

Debate respostas por FLÁVIO BENITES



Após um dinâmico debate sobre o tema e tendo sido colocadas questões de grande relevância, foi solicitado Flávio Benites que interviesse para o seu esclarecimento. Vamos ver a sua segunda intervenção.

Muito obrigado, muito obrigado pelas perguntas e pelas reflexões.

Eu procurei anotar tudo aqui e vou tentar, dentro do tempo previsto, oferecer respostas e a minha opinião e a minha reflexão a essas perguntas que foram feitas. Da Ana Sofia Cortes, ou seja, a cogestão na República Oriental da Alemanha não tem diferença nenhuma da Alemanha Ocidental. Desde a unificação, no ano de 1990, todo o direito do trabalho da Alemanha Ocidental foi transposto imediatamente para o que era o território da Alemanha Oriental.

Portanto, toda a cogestão que eu expliquei aqui se aplica, *ipsis verbis*, no território da antiga República Democrática da Alemanha ou da Alemanha Oriental. Não há diferença. O que ocorre é que o nível de sindicalização na Alemanha Oriental, no antigo território da Alemanha Oriental, é inferior ao nível de sindicalização do Oeste.

Mas não há nenhuma diferença na prática. Os sindicatos que estão no Oeste são os sindicatos que estão no Leste e as formas de cogestão são as mesmas, os contratos coletivos são os mesmos, os direitos de representação são os mesmos. Não há nenhuma diferença desde o ano de 1990.

E, de fato, não há contratos específicos para o Leste, não há modelos de relações de trabalho no Leste da Alemanha. Isso se desfez. É um dos aspectos positivos da unificação, embora com esse senão, ou seja, no território da antiga República Democrática da Alemanha, o nível de sindicalização é menor do que no antigo, no território da Alemanha Ocidental. Esse é um aspecto importante. Agora, tem de se dizer também que nas grandes cidades, como Dresden, como Leipzig, como Erfurt, e Berlim, que tinha um estatuto duplo entre Berlim Oriental e Berlim Ocidental, nessas cidades tem um nível de sindicalização, de atividade sindical, negociação coletiva bem mais intenso do que nas regiões rurais.

E isso também se aplica ao lado da Alemanha Ocidental. Ou seja, nas regiões rurais tem um nível de sindicalização menor. Então, isso já se perdeu muito, essa diferenciação.

Eu vou tentar dar a segunda resposta à sua pergunta, Ana Sofia, já atingindo também o que o Henrique perguntou no final. E isso é, digamos, uma das falhas, dos limites da minha exposição, é não ter aprofundado. E eu tinha consciência que isso não ia ser possível para apresentar todo o conteúdo que eu apresentei.

Uma das falhas que teve na minha exposição é justamente isso, não ter aprofundado o que é o modelo de cogestão e o que são esses direitos. Qual é a dinâmica da cogestão na empresa,

no conselho de administração, e qual é a dinâmica da cogestão no centro de trabalho, no local de trabalho, através do conselho de empresa. São dois níveis bem claros, um nível chamado, Conselho de Administração, outro nível, o Conselho de Empresa.

Bem, a primeira coisa que eu quero dizer, vou tentar ser sistemático, mas também bastante focalizado e reduzido pelo horário, porque senão, enfim, são cursos de jeito do trabalho para responder essa pergunta. Tem livros de mil páginas sobre isso, e não são poucos. Então, tem aqui uma certa... Eu não quero ser leviano nem irresponsável, mas vou resumir.

Vamos começar pelo Conselho de Administração, a cogestão no nível de empresa feita no Office X Rato. O que se trata lá? Vamos pegar o modelo básico da cogestão da Lei de 1976 para as empresas com pelo menos de 2 mil trabalhadores. São conselhos de administração paritários.

Ou tem 6 representantes do capital e 6 representantes dos trabalhadores, ou tem 8 representantes do capital e 8 dos trabalhadores, ou, no máximo, no caso da Volkswagen, da Mercedes-Benz, da BMW, de todas as grandes empresas, tem 10 representantes do capital e 10 representantes dos trabalhadores. Os 10 representantes do capital são eleitos na Assembleia dos Acionistas. Os 10 representantes dos trabalhadores são eleitos numa eleição direta em urna por um colégio eleitoral fixado por lei através de chapas listas, montadas por sindicatos, ou montadas livremente.

