

INTERVENÇÃO DE FLÁVIO BENITES



Flávio Benites, presidente do sindicato alemão IG Metall, de wolfsburgo, apresentou-nos o exemplo alemão relacionado com a participação dos trabalhadores na governação das empresas. Vamos ver a sua importante intervenção.

Muito boa noite a todas as pessoas, todos os participantes dessa discussão. É uma satisfação enorme para mim poder participar desse debate. Como já foi dito de uma maneira muito carinhosa pelo Rogério Nogueira, eu sou brasileiro e vivo há 30 anos aqui na Alemanha.

E já foi falado suficientemente a meu respeito, não é necessário dizer mais nada. Eu só quero manifestar a minha alegria, a minha satisfação de poder participar desse debate, contribuir com a discussão de vocês em Portugal sobre esses aspectos que nós vamos tratar aqui hoje à noite. Eu tenho um olhar para as relações de trabalho na Alemanha, para o sistema de codeterminação, a palavra que se traduz normalmente para o português em Portugal e no Brasil é o sistema de cogestão e codeterminação.

Eu tenho um olhar que não é um olhar típico dos alemães. Eu conheço o olhar típico dos alemães, eu tive que aprender esse olhar típico e analisar, mas o meu olhar é um olhar diferenciado, é um olhar de quem observa as relações de trabalho na Alemanha com parâmetros que não são propriamente aqueles parâmetros que normalmente os alemães usam. Isso vai aparecer na minha intervenção.

Eu tenho a convicção, e não exagero, quando digo que tenho a convicção, que esse debate em torno dos direitos de participação dos trabalhadores, direitos coletivos, direitos individuais, formas de participação coletiva dos trabalhadores na empresa, os mecanismos de negociação coletiva, seja no nível de setor, de ramo de atividade econômica, seja no nível de empresa, eles devem merecer uma atenção que busque a convergência de modelos, de princípios e de experiências históricas e práticas nos diferentes países europeus. Esse modelo chamado de cogestão na Alemanha, e essa é uma observação introdutória ainda, é um modelo muito específico da Alemanha, inicialmente da antiga Alemanha Ocidental, no final da Segunda Guerra Mundial, praticamente ditado pelas tropas de ocupação americanas, inglesas, francesas. Com a divisão da Alemanha em Alemanha Ocidental, República Federal da Alemanha e República Democrática da Alemanha, com as tropas de ocupação soviética, se cristalizaram dois modelos de Estado, dois modelos de sociedade e, por consequência, dois modelos de relação de trabalho, mas é importante dizer que esse modelo de cogestão surge das tensões próprias do final da Segunda Guerra Mundial e, por isso, é um modelo que se estabelece nos países da Europa, tendo em vista os países da Europa, somente na Alemanha.

Nenhum outro país, seja na Europa Ocidental, seja na Europa Oriental, chamada na época dentro do Pacto de Varsóvia, são conceitos já hoje não mais atuais, não há nenhum modelo semelhante ao modelo de cogestão nas relações de trabalho próprios da Alemanha Ocidental, que depois, com a unificação com a Alemanha Oriental, em 1990, se estende, pelo menos do

ponto de vista legal, do ponto de vista formal, a todo o território da Alemanha Federal Unificada. Então, essa especificidade já nos aponta uma primeira tarefa, que é o que eu dizia há pouco, ou seja, a minha convicção de que os direitos de participação, os direitos coletivos do trabalho, eles devem merecer um esforço de convergência europeia. E essa convergência europeia não é muito simples, por quê? Porque esse modelo de relações coletivas próprias da Alemanha, calcado na ideia da cogestão, ele não tem essa simpatia, ele não tem essa base jurídica e essa base da práxis nas empresas nos outros países, ou seja, na Itália, na Espanha, em Portugal, na França, mesmo na Inglaterra, com o sistema da case law, que é um outro sistema jurídico trabalhista, não próprio das tradições do direito romano-germânico, do direito escrito na Inglaterra.

Em todos esses países que eu acabei de citar, nós temos uma prática e um desenvolvimento histórico de carácter mais conflituoso nas relações de trabalho. E na Alemanha, pelo modelo de cogestão que se estabelece no pós-guerra, temos uma característica basicamente orientada ao diálogo e às formas de participação coletiva dos trabalhadores da empresa através de mecanismos assegurados legalmente, ou seja, através da heteronomia estatal nas relações de trabalho, que se diferencia do resto. Então, falar de convergência de modelos de relações de trabalho na Europa é mais fácil falar do que fazer, porque a cultura das relações de trabalho é muito diversa.

