

# **CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA DA RELAÇÃO SALARIAL FORDISTA: OS CASOS ESTADUNIDENSE E ALEMÃO**

## ***Introdução***

Ao longo de sua história, o trabalho assalariado sofreu diversos e profundos processos de transformação que, de alguma maneira, culminaram numa forma social objetiva que os teóricos da Escola Parisiense da Regulação denominaram “relação salarial fordista”. Isto é, uma forma social em que a relação contraditória fundamental entre Capital e Trabalho experimentou, esquematicamente, uma regulação de cunho coletivista, mediada pelo Estado, na qual se sucedeu um acoplamento à alienação da força de trabalho de uma série de contrapartidas institucionais, cristalizadas em um abrangente aparato de proteção social ao trabalhador. Essa configuração de relação salarial representou a principal forma de contratação de força de trabalho nas principais economias industrializadas no decorrer da chamada “Idade de Ouro” do capitalismo (1945-1975).

A forma de contratação de força de trabalho constituída neste período possibilitou, de forma dinâmica, a articulação entre o setor produtivo e a demanda social, através de uma complexa, porém bastante eficaz, distribuição do produto social total em salários e lucros, permitindo certa previsibilidade relativa aos agregados de consumo e investimento. Seu estabelecimento é resultado, resumidamente, do desdobramento de um intenso processo de luta de classes, bem como da mudança no papel desempenhado pelo Estado na economia, em especial sua atuação na regulação da relação salarial em seu aspecto direto e indireto (Estado de Bem-estar social ou Estado-Providência).

Objetiva-se com o presente trabalho – tendo em foco os casos alemão e estadunidense –, descortinar os principais processos históricos que resultaram na consolidação dessa categoria social. Para tanto, pretende-se caminhar em direção à explicitação das formas como se puseram as condições para o estabelecimento e consolidação da relação salarial na forma resumidamente descrita acima.

## ***A relação salarial fordista***

Uma precisa apreensão da categoria “relação salarial fordista” pressupõe, de início, uma apresentação esquemática do modelo de desenvolvimento (ou molde social) hegemônico nos principais países industrializados durante os “Trinta Gloriosos” – denominado “fordismo” pela Escola Parisiense da Regulação. Este modelo expressa a montagem histórica de uma totalidade de

formas estruturais (ou formas institucionais) relativamente estáveis, autônomas – porém, articuladas e sobredeterminadas entre si – que, de maneira bem sucedida, convergiram para a regulação de uma estrutura macroeconômica específica, que proporcionou ao capital um intenso ritmo de acumulação. Sua apresentação pode ser desdobrada em três dimensões: paradigma tecnológico, regime de acumulação e modo de regulação.

Enquanto paradigma tecnológico, o “fordismo” representa o aceleração da sistematização e do desenvolvimento da aplicação da ciência à produção, tanto em termos de controle sobre a força de trabalho (“organização científica do trabalho” ou “taylorismo”) quanto em termos de transformação dos meios de produção (“mecanização”). A junção desses dois processos instaurou novas normas de produtividade e novas normas de produção que alteraram as condições sociais do consumo produtivo da força de trabalho, posto um extraordinário incremento da produtividade e da intensidade do trabalho (CORIAT, 1992a).

Sob o ponto de vista do regime de acumulação (ou estrutura macroeconômica), o “fordismo” significa uma modalidade de articulação entre, por um lado, os ganhos de produtividade originados das condições de produção postas pelo novo paradigma tecnológico e, por outro lado, o investimento agregado e a ampliação do poder de compra dos trabalhadores assalariados. Em outras palavras, um tipo de partilha dinamicamente regular do produto agregado que possibilitou o crescimento paralelo dos salários reais e dos ganhos de produtividade. A exequibilidade desse regime de acumulação não se deu, entretanto, de forma funcional ou automática. Pelo contrário, emergiu como resultado de uma série de conflitos entre os atores sociais, cuja solução se traduziu, por sua vez, em um grande compromisso, regulado por determinado conjunto de regras, historicamente estabelecido.