Ou seja, os 10 representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração são eleitos por votação secreta com um colégio eleitoral enorme, proporcional ao número de trabalhadores em toda a empresa. Desses 10 representantes, ou seja, dos representantes dos trabalhadores, no caso, quando são 10, são 6 representantes da empresa, de fábrica, são 6 representantes que são escolhidos entre os representantes dos trabalhadores nos conselhos de empresa, um representante dos Quadros, é a melhor tradução, quadros.

E 3 representantes externos da empresa, que são representantes sindicais. Então, são 6 representantes que são representantes dos conselhos de empresa, um representante dos quadros e 3 representantes externos que vêm do sindicato.

E todos eles são eleitos por votação secreta em urna a cada 5 anos através de um colégio eleitoral. O que eles fazem? Eles se reúnem, basicamente, uma vez a cada trimestre, numa média de 4 vezes ao ano, no caso da Volkswagen, pelas mudanças tecnológicas que têm ocorrido na empresa, essas reuniões passaram de 4 para 11 por ano, 11, mas tem um mínimo de 4 por ano. Eles se reúnem, então, pela legislação, uma vez a cada trimestre, 4 vezes por ano, podendo ser mais.

Quais são os assuntos que têm lá? Eu até anotei para não esquecer. Se discute investimento, decisões sobre investimento, decisão sobre produto, decisão sobre mercados que vão ser atingidos e organização da empresa. Ou seja, não se discute condições de trabalho, salário, nada disso é discutido no Conselho de Administração.

Os aspectos são política de investimento, deliberação, decisão sobre política de investimento, sobre produto, volume de produto e de investimento, quais os mercados que vão ser atendidos, a organização da empresa, ou seja, nomeação de dirigentes da empresa, nomeação de presidente da empresa, estrutura interna da empresa, esses são os temas

estratégicos que são negociados e discutidos no Conselho de Administração. Na gestão a nível de centro de trabalho, feita não pelo Conselho de Administração, mas pelos representantes no Conselho de Empresa, se discute a aplicação concreta do conteúdo dos contratos coletivos de maneira específica àquele centro de trabalho. Ou seja, horário de trabalho, não a jornada semanal, o horário de trabalho, se vai ter turno extra no fim de semana, se vai ter hora extra, quais são os requisitos para ter hora extra, se vai ter mudança na produção interna, se vai se desativar um setor e ativar outro.

Todos os problemas específicos do local de trabalho, que atingem os trabalhadores individual ou coletivamente, são objeto de negociação no Conselho de Empresa com os representantes do empregador na empresa. Isso é basicamente o que ocorre, isso é o que eu falei que explica a redução da judicialização das reclamações trabalhistas, dos processos trabalhistas da Justiça do Trabalho, porque muita coisa se resolve preventivamente no local de trabalho, antes que o conflito chegue a um nível de reclamação ou de processo judicial. Então, problemas individuais no local de trabalho, que têm a ver com aspectos organizativos da empresa, eles são objeto de negociação e de tentativa entre o Conselho de Empresa e a chefia da planta.

É isso que acontece. E o outro negocia esses aspectos que eu falei no Conselho de Administração, que é o outro nível, que é por gestão no nível de empresa onde se discute investimento, produto, mercado e organização econômica. Basicamente é isso.

Tem direitos de proteção esses trabalhadores, tem direito de liberação de horas não trabalhadas para poder trabalhar nisso e tem formas de remuneração desses trabalhadores, principalmente daqueles que trabalham, que têm mandato no Conselho de Administração. São formas legais, definidas legalmente. No Conselho de Empresa não tem forma de remuneração, é um trabalho que se diz honorário.

Portanto, os trabalhadores que são membros do Conselho de Empresa não têm uma remuneração específica por exercer essa função. O que você falou também nas terras raras e materiais recicláveis, essa é uma discussão bastante complexa que envolve também a questão ambiental, muito difícil de fazer aqui, mas é um dos aspectos-chave que tem hoje na indústria automobilística, é justamente esse. E como é que o assunto dos processos de reciclagem de materiais pode ter um resultado econômico positivo? Ou seja, a Volkswagen, por exemplo, já faz reciclagem de bateria em uma das plantas aqui na nossa região, na Baixa Saxônia, na planta de Salas Guita.

Já faz há cinco anos, mas não dá dinheiro. A Volkswagen põe dinheiro em cima para fazer a reciclagem de bateria. A Volkswagen gasta dinheiro para reciclar bateria.