Essa é a minha primeira observação introdutória. O segundo aspecto que eu quero abordar é o seguinte. Esse modelo de relações de trabalho surge, como eu disse, calcado nos princípios do diálogo e da cogestão, ditado, não como ditadura, mas como tropas de ocupação, fundamentalmente pelos britânicos, pelos norte-americanos e pelos franceses nas zonas que resultaram na criação da Alemanha Ocidental no pós-guerra, separada da República Democrática da Alemanha, dominada pela União Soviética na época.

Esse modelo surge como uma forma de limitar os poderes do capital para que não se pudesse gerar uma nova forma de fortalecimento militar que gerasse uma Terceira Guerra Mundial. Então, é preciso ter isso em conta. E essa necessidade das tropas de ocupação e limitar os poderes do capital levou aqui a contragosto de muitos daqueles que negociavam e preparavam essas estruturas a um que hoje se chamaria em inglês, de maneira imprópria, a um empowerment dos trabalhadores, a um apoderamento dos trabalhadores e dos sindicatos, como forma de limitar os poderes do capital, principalmente entre setores estratégicos para a indústria e para a militarização.

No caso, o setor do aço, o setor do ferro e o setor do carvão. Traduzindo para o português, é o chamado modelo da Lei de Cogestão de 1951, a chamada cogestão no modelo Montan. Essa palavra não é traduzida, ela se mantém assim, modelo Montan de cogestão.

É a primeira lei de cogestão de 1951, onde se asseguram aos sindicatos e às representações coletivas de trabalhadores, na tradução para o direito do trabalho português, às comissões de trabalhadores do direito português. Na Alemanha, podemos chamar e convencionar aqui hoje, até por questões de tradução, o que é comissão de trabalhadores em Portugal. Na Alemanha, podemos chamar em português de conselho de empresa.

Esse conselho de empresa está garantido por lei, tem leis desde 1952, que foram sendo atualizadas até o ano de 2000, e se assegura legalmente o direito de representação unitária

dos trabalhadores em todas as empresas. Essa representação coletiva, unitária, dos trabalhadores em todas as empresas, em todos os estabelecimentos, ela não tem carácter sindical. Nesse sentido, se assemelha muito ao conceito da comissão de trabalhadores em Portugal, mas se diferencia, ao mesmo tempo que se assemelha, no sentido de que esse conselho de empresa alemão, regulado legalmente pela legislação estatal, ele não atribui direitos de negociação coletiva ao conselho de empresa alemão, mas atribui direitos de cogestão no nível do estabelecimento.

Eu sei que é muita informação, mas essa comparabilidade com os conceitos do direito do trabalho em português me parecem importantes para deixar claro do que nós estamos falando. Um outro aspecto básico é o fato de que essa legislação alemã, que garantiu a existência e o direito de representação coletiva dos trabalhadores na empresa, a palavra alemã é *Unternehmensrat*, ou seja, conselho de empresa, essa legislação vem baseada num princípio fundamental que foi definido pelos constitucionalistas alemães no pós-guerra, qual seja o princípio do patamar mínimo dos direitos coletivos do trabalho na empresa estabelecidos pela República de Weimar, ou seja, no ano de 1920, no início da República de Weimar, foi aprovada uma lei federal chamada Lei dos Conselhos de Empresa. Essa Lei dos Conselhos de Empresa da República de Weimar, do ano de 1920, serve como patamar mínimo para definição de direitos coletivos dos trabalhadores na empresa no pós-guerra, a partir de 1949.

Esse é um dado importante, muito pesquisado, mas pouco analisado e pouco divulgado. Portanto, eu trago essa lembrança aqui, porque tem a ver, para nós entendermos onde é que nós estamos hoje, inclusive com as fissuras que esse modelo de relação de trabalho na Alemanha apresenta, eu vou falar disso daqui um pouco, para entendermos onde nós estamos, de onde surge esse modelo e por que essa especificidade dentro dos países da União Europeia, por que a Alemanha é tão específica, é preciso tratar, ainda que de uma maneira muito resumida, essa perspectiva de evolução histórica, de onde vem esse modelo. Então, esse patamar mínimo, assegurado com base na Lei dos Conselhos de Empresa de 1920 da República de Weimar, adotado como base mínima, como patamar mínimo para definição de direitos coletivos dos trabalhadores na fundação da República Federal da Antiga Alemanha Ocidental no pós-guerra.

