade de greve precisa ser reconstruída, empresa por empresa. Isso torna urgente a organização de novos grupos de assalariados. Os conflitos laborais estão sendo cada vez mais dominados pelas mulheres, à medida elas que vão para o setor precário, e são especialmente fortes nas novas indústrias de serviços. Baseiam-se, em parte, em formas condicionadas de adesão e de participação da força de trabalho, que, por sua vez, modelam formas de greve e outras demandas e objetivos. O trabalho sindical condicionado faz com que se consiga um certo nível de organização do local de trabalho como pré-condição para a atividade de conflito. Em resultado, os conflitos tornam-se menos previsíveis. Além disso, seu resultado é incerto, pois as estratégias das partes conflitantes são imprevisíveis.

5. Se isso levará ou não a um contínuo desenvolvimento dos elementos do movimento social dentro dos sindicatos, ou um aumento no seu poder organizacional e disposição para fazer greves, não podemos dizer. A compulsão de se envolver em renovação sindical enquanto em conflito complica as políticas de interesse. Em diversos contextos, o Estado aparece como um ator de conflito com frequência surpreendente. Na verdade, o próprio Estado tornou-se uma parte em conflito. Como agente de privatização e proprietário, exerce pelo menos uma influência parcial na Deutsche Post, bem como na Bahn AG, e dessa forma atua como a última instância em termos de uma redefinição das regras que regem o conflito trabalhista e as ajusta a mudanças estruturais nas relações de trabalho. O aspecto crucial, no entanto, não é se o Estado intervém – nem que ele realmente o faça – mas a maneira como faz isso. Quando o Estado, e com ele as relações trabalhistas organizadas, estão em recuo, as contestações padronizadas e regulamentadas são substituídas por outras formas de conflitos - tumultos, protestos juvenis, revoltas espontâneas ou, como nos subúrbios franceses, violência religiosa disfarçada. Nos lugares em que as forças populares esquerdistas, como Syriza, Podemos ou o Bloco de Esquerda português, desdobram uma forma democrática de representação, isso geralmente ocorre em dissociação deliberada da antiga Esquerda e também, em parte, de sindicatos estabelecidos. Por outro lado, suas contrapartes populistas de Direita praticam um *völkisch*, que é uma solidariedade exclusiva manchada pelo nacionalismo étnico. A reinterpretação da luta distributiva como luta pela "riqueza do povo", não entre os níveis superior e inferior da sociedade, mas sim entre o interno e o externo, entre o "povo alemão" e os supostos "invasores" migrantes, soa extremamente bem para algumas partes da força de trabalho sindicalizada. Esse é outro motivo pelo qual a nova formação de conflitos traz consigo desafios para os sindicatos ao exercerem influência direcionada sobre o equilíbrio de poder dentro do aparelho estatal a fim de mobilizar o apoio institucional, sem o qual o futuro das relações trabalhistas organizadas será provavelmente bem sombrio.

Em suma: O capitalismo social da Alemanha (Ocidental) é coisa do passado. Embora as instituições e as estratégias de ação da antiga forma de parceria de conflito ainda existam no primeiro mundo da regulamentação salarial baseada em tarifas, num quadro mais amplo surge um novo jogo com regras diferentes. O fato de termos assistido a um retorno – embora menos substancial – aos mecanismos da era social-capitalista durante a crise financeira não contradiz essa afirmação. A gestão bem-sucedida da crise consolidou a posição – principalmente econômica e, portanto, na melhor das hipóteses, meio-hegemônica – da Alemanha na Europa. No entanto, nem se quisessem, atores relevantes não conseguiriam universalizar em escala europeia o sistema alemão de representação de duplo interesse, cuja força emana do setor de exportação industrial. E, além disso, a vontade política de fazer qualquer coisa do tipo não é encontrada na constelação atual.

A terapia de austeridade que o império da UE, sob considerável pressão do governo Merkel, impõe não só à sua periferia do sul europeu enfraquece ainda mais as relações trabalhistas organizadas. A abolição do princípio do favorecimento, que somente permite desvios de acordos de negociação coletiva na indústria no caso de melhorias nas condições acordadas (Espanha, Grécia), priorização de acordos tarifários baseados na empresa e no local de trabalho acima dos acordos no nível da indústria, eliminação ou limitação da aplicabilidade universal das regulamentações tarifárias (Grécia, Hungria, Portugal, Romênia), desvios descendentes legalmente sancionados dos acordos trabalhistas, fortes quedas nas taxas de cobertura de regulamentos industriais (Espanha, Grécia, Portugal), bem como a diluição da proteção contra demissão e a redução do salário mínimo legal representam o arsenal-padrão de intervencionismo político-salarial na Europa hoje. Mesmo que os movimentos sindicais continuassem, se a codeterminação fosse consolidada e a aplicabilidade dos acordos trabalhistas mais uma vez aumentada, as antigas condições social-capitalistas não podem e não serão restauradas. A própria função das relações de trabalho está mudando em seus fundamentos.

No futuro, independentemente do nível de regulamentação, elas vão lidar com apenas uma fração dos problemas que como um todo representam a questão social do século 21.

Os conflitos que se desenvolvem tipicamente ao longo das falhas entre os dois mundos não podem mais ser entendidos adequadamente com um quadro conceitual que atribui ao sindicato o papel pragmático de intermediário entre os interesses do sistema e dos membros. A nova formação transnacional de conflitos não pode mais ser explicada com conceitos de intermediação ou parceria de conflito, nem as relações trabalhistas organizadas podem ser plenamente compreendidas se apenas provam sua contribuição para as estruturas de eficiência econômica, os interesses da pesquisa. Como Max Weber diria, o capitalismo financeiro contemporâneo é de natureza completamente política e, portanto, não responde a tais demonstrações de racionalidade. Onde o capitalismo e a democracia econômico-industrial desenvolvem uma relação antagônica, os sindicatos não terão escolha senão remodelar sua participação dupla na luta *dentro de e contra* o sistema salarial. As pesquisas que exploram as possibilidades de uma escolha estratégica correspondente por parte dos sindicatos devem, de preferência, ser projetadas na linha de uma sociologia pública – como uma sociologia pública orgânica fundada em interação e intercâmbio o mais estreitos possível com os subalternos e suas formas de auto-organização, a fim de levar em consideração práticas inovadoras de renovação sindical. Se essa pesquisa vai ou não se estabelecer no cenário acadêmico de forma duradoura, temos que esperar para ver.

Esta publicação foi impressa em 2018 pela gráfica Imos
em papel offset 75g/m², fonte ITC Franklin Gothic,
tiragem de 500 exemplares.