O modo de regulação consiste, então, em um sistema de regras que tornou possível a coerência de estratégias das duas classes contraditórias fundamentais para a forma social capitalista – capitalistas e trabalhadores –, de maneira que pudesse se estabelecer determinado regime de acumulação. De acordo com Lipietz (1988) – e, nesse caso com os regulacionistas da Escola Parisiense, ainda que com algumas variações de enfoque – o modo de regulação monopolista, o qual sustentara o regime de acumulação fordista apresentava uma bastante específica configuração das formas institucionais. Vejamos.

Quanto à forma da concorrência, caracterizava-se por uma centralização e concentração do capital em grupos industriais e financeiros capazes de fixar seus preços de oferta através de um procedimento de “mark-up”, cada vez mais rígido em relação às flutuações conjunturais. Já no que respeita à restrição monetária, caracterizava-se pela extensão da moeda de crédito, emitida

pelo sistema bancário em função da quantidade de moeda requisitada pela evolução do sistema de salários e preços nominais.

O Estado – enquanto a relação arquetípica, na compreensão de Lipietz (1988) – caracterizava-se por um reforço considerável do seu papel, muito mais em função da gestão da relação salarial e da moeda do que através de despesas governamentais diretas, contrariamente aos prognósticos de Keynes, como enfatiza o autor. Tratava-se, portanto, de um Estado inserido, na terminologia dos regulacionistas.

Finalmente, no que tange à relação salarial, tratava-se de um conjunto de compromissos institucionalizados entre governo, empresários e sindicatos, na forma de convenções coletivas de trabalho (ou leis trabalhistas), que estendiam as conquistas dos setores mais avançados para todos os assalariados, e um Estado de Bem-Estar – ou Estado-Providência – que garantia a continuidade da renda – e, portanto mantinha a capacidade aquisitiva – mesmo se e quando o trabalhador estivesse temporariamente ou definitivamente afastado do emprego, por estar desempregado ou doente, ou ainda, em função de algum outro impedimento temporário no primeiro caso e após a aposentadoria, no segundo.

Este modo de regulação, ainda que contraditório – marcado pela luta de classes e por interesses conflitantes –, caracterizava-se, portanto, muito mais por uma complementaridade do que pela oposição entre as diversas formas institucionais, consideradas em seu conjunto – enquanto um modo de regulação – como uma unidade entre unidade e oposição. Ao modo de regulação monopolista pode-se contrapor um modo de regulação que pode ser apreendido esquematicamente, como predominante nos países mais adiantados em termos de desenvolvimento de relações capitalistas na virada do século XIX para o século XX. Trata-se, de acordo com Lipietz (1988), do modo de regulação concorrencial, que apresentaria as características a serem agora expostas.

Quanto à forma da concorrência, caracterizava-se por empresas que se engajavam principalmente em um único ramo de atividades e que regulavam seus preços de acordo com a demanda, enquanto a transferência de capital de um ramo para outro dava-se basicamente através do mercado de ações. No que respeita a relação monetária, uma moeda que se baseava na mercadoria dinheiro bem como um sistema creditício exposto a ondas especulativas.

Um Estado que se situava fora das relações econômicas e que apenas interferia para garantir lei e direito à propriedade privada capitalista. Ou, em outras palavras um Estado circunscrito. Como exceção deve ser apontado o que Lipietz (1992) denomina Estado desenvolvimentista, apontando, entre outros o Estado bismarckiano.

Por fim, no tocante à relação salarial, os salários adaptavam-se ao custo de vida através da venda diária da força de trabalho – individual – de acordo com as constelações existentes no mercado de trabalho. Uma estrutura de qualificação profissional relativamente estável.

A relação salarial, como qualquer relação social, assume formas históricas específicas. É, portanto, passível de sofrer transformações que são, por sua vez, engendradas a partir do contínuo desdobramento do caráter conflituoso das relações sociais. Para se alcançar preciso entendimento da relação salarial “fordista”, devemos examinar as transformações sociais que orientaram e impuseram as condições sob as quais essa configuração se estabeleceu, situando os achados históricos condicionantes ao desenvolvimento do fordismo. Isso implica um tratamento analítico dos projetos dos atores sociais e de sua relação com o ambiente social, em constante transformação. O processo de luta a ser agora considerado envolve os trabalhadores e capitalistas localizados nos Estados Unidos e da Alemanha, à luz dos mais significativos eventos históricos da primeira metade do século XX.