Mas por que faz isso? Não por responsabilidade ecológica, para tentar transformar isso num negócio. Há cinco anos, a Volkswagen investe em um projeto de reciclagem de bateria na planta de Salas Guita e põe dinheiro em cima. Isso custa dinheiro.

E essa é uma conquista dos trabalhadores, que exigiu que a empresa investisse nisso como forma de criar um novo campo de negócio para o futuro. Mas ainda não dá dinheiro, pelo menos para a Volkswagen não dá. Essa é uma discussão muito atual.

A segunda intervenção sobre a possibilidade de congestão no artigo 89 da Constituição portuguesa eu entendi muito mais como uma análise do que propriamente uma pergunta.

Enquanto ouvia a fala de vocês, eu escrevi uma coisa aqui, que tem a ver com essas reflexões que vão brotando do cérebro quando a gente ouve a opinião dos outros. Não é uma coisa que eu tivesse pensado antes, mas eu quero dizer para vocês e ler o que eu escrevi.

É uma pequena frase. A congestão não funciona sem sindicatos fortes no local de trabalho. Eu vou repetir.

A congestão não funciona sem sindicatos fortes no local de trabalho. Não há sistema legal que garanta a congestão se não houver o fenômeno da organização coletiva dos trabalhadores com a disposição de lutar e com forte enraizamento no local de trabalho. O sindicato bem organizado, através do número de filiados, um sindicato disposto a lutar, um sindicato que tem condições de ir para o conflito, que tem estratégia, que tem densidade, ele é o motor da congestão.

Agora, sem a legislação, ele sozinho também não consegue. Então, o papel da legislação é apoiar a existência de um sindicato forte que pode, então, através da sua dinâmica de luta e de definição estratégica de enraizamento no local de trabalho, usar a legislação de apoio para garantir formas de participação. Portanto, eu repito, a congestão não funciona sem sindicatos fortes no local de trabalho.

Quem disser que isso não é assim está contando história que não é verdade. Eu tenho que dizer isso claramente. A questão da, que se fala em português, a pré aposentadoria que o governo alemão estaria propondo, esse debate foi neutralizado, foi garantida a continuidade do mínimo, sem alteração até o ano de 2030, muito embora o financiamento do sistema público de aposentadoria, jubilação e retiro esteja fortemente ameaçado pela desestruturação dos custos do orçamento público.

Mas essa discussão foi superada sem alteração, essa é uma decisão provisória, embora se diga que esteja segurada até 2030, eu não tenho certeza. Acho que essa discussão pode voltar antes de 2030, se houver um desequilíbrio das contas do orçamento público, inclusive pelo financiamento das guerras que estão acontecendo, o assunto que nós não falamos hoje, o assunto das tarifas alfandegárias do Donald Trump, da guerra do Irã, ou da guerra dos Estados Unidos e de Israel contra o Irã, melhor dizendo. Mas, nesse momento, esse debate está neutralizado.

Tem um outro debate que você não perguntou que eu quero acrescentar aqui, não para hoje, mas para um futuro encontro que nós possamos ter, que é a discussão proposta pelo governo liberal do Friedrich Merz, do atual chanceler da Alemanha, para o aumento e a flexibilização da jornada semanal de trabalho, autorizando que se trabalhe até 12 horas por dia. Esse debate está um pouco fora da pauta nesse momento, mas existe essa iniciativa do governo de querer flexibilizar a jornada diária e semanal de trabalho para que se possa trabalhar até 60 horas por semana. Há uma resistência sindical muito grande contra isso, como havia uma resistência sindical muito grande contra a redução da aposentadoria e das regras para o retiro e para a jubilação, mas são debates que estão fora da pauta, um porque foi aprovada uma legislação que mantém o status quo e o outro porque o governo não se atreveu a apresentar um projeto de lei de mudança, mas esses debates podem aparecer.

A remuneração dos trabalhadores no órgão de cogestão, eu falei, está garantida por lei, mas nos órgãos de cogestão, no Conselho de Administração, no Conselho de Empresa, não tem

regras. A pergunta da Augusta com a cogestão na função pública. Todo o sistema de cogestão que eu apresentei aqui, as quatro leis, o modelo Montan de 1951, a lei clássica de cogestão de 1976, a lei de um terço de representação e a lei da Funções Públicas, nenhuma delas se aplica ao setor público.

O setor público tem duas formas de organização. Uma é através da beatitude, ou seja, são os funcionários públicos de carreira e eles não podem se sindicalizar. Eu uso essa expressão, que é própria no Brasil, não sei se em Portugal ela funciona também, pode ser que eu esteja dizendo alguma coisa.