Junto com o aspecto da cogestão na empresa, que eu já referi nesses setores estratégicos para militarização como forma de limitar os poderes do capital com vista a evitar, através dessa limitação dos poderes do capital e com o apoderamento dos trabalhadores através de canais coletivos, de que a Alemanha pudesse novamente se militarizar e partir para uma terceira guerra mundial. Se fala muito, e eu quero aqui também tratar de esclarecer algumas coisas que muitas vezes são faladas de uma maneira muito geral e que mais confundem mais do que ajudam ou contribuem para esclarecer do que nós estamos falando. Na Alemanha, nós não temos só um modelo de cogestão.

Nós temos várias leis de cogestão e vários modelos de cogestão. A primeira lei de cogestão é a que eu já referi aqui, é a lei de 1951 para os setores do ferro, do carvão e do aço. Depois, nós temos uma lei de 1976, que é a lei clássica do modelo de cogestão na Alemanha para todas as empresas com mais de 2 mil trabalhadores, onde se estabelece uma cogestão paritária no conselho de administração.

São conceitos que eu estou apresentando aqui sem muita definição, porque isso também não é uma aula, é um debate. Então, podemos depois, nas perguntas, voltar a aprofundar um ou outro aspecto. Então, a segunda lei, o segundo modelo de cogestão, é o modelo de cogestão paritária em todas as empresas, não direcionada a este ou aquele setor, a partir do pressuposto de que o mínimo de 2 mil empregados é necessário para que a legislação seja aplicada.

Depois, nós temos uma terceira lei de cogestão, que é a lei de cogestão com a participação de um terço para as empresas que têm mais de 500 trabalhadores, mas que têm menos de 2 mil. Entre 500 e 2 mil trabalhadores tem um modelo de cogestão, uma terceira lei de cogestão, a tradução é muito complicada, eu não vou aqui ficar entrando na tradução, porque podemos depois, nas perguntas, se for o caso, esclarecer. É a terceira lei de cogestão que garante uma participação de um terço dos trabalhadores no organismo que faz a cogestão, que não é uma cogestão, é uma participação minoritária de um terço num conselho de administração que tem dois terços de representantes do capital.

Na segunda legislação, na legislação de 1976, nas empresas acima de 2 mil, como eu falei anteriormente, é uma representação paritária. Paritária também é a legislação, a primeira lei de 1951. E tem uma quarta lei, que eu não vou querer entrar aqui nos detalhes, porque não é disso que nós vamos tratar hoje, embora seja um aspecto muito importante para o meu trabalho como sindicalista no IG Metal e no contexto da Volkswagen, é a Lei Volkswagen, de 1960, que resulta do processo de privatização da Volkswagen, que é um processo muito longo, histórico, muito interessante, mas não vamos abordar aqui, porque senão necessitaríamos todo o tempo, e não é esse o propósito do debate, podemos em outro momento fazer.

Então nós temos quatro modelos de cogestão na Alemanha, com quatro leis de cogestão na Alemanha. Essa é a primeira coisa que eu aviso. Todos eles se diferenciam uns dos outros.

Esse é um aspecto importante do modelo de relação de trabalho na Alemanha. Há outros. Eu já referi a representação dos trabalhadores na empresa a uma lei impropriamente escrita como lei do contrato coletivo, que deveria ser chamada lei da negociação coletiva, mas a tradução é lei do contrato coletivo, e a tradução correta é lei de contrato coletivo, mas na verdade o que tem dentro dela regulado é uma lei de negociação coletiva.

E essa lei de negociação coletiva é um pilar fundamental do modelo de relação de trabalho na Alemanha. Por quê? Porque os contratos coletivos, seja a nível de empresa, seja a nível de centro de trabalho, seja a nível de setor ou ramo de atividade econômica, são prerrogativas dos sindicatos. Ou seja, a representação coletiva dos trabalhadores da empresa, assegurada também em lei, não é sujeito da negociação coletiva, diferentemente do que é possível em Portugal, onde a comissão de trabalhadores pode, sim, negociar com o empregador um contrato coletivo.