### *A constituição do compromisso fordista nos EUA na primeira metade do século XX*

Os EUA da virada do século XX dispunham, por um lado, de uma fortemente desenvolvida grande indústria<sup>1</sup> e, por outro, um grande exército industrial de reserva que até a Primeira Guerra Mundial ainda receberia novos arregimentados (devido às grandes ondas de imigração européia ao longo de todo século XIX). Esses trabalhadores concentravam-se em centros urbano-industriais e não dispunham de nenhuma alternativa para ganhar a vida que não alienar sua força de trabalho.

O perfil dessa população era o mais adequado aos propósitos da acumulação de capital no sentido de constituir um exército industrial de reserva: uma grande maioria de homens jovens. Tratou-se de uma imigração de força de trabalho que “desobrigou” o capital pelos gastos de educação e frequentemente da manutenção da família (CORIAT, 1992a, p. 29). Esse processo peculiar de formação da força de trabalho estadunidense cunhou sua particularíssima estrutura. Por um lado, relativa escassez de trabalhadores de ofício suficientemente qualificados, herdeiros de uma tradição de luta e defesa das corporações e capazes de se articular politicamente (através de associações e sindicatos) em prol de seus interesses. Por outro lado, uma massa de trabalhadores imigrados, recém retirados dos campos europeus, sem herança de articulação política e tampouco conhecimento do trabalho industrial.

---

<sup>1</sup> Trata-se de um resultado de processos históricos particulares que não serem tratados neste trabalho.

Essa força de trabalho – que serviu à extraordinária expansão do capital estadunidense – só conseguiu se organizar sindicalmente de forma consistente, e em nível nacional (apresentando-se, portanto, como sujeito coletivo frente ao patronato), ao final do século XIX. Até então, a esperança de se deixar para trás a vida de trabalhador assalariado possibilitada pela existência da fronteira aberta dificultava a própria formação de uma “identidade” ou projeto de vida proletário. Os sindicatos de ramos produtivos específicos eram organizados na base do ofício e abarcavam apenas os trabalhadores qualificados, tendo na *American Federation of Labour* (AFL) sua mais consistente expressão (CORIAT, 1992a, p. 13).

Essa característica tornava os sindicatos frágeis frente ao poder patronal que, por sua vez, resistia à organização trabalhadora, apoiado na ideologia liberal e individualista enraizada na cultura americana desde a luta pela independência frente aos ingleses: a identificação entre propriedade privada e empreendimento com o interesse nacional. Os movimentos dos trabalhadores eram apreendidos pelos legisladores (predominantemente alinhados a esse ideário) como subversivos e inconstitucionais, o que dificultava (senão interditava) o reconhecimento oficial dos sindicatos. A repressão a eles se manifestava através do empreendimento de campanhas que envolviam o uso de violência direta, espionagem, forças repressivas privadas, campanhas de difamação etc. (AGLIETTA, 1979, p. 133). As vantagens obtidas pelos trabalhadores (em conjunturas a eles favoráveis) eram facilmente canceladas, em períodos de recessão.

A idéia generalizada vigente à época entre o patronato em relação à força de trabalho pode ser sintetizado pelo conceito de “condição proletária”: o trabalhador deve, sob essa condição, alienar sua força de trabalho por uma remuneração que lhe assegure não mais que sua mera reprodução material, reiniciando cada ciclo produtivo nas mesmas condições em que se encontrava anteriormente. Interditada a possibilidade de formação qualquer tipo de poupança ou investimento, vivencia-se uma existência institucionalmente vulnerável, carente de direitos e subvenções (CASTEL, 1998, p. 451-452).

A conjunção da degradação das condições de trabalho e da baixa remuneração levou ao aumento do número de conflitos trabalhistas e ao agravamento de suas características (em termos de duração e eventos violentos). Nesse ambiente, difundiu-se e ganhou força entre os trabalhadores estadunidenses um ideário fortemente influenciado pelo socialismo e até mesmo pelo anarquismo. Esse foi um fenômeno fundamental para o desenvolvimento de um movimento político progressista de reforma das condições de trabalho ocorrido entre 1907 e 1917. O fortalecimento da posição dos trabalhadores envolvidos na produção para a Primeira Guerra

Mundial tornou possível uma pioneira regulamentação sobre a jornada de trabalho e o pagamento diferenciado por horas extras (AGLIETTA, 1979, p. 133-134; TRONTI, 1972).