O funcionário público de carreira é regulado pelo direito administrativo, não pelo direito do trabalho. E o servidor público não é funcionário público, ele é um trabalhador da administração pública que pode ser contratado através de um contrato de trabalho e ele sim pode se sindicalizar e pode fazer greve. O funcionário público é regido pelo direito administrativo e não pode se sindicalizar e não pode fazer greve.

São dois níveis. Estou usando os conceitos do direito brasileiro, não sei se são aplicáveis ao direito português. A língua é a mesma, mas as instituições jurídicas podem se diferenciar e eu não conheço, em Portugal, como é. Mas acho que dá para entender o que estou dizendo.

No caso dos servidores públicos, que são regidos pelo contrato de trabalho, eles são organizados sindicalmente, um sindicato já foi citado aqui, o Sindicato Verde, e eles podem, sim, fazer greve. E eles têm direito de representação no local de trabalho e têm direito de cogestão. Os funcionários públicos não têm direito de organização no local de trabalho, não têm direito de greve e eles não têm direito de cogestão com base nessas leis que eu expliquei.

São dois modelos. A palavra em alemão para isso, que não pode nada do funcionário público, é Beamtentum, ou seja, é o funcionário público de carreira regulado, regido pelo direito administrativo alemão, Verwaltungsrecht, não Arbeitsrecht. O Arbeitsrecht é o direito do trabalho e o Verwaltungsrecht é o direito administrativo.

Essa é a diferença. Com relação às suas perguntas, Augusta, não sei se consegui responder, mas, enfim. Depois, a pergunta de poucos jovens na Alemanha.

Isso de poucos jovens é relativo, porque a Alemanha tem, eu não falei dessa lei, a lei que garante o direito de formação e aprendizagem em cada empresa. Então, em cada empresa, principalmente nas médias e grandes, existe uma representação dos trabalhadores jovens, garantida, assegurada por lei e protegida por lei. Então, por exemplo, o IG Metall tem um movimento de jovens muito importante.

O Sindicato Verde e os sindicatos químicos também têm um movimento de jovens muito importante. Então, os sindicatos conseguem ser atrativos para os jovens, ocorre que essa atratividade dos sindicatos para os jovens está muito mais voltada ao aspecto profissional do que ao aspecto político. Então, o que falta para os sindicatos alemães, e você que fez a pergunta, eu só vejo o nome ugar, não sei qual é o seu nome, mas Ulisses.

O segundo aspecto que você mencionou é absolutamente correto. Quer dizer, o sindicalismo alemão e a sociedade alemã é uma sociedade muito machista.

Embora a mulher tenha uma participação também cada vez mais intensa e expressiva no sindicalismo alemão. Ou seja, a presidente do nosso Conselho de Empresa na Volkswagen é a Daniela Cavallo, é uma mulher filha de imigrantes italianos. A presidente do Sindicato dos Metallúrgicos, do IG Metall, onde eu sou presidente local, a presidente nacional também é uma mulher, a Cristiane Benner.

E a presidente da central sindical da Alemanha, da DGB, é a Yasmin Fehimi, filha de imigrantes iranianos. Ou seja, em três posições-chaves no sindicalismo alemão. Presidente da representação dos trabalhadores da Volkswagen, Daniela Cavallo, mulher filha de imigrantes italianos.

Presidente do Sindicato dos Metallúrgicos, Cristiane Benner, alemã, mas é mulher. E presidente da central sindical da Alemanha, da DGB, Yasmin Fehimi, filha de imigrantes iranianos. Ou seja, há uma participação das mulheres em postos-chaves, essas três pessoas de maneira simbólica aqui mencionadas.

Não foi fácil que elas chegassem a ter esse poder. Muito difícil e muito difícil de manter também, porque há muitos ciúmes, muita inveja e os homens combatem muito. Não todos, mas muitos combatem.

Ou seja, o machismo é um problema na sociedade alemã e no sindicalismo alemão. A violência contra as mulheres faz parte da nossa sociedade e, por mais que seja uma coisa industrializada, civilizada, a violência contra a mulher é uma realidade aqui também e os sindicatos têm que mudar muito nisso. Se os algoritmos escapam ou não à congestão? Claro que escapam.