Na Alemanha isso não é possível. A representação dos trabalhadores na empresa, o conselho de empresa pode negociar acordos coletivos de empresa subordinados ao conteúdo definido sindicalmente através da negociação coletiva nos contratos coletivos pelos sindicatos, em negociação com o empregador ou em negociação com a federação dos empresários. Os contratos coletivos na Alemanha podem ser por empresa e podem ser por setor econômico.

Tem uma terceira lei que é muito importante. E eu, ao falar das leis, já vou embutindo um certo significado subjetivo do modelo, que é a diferenciação entre o papel da autonomia coletiva da liberdade sindical, com base nos princípios da OIT, Convenção 87, 98 e as demais convenções da OIT que tratam dos princípios da liberdade, da autonomia sindical, portanto, da autonomia coletiva dos trabalhadores, e o papel do Estado, o papel da heteronomia estatal, o papel da legislação estatal. O modelo alemão é um modelo regulado através de leis estatais com forte papel da autonomia coletiva.

Então, a terceira lei, eu já falei da lei de cogestão, já falei da lei de representação dos trabalhadores na empresa, que garante os direitos dos conselhos de empresa, falei da lei dos contratos coletivos e quero falar da lei de proteção contra dispensa arbitrária. Nós seguimos tendo na Alemanha uma lei federal que protege os trabalhadores contra dispensa arbitrária, restringindo de maneira bem acentuada as possibilidades que o empregador tem de efetuar dispensas, despedir um trabalhador, se essa dispensa for imotivada. Ela tem que ser uma dispensa motivada ou tem que ser uma dispensa fundada em razões econômicas ou empresariais, com controle judicial e com controle da representação dos trabalhadores da empresa, que pode se posicionar contra essa demissão.

Esse é um terceiro aspecto. Um quarto aspecto importante é a legislação, a lei federal de proteção contra dispensa arbitrária. E nós temos ainda a lei que garante, a expressão alemã é muito difundida, o Kurzarbeit, inclusive no Brasil se fez uma lei de Kurzarbeit há seis anos atrás, que tem outros nomes, é a lei do layoff, etc., que vem do direito norte-americano.

É essa lei que estabelece que, no caso de dificuldades econômicas para uma empresa, se pode reduzir a jornada de trabalho ou mesmo suspender o exercício do trabalho com o pagamento de salários através de fundos estatais para os quais a empresa contribui, cotiza. É a legislação do Kurzarbeit, ou seja, não sei como traduzir isso para o português, mas é uma lei que garante a interrupção do trabalho sem que os trabalhadores tenham que ser demitidos e que possam ser requalificados durante o período da crise, isso aconteceu muito durante a pandemia do Covid-19, onde os trabalhadores eram mandados para casa, mas sem serem demitidos e continuavam recebendo até 70%, 80% do salário líquido mensal, complementado através de acordos coletivos, onde esses acordos coletivos existiam, e permitiu que a Alemanha, no final da pandemia, pudesse retomar a atividade econômica, não só no setor industrial, mas também no setor de serviços, sem que os trabalhadores tivessem sido demitidos. E com isso também contribuir para uma certa estabilidade econômica.

Essa rápida síntese, não tão rápida assim, do papel da legislação nos mostra que a autonomia coletiva exercida pelos sindicatos, ela vem amparada, ela vem sustentada por uma legislação estatal que não reprime a atividade dos sindicatos, mas que, pelo contrário, apoia a atividade dos sindicatos. Então, claro, vocês podem me perguntar assim, Flávio, mas tem legislação que garante outros direitos individuais, férias, jornadas de trabalho? Tem, tem. Tem várias leis.

Não há um Código de Trabalho na Alemanha, mas há legislação diversa que assegura direitos individuais aos trabalhadores. Só que o fundamental, o alicerce básico do modelo de relações coletivas da Alemanha que gera esse modelo de cogestão, vem amparado nessas leis estatais que eu referi e na existência dos sindicatos organizados nacionalmente, por ramo de atividade econômica e com a base dentro de cada local de trabalho protegida por lei. O diálogo e as formas de cogestão levam a uma dinâmica historicamente consolidada, onde as greves, os

conflitos coletivos do trabalho, têm um papel menor na Alemanha, embora isso esteja em mudança pelas fissuras do modelo.