Entretanto, essas conquistas não perduraram ao longo dos anos 1920. Pelo contrário, os “anos loucos” foram marcados por uma vigorosa carga de políticas patronais contra os sindicatos já existentes (CORIAT, 1992a, p. 87). Ao passo que se disseminavam, no chão de fábrica e nos escritórios, os métodos científicos de gestão da força de trabalho, os empregadores empreendiam uma espécie de rede de proteção sob a forma de sindicatos por eles dirigidos. Conforme salienta Tronti (1972, *itálicos no original, tradução própria*):

“Os anos 20 na América representam uma era de paz social, grande prosperidade, “a idade das maravilhosas idiotices”, *capitalismo de bem-estar*, e altos salários, obtidos não através de lutas, nem pela iniciativa política do capital, mas dado como que por sorte pela escolha econômica do capitalista individual. Pela primeira vez na história, surgem os “grilhões de ouro”, a taxa da sindicalização cai vertiginosamente entre os trabalhadores, surge uma nova forma de sindicato controlado pelo patrão, triunfa o open shop, enquanto a organização científica do trabalho avança a passos largos. Diz-se que o grande colapso veio de repente para acordar todos do “Sonho Americano””<sup>2</sup>.

Somente com a Crise de 1929 e a subsequente Grande Depressão é que se iniciou o processo de efetiva consolidação da relação salarial fordista estadunidense que envolveu, inclusive, uma profunda redefinição do papel do Estado. A passagem da “década feliz” para os sombrios anos 1930 foi acompanhada tanto por uma nova configuração do balanço de forças entre os atores sociais quanto pela reorientação de seus projetos (TRONTI, 1972). No plano eleitoral, foi alçado ao governo dos EUA um bloco reformista, com uma grande maioria dos Estados industrializados e do Congresso, que empreendeu as medidas que compuseram o *New Deal* (AGLIETTA, 1979, p. 134-135). O primeiro grande marco dessa virada foi a aprovação pelo Congresso estadunidense, em 1933, do *National Industrial Recovery Act* (NIRA) que previa, em seu Parágrafo 7º, o direito de organização e barganha coletiva para os trabalhadores.

A reação natural de grande parte dos capitalistas e do ramo conservador do Poder Judiciário foi tardia em relação ao movimento dos trabalhadores que sucedeu o NIRA. Sob o lema de “organizar os desorganizados”, o sindicalismo finalmente alcançou a grande massa de

---

<sup>2</sup> Resumidamente, a expressão “open shop” representa uma forma de contratação de trabalho em que não se requer do indivíduo, para sua contratação e manutenção em determinado posto de trabalho, a filiação ou suporte financeiro a algum tipo de sindicato ou associação. Em contraste, o termo “closed shop” significa uma forma de contratação em que se requer de todos os contratados de determinada empresa a filiação a um sindicato.

trabalhadores desqualificados que girava as engrenagens das grandes indústrias (aço, automóveis etc.).

“Dessa vez, a rebelião organizada pelo patronato contra a nova legislação trabalhista foi derrotada, graças ao vasto apoio político obtido pelas lutas da classe trabalhadora para impor reconhecimento de suas organizações sindicais, um apoio que motivou uma mudança na interpretação da Suprema Corte da constitucionalidade da legislação social. Esse sucesso político foi expressado na “Fair Labor Standards Act de 1938” (AGLIETTA, 1979, p. 134-135, tradução própria).