Agora, no caso da Volkswagen, que é onde eu vivo mais a congestão, isso foi dito pelo Rogério e pelo Henrique na introdução, quer dizer, nós temos um sistema muito forte de congestão na Volkswagen, porque o IG Metall, o sindicato, é muito forte. Nós temos um nível de sindicalização que supera os 90%, seja no setor de escritórios como no setor de produção. A Volkswagen tem 11 plantas na Alemanha, são 120 mil trabalhadores, tem um contrato coletivo para esses 120 mil trabalhadores, um contrato de empresa para essas 11 plantas, e com um nível de organização sindical que supera os 90% em todos os setores.

Isso faz com que o IG Metall seja muito forte na congestão na Volkswagen e também a participação do Estado Federal da Baixa Saxônia no conselho de administração do lado do capital, faz com que a política interceda dentro da Volkswagen, o que aumenta o poder sindical. Esse é um esquema mais complexo, tem a ver com a lei Volkswagen de 1960 e a privatização da Volkswagen, mas isso não dá para entrar hoje, porque é muito longo isso. Eu quero dizer o seguinte, que se por um lado os algoritmos escapam, por outro lado, o enraizamento do sindicato na congestão, o forte poder sindical na congestão para tratar desses pontos que eu referi anteriormente, que são os pontos-chaves na congestão, política e deliberação quanto a investimentos, produtos, mercados e organização da empresa, aí os algoritmos não têm um papel muito forte.

O que os algoritmos têm um papel muito forte é no aspecto mediático, no efeito de mídia, mas nesse aspecto aqui, desses assuntos que são tratados aqui, não. O grande drama da congestão é como é que uma empresa alemã e europeia como a Volkswagen, que está transnacionalizada, mundializada por investimento na América Latina, nos Estados Unidos, na

África, na Ásia, principalmente na China, diante dessa concorrência tecnológica e diante da radicalidade, da mudança do paradigma tecnológico, dos carros a combustão para os carros elétricos, da digitalização, da introdução de formas de inteligência artificial nos processos de produção dos produtos, na interconectividade dos carros, na tecnologia para a produção de baterias, isso tudo, no fator reciclagem, no desenvolvimento, no design de produtos, em novas formas de mobilidade, na chamada nova mobilidade, esse é o grande desafio que está colocado para a congestão em grandes empresas do setor do automóvel, do setor de máquinas e equipamentos e também no setor químico, que hoje também escapa aqui do nosso debate, mas a questão dos algoritmos, é claro, é uma questão chave não só para a congestão, mas também para a democracia das nossas sociedades, para o exercício das formas de participação, para o controle contra a manipulação da opinião pública, fake news, etc. Esse é um elemento chave que eu até me desculpo por não ter tratado anteriormente.

Questão de novas empresas, como funciona isso no longo prazo, start-ups, etc., é difícil de saber, é difícil de saber se esses grandes gigantes da indústria automobilística vão se manter ou vão ser dominados pelos chineses ou vão ser fracionados, vão diversificar, há uma discussão muito grande da passagem de investimentos da indústria automobilística para o investimento em armamento, isso eu não disse aqui, vocês não ouviram nada, mas, enfim, tem esse debate muito grande, muito grande pelo rearmamento da Europa, pragmaticamente falando, estou falando de uma maneira que, não opinando, estou tratando de fatos, essas questões estão em aberto. As novas empresas, como elas vão funcionar no longo prazo, tem que ver de que novas empresas também nós estamos falando, esse é um debate bem difícil, bem difícil. Congestão e crescimento da direita radical, se tem relação a uma coisa ou não, Luiz? Eu diria o seguinte, onde há congestão e essas eleições que nós tivemos, estamos tendo desde o dia 1º de março até o dia 31 de maio, se elegem todos os conselhos de empresa na Alemanha, a cada quatro anos se elegem os conselhos de empresa e pela legislação essas eleições têm que ser realizadas a começar no dia 1º de março e a terminar até o dia 31 de maio, então nós estamos na fase da eleição.

Na Volkswagen elas já terminaram, nós tivemos um resultado aqui na planta de Wolfsburg que não foi o melhor, tivemos 75% dos votos, na eleição anterior tínhamos tido 85%, perdemos portanto 10%, mas temos ainda uma maioria sólida e estável. A vantagem foi que nós não tivemos nenhuma candidatura de extrema-direita aqui, nenhuma, nem de extrema-direita nem de direita na planta. Todas as outras listas de oposição, eu estou vendo aqui o Antônio Chora olhando isso tudo com atenção.