Ou seja, as formas de cogestão levam a que conflitos que em outros países são imediatamente judicializados, ou seja, o trabalhador se dirige ao seu sindicato ou a um advogado que ele contrata e entra com uma ação na justiça para receber seus direitos, para ver reconhecidos os seus direitos respeitados pelo empregador. Essa lógica da judicialização dos conflitos individuais do trabalho é muito reduzida na Alemanha pela efetividade das formas de cogestão dentro da empresa, que tornam desnecessária a judicialização. Isso no campo dos direitos individuais.

No campo dos direitos coletivos, a greve se reduz por quê? Porque as formas de pressão que os trabalhadores têm dentro da empresa, a proteção contra a dispensa arbitrária e as formas de participação no Conselho de Administração das Empresas através dos instrumentos da cogestão fazem com que os conflitos coletivos também sejam reduzidos e canalizados através desses mecanismos. O sistema alemão é um sistema de conflito como qualquer outro país capitalista, não há nenhuma diferença, só que os canais, essa é a diferença, os canais institucionais legalmente reconhecidos, eles levam a solução dos conflitos coletivos e dos conflitos individuais para o âmbito da empresa, para o âmbito da cogestão. Existem greves? Existem greves, mas em percentual comparavelmente muito reduzido em relação a outros países da Europa Ocidental.

Existem conflitos individuais de trabalho? Existem. A justiça do trabalho está congestionada? Está, mas bem menos do que em outros países da União Europeia por esses mecanismos. Eu quero entrar no segundo aspecto e em seguida concluir essa breve apresentação para que nós possamos entrar, iniciar um diálogo com perguntas, respostas e com a reflexão de vocês também.

Eu já referi anteriormente que esse modelo que eu acabei de apresentar de maneira muito resumida e quase que irresponsável, se eu não me sentisse absolutamente à vontade para esse diálogo com vocês, eu não faria dessa forma que estou fazendo, porque eu sei os riscos que estou correndo em resumir de maneira talvez até um pouco exagerada. Mas nada impede que nós façamos uma segunda reunião de conversa e aprofundemos algumas facetas, alguns aspectos que aqui não estão sendo corretamente expostos por mim. Eu referi anteriormente, e isso me parece muito importante para a nossa reflexão conjunta aqui, as fissuras, as insuficiências desse modelo.

Esse modelo já não responde às necessidades do mercado de trabalho alemão. A expressão mercado de trabalho eu não gosto muito, mas ela é usada, sim, tanto no alemão Arbeitsmarkt como no português, então eu acho um pouco depreciativo falar em mercado, como se nós estivéssemos adotando modelos e conceitos do sistema liberal capitalista. Mas, enfim, esse modelo de relação de trabalho, ele já não responde às necessidades das relações de trabalho e do mercado de trabalho.

Por quê? Porque nós já vemos uma imensa precarização das relações de trabalho, ou seja, uma disseminação das formas de contrato por tempo determinado, ou mão de obra de terceiros, as chamadas empresas de trabalho temporário. Nós vemos uma pressão muito grande da migração, principalmente dos países do Oriente Médio e do leste da Europa, que

migram para a Alemanha, então uma pressão no mercado de trabalho, com uma mão de obra muito qualificada, por um lado, e não tão qualificada por outro, diversos perfis de mão de obra. Nós vemos, por outro lado, um problema no chamado desenvolvimento demográfico, tenho dificuldade de traduzir isso para o português, ou seja, a evolução demográfica, a estrutura demográfica da Alemanha.

A Alemanha é um país que envelhece e tem cada vez menos um relevo geracional que vai permitir, ou que possa permitir, que os postos de trabalho que hoje existem se mantenham no futuro, se não houver migração. Mas, por outro lado, uma restrição racista, racista, tem que se dizer, e muito restritiva das elites alemãs no que diz respeito à incorporação e integração desses contingentes de imigrantes que vêm buscar uma vida melhor na Alemanha. Então, contradições muito sérias que também têm um aspecto relacionado com a precarização, a temporalidade, e aí novos aspectos que surgem.

Por exemplo, a redução do nível de sindicalização. Nós tivemos um nível de sindicalização na Alemanha nos anos 70, que ultrapassou 70% dos trabalhadores sindicalizados. Hoje nós temos menos de 50% dos trabalhadores sindicalizados como média nacional em todos os ramos da atividade econômica.