O ano de 1935 foi marcado por duas significativas incitativas. Foi aprovado pelo Congresso estadunidense o marco das leis trabalhistas: o *National Labor Relations Act* (NLRA) que, em grande medida, “codificou” a luta de classes. O *Wagner Act* (nome sob o qual o NLRA foi popularizado) foi aplicado sob autoridade do governo federal e cobria todas as firmas e empregados privados, excetuando funcionários públicos e trabalhadores rurais. Conferia aos trabalhadores o direito de organizar e se unir a sindicatos, barganhar coletivamente através de seus representantes eleitos e, sobretudo, o direito de greve. Instituiu uma agência federal independente, a *National Labor Relations Board* (NLRB), para cuidar da administração do conteúdo do NLRA e da certificação da legitimidade dos sindicatos. Estabelecia um salário mínimo, implantava um arcabouço regulatório para as condições de trabalho e, ademais, coibia diversas práticas anti-sindicais historicamente empreendidas pelo patronato: interferência no exercício de organização dos trabalhadores, tentativas de dominação ou influência sobre os sindicatos e recusa da barganha coletiva (AGLIETTA, 1979, p. 134-135; DÄUBLER, 1994, p. 27-28).

Por outro lado, formou-se uma federação dos sindicatos compostos pelos novos trabalhadores industriais, muito mais radical (pelo seu perfil reivindicatório, posta a presença de componentes socialistas, comunistas e anarquistas) que a AFL e que rapidamente a suplantou em termos de adesão: o *Congress for Industrial Organization* (CIO). Essa conjunção de movimentos dos sujeitos sociais evidenciava, segundo Tronti (1972), a intrínseca relação entre a “(...) iniciativa política do capital e a organização avançada dos trabalhadores”.

Até o fim da Segunda Guerra, os EUA presenciariam uma extraordinária onda de greves nos mais diversos ramos industriais, culminada nos confrontos ocorridos entre 1936 e 1938, protagonizados pelos mais poderosos representantes do trabalho e do capital organizado: o sindicato dos trabalhadores da indústria automobilística, o *United Auto Workers* (UAW), e as

grandes companhias automobilísticas (*General Motors, Chrysler e Ford*). Os mais importantes resultados dessa luta foram a obtenção do reconhecimento dos sindicatos pelo patronato e a subsequente assinatura de contratos coletivos que, sob diversos aspectos, fortaleciam os trabalhadores, em termos salariais e de condições de trabalho.

O período da Segunda Guerra Mundial foi marcado por uma mudança de direção perpetrada pelos sindicatos em termos de reivindicações: a participação nos lucros de guerra passou a ser priorizada, frente a outras, como a melhoria das condições de trabalho. O aumento do custo de vida, característico de períodos de guerras, levou os trabalhadores à perseguição de salários mais altos. Essa mudança marcaria, de acordo com Tronti (1972), a história moderna da relação de classes entre preços e salários. Por outro lado, os capitalistas ensaiavam, também nesse período, uma nova campanha contra a classe trabalhadora que viria a se cristalizar apenas após a Guerra, através da aprovação pelo Congresso estadunidense do *Labor-Management Relations Act* (mais conhecido como *Taft-Harley Act*), de 1947.

O imediato pós-Segunda Guerra nos EUA foi marcado por uma virada conservadora no campo político. Instaurou-se a política da Guerra Fria do Presidente Harry Truman. O movimento anti-sindicato assumiu a forma de um movimento anti-comunista. A perseguição aos membros mais radicais dos sindicatos enfraqueceu o CIO e o tornou mais próximo da AFL em sua postura corporativista, inaugurando um período de estagnação do movimento operário (AGLIETTA, 1979, p. 192-193; TRONTI, 1972).

O *Taft-Hartley Act* constituía uma ampla revisão do conteúdo do *Wagner Act* e visava atender as demandas dos empregadores, no sentido de restringir o campo de atuação dos sindicatos em prol do liberalismo econômico, de forma relativamente análoga ao que se vivenciava até o *New Deal*. Nesse sentido, suas principais provisões foram constituídas no sentido de: (1) proibir a prática do *closed shop* e de greves que objetivassem seu estabelecimento ou o reconhecimento de sindicatos não certificados pela NLRB; (2) definir o conteúdo passível de barganha coletiva, bem como a forma que esse conteúdo poderia ser negociado. Foram excluídas desse conteúdo as reivindicações contrárias às transformações unilaterais das condições de trabalho e greves que as objetivassem. Essa provisão abria definitivamente as portas para a intensificação do trabalho, sem que os trabalhadores pudessem se opor legalmente a ela; (3) conferir ao Governo Federal o poder de intervir em conflitos classificados como ameaças à “segurança nacional” (AGLIETTA, 1979, p. 191-192).