Antônio, você conhece bem a nossa realidade, você sabe quem são os outros candidatos, não teve nenhuma participação de candidatos de direita na Volkswagen Wolfsburg. Na planta da Volkswagen Braunschweig teve candidatos de direita, eles conseguiram dois mandatos de 28, o Wiggermetall conseguiu 80% dos mandatos. Numa planta no Leste, no estado da Saxônia, na cidade de Zwickau, o Wiggermetall teve 81% dos votos e candidatos de extrema-direita tiveram quatro mandatos de 35%.

O Wiggermetall teve todos os outros 31%. Ou seja, um bom resultado para o Wiggermetall, mas vai ter que lidar com quatro fascistas dentro do Conselho de Empresa. Essas foram as duas únicas plantas onde teve candidaturas de extrema-direita dentro da Volkswagen.

No caso da planta de Braunschweig, dois eleitos. No caso da planta de Zwickau, na Baixa Saxônia, quatro eleitos, sempre com um total de 35 mandatos em cada planta. E o Wiggermetall teve nas duas 80%, 81% e 80% na outra.

Em Volkswagen, tivemos 75%, um pouco pior do que nessas plantas, mas sem nenhuma candidatura e nenhum eleito por consequência da extrema-direita. Para não dizer que só estou falando de exemplos bons, no caso da Mercedes, no sul da Alemanha, a Mercedes-Benz tem fábricas em vários estados federais da Alemanha. Em duas fábricas de Stuttgart, onde já havia representantes da extrema-direita, eles conseguiram se reeleger pela terceira vez.

Em uma das plantas, eles conseguiram atingir 21% dos votos. Isso é alarmante. E uma planta onde o Wiggermetall tem 90% de sindicalização na fábrica.

Ou seja, muita gente que é filiado, sócio do Wiggermetall, votou na extrema-direita. Esse é um problema que para o Wiggermetall é muito difícil de ser tratado. Vocês não estão vendo, eu estou aqui em um quarto de hotel em Frankfurt.

Eu vim para cá porque amanhã se reúne o Conselho Nacional do Wiggermetall e eu, como presidente do Wiggermetall de Vosso, sou membro do Conselho Nacional com a direção nacional e com presidentes locais. E nós vamos amanhã aqui em Frankfurt discutir os resultados até aqui das eleições para os Conselhos de Empresa e um dos assuntos é a presença da extrema-direita em plantas de grandes empresas onde o Wiggermetall onde o Wiggermetall está bem organizado. Então é importante deixar bem claro que isso é um problema sério.

Agora, eu quero dizer o seguinte, novamente voltando a sua pergunta, o crescimento da extrema-direita, que também está se fazendo presente nas eleições dos parlamentos estaduais dos estados federais da Alemanha, nesse fim de semana tivemos mais um estado, o estado da Renânia Palatinado, onde a extrema-direita, o partido AFD, chegou a 19% dos votos, no estado da Alemanha Ocidental. Há duas semanas atrás tivemos a eleição para o estado federal de Baden-Württemberg, onde Stuttgart é a capital, o estado mais industrializado da Alemanha. O partido da extrema-direita também teve 19% dos votos.

Isso é novo. Esse percentual de votos não estava sendo atingido pela extrema-direita nem nos antigos estados do leste da Alemanha. Agora começou a ser atingido no lado ocidental, no lado oeste, vamos dizer assim.

E isso mostra uma crise do sistema de representação política do Partido Social-Democrata, sobretudo do Partido Social-Democrata, mas também do Partido Democrata Cristão, da Angela Merkel, e do atual chanceler Friedrich Merz. Ou seja, o fenômeno que nós tivemos na França, que nós tivemos na Itália, com o desaparecimento dos partidos de centro-direita, centro-esquerda, e uma nova reconfiguração, uma reordenação do espectro político-partidário, ele está se anunciando na Alemanha com muita intensidade. No campo dos sindicatos, ainda não.

Agora se nota que filiados dos sindicatos já votam em candidatos da extrema-direita. E esse é um problema sério. E o IG Metall e todos os sindicatos alemães precisam abrir os olhos para isso.

Então, a resposta da sua pergunta é, a congestão não é responsável pelo crescimento da extrema-direita. Pelo contrário, onde há congestão forte, a extrema-direita tem menos força. Agora, há muitos lugares onde a congestão não tem força e a extrema-direita cresce quase que independentemente disso.

Obrigado.

Transcrito por TurboScribe.