Então, uma queda no nível de sindicalização que tem a ver com a precarização, com a pressão migratória e com a mudança geracional. Nós temos o surgimento das plataformas, as plataformas digitais que oferecem não só Uber, várias outras, entrega de alimentos, etc., vendas que são feitas por internet, uma precarização do mercado de trabalho, das formas de inserção no mundo do trabalho. Nós temos a chamada, quase que um sofisma, mas é a possibilidade de que uma empresa se filie a uma federação de representação patronal, de representação empresarial, mas é uma filiação que autoriza a empresa que se filia à entidade patronal a não estar vinculada ao contrato coletivo que vai ser negociado.

Em alemão, isso tem um nome que é OT mitgliedschaft, One Tariffbindung mitgliedschaft. Eu sei que, para vocês, esse nome não quer dizer nada, a não ser que alguém aqui no nosso grupo entenda alemão. Significa você pode se filiar como empresa numa federação empresarial, e você se filia e marca uma cruzinha dizendo assim, eu me filio, sou membro da associação patronal, mas não estou vinculado aos contratos coletivos que, porventura, venham a ser negociados ou que já foram negociados.

E isso a jurisprudência alemã do trabalho, a jurisprudência do trabalho alemã reconheceu como válido, o que é um absurdo, mas está reconhecido. Então, são elementos todos que apresentam essas fissuras no mercado de trabalho, principalmente a temporalidade. Há também o surgimento dos sindicatos profissionais, ou seja, sindicatos de pilotos de avião que se separam do resto da categoria profissional dos trabalhadores nas companhias aéreas, sindicatos dos maquinistas de trem que se separam do resto dos trabalhadores das empresas ferroviárias, sindicatos dos médicos que se separam do resto dos trabalhadores dos setores da saúde e assim por diante.

Esses sindicatos profissionais dos médicos, dos maquinistas de trem e dos pilotos de avião são sindicatos extremamente fortes, altamente corporativos, elitizados e que têm condições, alto poder de mobilização e que fazem efetivamente greve. E eles não estão ligados à

confederação alemã dos sindicatos ADGB, da qual nós, o IG Metal, os sindicatos metalúrgicos, dos químicos, serviços todos estão filiados. Eles não estão filiados.

São sindicatos corporativos de carácter profissional separados do setor econômico onde eles atuam, extremamente elitistas, mas extremamente reivindicativos e mobilizadores, orientados ao conflito e não à cogestão. Então, esses elementos todos que eu procuro sintetizar aqui, apresentando para vocês, eles apresentam essas fissuras no modelo. Os desafios mais do que fissuras.

Nós temos a questão do chamado, da palavra inglesa, do home office, ou do trabalho móvel, ou do teletrabalho feito a partir de casa, no setor de serviços, não no setor da indústria, mas no setor de serviços, no setor de serviços dentro da indústria. Desde a pandemia do COVID-19 dos anos 2020, 2021 e 2022, se consolidou uma situação onde grande parte dos trabalhadores exerce a sua atividade profissional como nós estamos aqui fazendo, ou seja, de maneira virtual, online, com o telefone celular, o ouvido e o computador de casa. Isso dificulta muito o exercício das relações coletivas, mas também subtrai ao empregador, de uma forma inovativa, e aqui, eventualmente, podemos entender de maneira contraditória, embora não me pareça, mas muitas vezes é discutido de maneira contraditória, porque para os sindicatos é difícil ter o contato com esse trabalhador, pela ausência física do local de trabalho, mas, por outro lado, também para o empregador é difícil controlar esse trabalhador, porque ele já não está ali presente fisicamente. Então há uma dualidade nessa forma extremamente utilizada do home office ou do teletrabalho, esse é um desafio novo. Um outro desafio muito importante é a questão do absenteísmo, ou seja, o percentual de trabalhadores doentes na Alemanha, na média, ultrapassa os 11%, ou seja, é um grau de absenteísmo muito forte, em alguns setores da indústria chega a 15%, e o absenteísmo vem basicamente representado por trabalhadores que estão doentes.

Então o trabalhador fica doente, vai ao médico e informa o empregador que ele está doente. Há uma legislação também federal que garante que os três primeiros dias de ausência por doença são remunerados automaticamente pelo empregador. Então esse sistema leva a uma situação em que o absenteísmo seja um assunto muito sério dentro das empresas e nos custos do trabalho, que é um assunto muito discutido hoje.