A forma da relação salarial constituída através desse processo de luta e que viria se disseminar pelo mundo industrializado no pós-Segunda Guerra pode ser apresentada, de maneira estilizada, da seguinte forma: primeiramente, os salários devem ser estabelecidos (e



regulamentados) através de acordos coletivos para o conjunto dos empregados de um ramo de produção e de uma região de produção específicos, em contraposição (e até inibindo) à concorrência entre os assalariados individualmente. Os reajustes são determinados por uma fórmula que considera o crescimento tanto do índice de preços quanto de produtividade geral<sup>3</sup>. Em segundo lugar, fixa-se, através do Estado, um salário mínimo devidamente reajustado em termos reais ao longo do tempo. Por fim, Institui-se um sistema de previdência social, financiado por contribuições compulsórias. Com isso, garante-se à totalidade dos assalariados uma renda permanente, mesmo os temporariamente sem condições de vender sua força de trabalho (LEBORGNE, LIPIETZ, 1988, p. 15; LIPIETZ, 1988, p. 52-53).

O ano de 1947 viria, então, marcar o encerramento de um intenso ciclo de luta de classes nos EUA, iniciado em 1933. Os eventos que compuseram esse período revelam, conforme Tronti (1972), muitas dimensões desse processo, em especial quanto às mudanças nas relações de poder inter-classes, independente das formas institucionais de poder e à alternância em diversos momentos da hegemonia de capitalistas e trabalhadores.

“Isso diz tudo sobre o que aconteceu nos EUA de 1933 em diante. A equação da habilidade contratual das duas classes em luta – a demanda clássica por direitos iguais usualmente posta pela força mais fraca contra a força decisória – foi adiantada pela primeira vez pelos capitalistas para ser conquistada ou reconquistada no interior de sua condição (...). Este é um historicamente rico episódio de uma consistente síntese de fatos fundamentais do passado: dos elementos decisivos que a luta de classes, até então, desordenadamente acumulou. É politicamente carregado com um futuro nem sequer esboçado pelos ataques do movimento operário que foi bem sucedido em atingir aquele ponto, mas não foi capaz de dele ir além” (TRONTI, 1972, tradução própria).

Passemos, então, à análise da construção da relação salarial fordista no caso estadunidense sob o prisma da redefinição do papel do Estado.

A consolidação de um ritmo regular de acumulação de capital pressupõe o fornecimento contínuo (e em plenas condições de consumo produtivo) de todos os fatores necessários ao cumprimento do ciclo de produção, incluindo a força de trabalho. As novas normas de produtividade e de produção difundidas pioneiramente nos EUA do início do século XX (o mencionado novo paradigma tecnológico) puseram em cena uma nova modalidade de consumo produtivo da força de trabalho que, por sua vez, engendrou uma nova forma de acumulação de

---

<sup>3</sup> Um exemplo típico da estrutura clássica de barganha coletiva para o caso da indústria automobilística pode ser encontrada em Coriat (1992b, p. 213).

capital. Esta última se assentou, do ponto de vista do valor de uso, sob uma nova base técnica – a produção em massa – que rapidamente se propagou pelos mais diversos ramos industriais.

Essa nova modalidade impôs também, em contrapartida, novas condições de reconstituição da força de trabalho. O novo (e muito mais intenso) ritmo de absorção de mais-trabalho se consolidou em um ambiente em que a grande maioria dos trabalhadores não dispunha de formas não-mercantis de obtenção dos bens de subsistência. Surgia, com isso, um paradoxo posto pela própria “racionalização” da produção: a reprodução da força de trabalho deveria ser garantida, por um lado, através de meios exclusivamente salariais. Por outro lado, o fornecimento de meios monetários para a satisfação das necessidades dos trabalhadores não poderia comprimir demasiadamente a taxa de exploração de mais-trabalho e, dessa forma, comprometer a acumulação (CORIAT, 1992a, p. 79).