O último aspecto, e aí faço um ponto aqui e abro, devolvo a palavra para vocês, para nós iniciarmos a discussão com a contribuição e as perguntas de vocês, são os desafios tecnológicos. A Alemanha, a indústria alemã, que sempre foi uma indústria de ponta, com tecnologia de ponta, com os melhores produtos, seja no setor de máquinas, no setor da siderúrgica, no setor dos automóveis, no setor da indústria de fornecedores, no setor químico, essa indústria alemã, esse orgulho dos alemães do made in Germany, dito em inglês, ou seja, os melhores produtos, a melhor qualidade em todo o mundo, isso não existe mais. A Alemanha ainda é um país que detém tecnologia de ponta, mas não da absoluta ponta, ou seja, em todos esses setores que eu acabei de falar, o setor do automóvel, o setor de fabricação de máquinas, bens de equipamento, o setor químico, o setor siderúrgico, em todos esses setores os chineses são melhores que os alemães, seja no que diz respeito ao processo de trabalho, seja no que diz respeito ao produto em si, preço e qualidade.

Isso que eu estou dizendo aqui é muito fácil para mim, como brasileiro, mesmo vivendo há 30 anos na Alemanha e sendo presidente dos metalúrgicos, é mais fácil dizer para vocês aqui

numa roda, de conversa com colegas, companheiros, amigos e amigas portuguesas, do que na Alemanha. Quando eu digo isso aqui na Alemanha eu não recebo nenhum aplauso, eu recebo muita cara feia. Ninguém gosta de ouvir isso, mas essa é a verdade.

E não é a verdade porque eu estou dizendo, é a verdade porque isso é comprovado cientificamente, ou seja, os carros elétricos que são produzidos na China são melhores que os carros elétricos alemães. E mesmo os carros a combustível, eles são pelo menos do nível dos carros alemães. Isso vale para o setor de máquinas agrícolas, vale para o setor de máquinas que não sejam agrícolas, vale para o setor siderúrgico e vale para o setor químico.

A Alemanha tem um problema de tecnologia, a Alemanha tem um problema do custo de energia, porque desde o início da guerra da Rússia contra a Ucrânia, a Alemanha passou a consumir e comprar energia a custo altíssimo dos Estados Unidos, aumentando o custo de energia das empresas e dos consumidores em geral. Portanto, o custo de energia é um problema para a indústria alemã e para o setor de serviços. E nós temos o problema de que, com a mudança do paradigma tecnológico dos produtos industriais, há um deslizamento da geração de valor ao longo da cadeia produtiva que faz com que aqueles produtores finais não sejam mais os senhores absolutos do negócio e do lucro capitalista.

Então, por exemplo, no que diz respeito aos carros elétricos, a produção de baterias e a tecnologia de produção de baterias passa a ser um elemento chave e não é a mesma coisa produzir baterias do que produzir motor a combustão. E o melhor know-how para a produção de baterias, quem tem, são os chineses, não são os alemães. E o outro aspecto relativo à digitalização e todos os aspectos da interconectividade, seja no setor industrial, no setor de serviços, que é a produção de software, quem está na ponta da tecnologia são os grandes grupos americanos e já alguns grupos chineses, não são os alemães.

E isso que eu digo a respeito da Alemanha é aplicável também à Europa. Portanto, o grande desafio que nós temos é como é que a Alemanha, como locomotiva da economia da indústria europeia e como é que a Europa, de maneira geral, pode reagir a esse desafio da concorrência tecnologicamente avançada do lado dos chineses, no que diz respeito ao acesso a terras raras e produtos importantes e materiais minérios importantes para a produção de baterias e para a produção de bens de alto valor agregado, a tecnologia que os chineses dispõem com massivo investimento de capital e de pesquisa através do Estado nos últimos 20 anos, muito maior que o da Alemanha, o que também vale para os Estados Unidos. Então, esses desafios colocam a Alemanha, o modelo de relações de trabalho na Alemanha, os modelos de participação dos trabalhadores na Alemanha, diante de um desafio até hoje não enfrentado.

Esse é um desafio também seguramente para a Europa, é um desafio para Portugal, é um desafio para os demais países da União Europeia.

Transcrito por Turboscribe