Uma solução para esse paradoxo havia sido amplamente ensaiada pelos capitalistas estadunidenses no âmbito de sua política anti-sindical (*open shop*) nos anos 1920. Estabeleceram uma espécie de política de bem-estar sob seu comando, o *workfare*: poderiam ser beneficiados com salários mais altos, auxílios diversos (aos acidentados, por exemplo), entre outras benesses, os trabalhadores que aceitassem alienar sua força de trabalho, submetendo-se, sem contestação, aos novos métodos de gerência. A instauração desse sistema viria a constituir, por um lado, o preço a ser pago pelo patronato pela mobilização e fixação das classes operárias no salariado. Por outro lado, do ponto de vista ideológico, os trabalhadores deveriam ser imbuídos de uma nova moral industrial e produtivista e convencidos que o assalariamento seria sua única alternativa de sobrevivência (CORIAT, 1992a, p. 80). Examinemos, então, um interessante caso particular de solução do paradoxo e sua ulterior relação com a redefinição do papel do Estado.

O *dia de cinco dólares* (para uma jornada de oito horas) proposto por Henry Ford (também grande entusiasta do *open shop*), em 1914, apareceu, nesse contexto, como mais uma tentativa histórica do capital de assegurar “de maneira imediata e brutal um controle capitalista sobre o conjunto de condições de existência e de reprodução das classes operárias” (CORIAT, 1992a, p. 78). Esse não era, contudo, o objetivo exclusivo dessa política.

Ford tinha que lidar, enquanto capitalista individual, com questões relativas à concorrência, aos sindicatos e à alta taxa de rotatividade (*turn over*) entre seus empregados. Lembremos, por um lado, que a Detroit de 1913 foi *locus* de uma forte campanha de sindicalização promovida pelo Industrial Workers of the World (IWW) dentre os próprios trabalhadores da Ford Motor Company (BRAVERMAN, 1977, p. 132). Por outro lado, o acelerado ritmo de expansão da indústria automobilística tornava um imperativo a cada vez maior absorção de força de trabalho. A cidade de Detroit havia recebido uma significativa população de

imigrantes em fins do século XIX. Essa força de trabalho, entretanto, não se adaptava, em grande medida, à coerção objetiva imposta pelo sistema de produção de Ford que sofria, então, de um problema crônico: o freqüente abandono pelos trabalhadores de seus postos na cadeia de produção. A subordinação ao ritmo da linha de produção por longos períodos era penosa demais para uma remuneração tão baixa (cerca de dois dólares e meio por jornada).

Frente a elas, a política salarial de Ford foi bem sucedida em: (i) em romper com a resistência crônica dos trabalhadores a seu sistema de produção, fazendo diminuir o absenteísmo e a taxa de rotatividade; (ii) influenciar positivamente (do ponto de vista da acumulação) as condições de existência da classe trabalhadora, através do controle dos gastos do salário e, nesse sentido, enfraquecer os sindicatos; (iii) reduzir o custo unitário de cada automóvel produzido, obtendo ampla vantagem frente a seus concorrentes diretos; (iv) fazer sua companhia crescer exponencialmente ao consolidar, em definitivo, a “racionalização” da fábrica e implantação da produção em massa.

Acrescente-se, em relação ao segundo item, que o dia de cinco dólares era constituído por elementos fortemente condicionais: exigia um tempo mínimo de seis meses de antiguidade no trabalho, uma idade mínima de vinte e um anos e, sobretudo, uma conduta irrepreensível que, se maculada, implicava na suspensão do benefício. Além disso, o dia de cinco dólares não beneficiava mulheres<sup>4</sup>. A adoção desses critérios facilitou a seleção de trabalhadores efetivamente dispostos a se submeter às condições da linha de produção.

Em relação ao quarto item, pode-se ressaltar também que uma vez que cada trabalhador ocupava um posto em que executava uma tarefa específica, entre tantos outros rigorosamente encadeados, faltas e atrasos potencialmente acarretavam um substancial distúrbio em toda a cadeia. Dessa forma, foram introduzidas sanções pecuniárias aos trabalhadores incidentes em faltas, atrasos e/ou falta de cuidado no trabalho.

As questões até aqui apresentadas não foram as únicas que levaram Ford a experimentar novas soluções. Havia outro elemento não muito evidente. Segundo Castel (1998) “[o dia de cinco dólares] é pesando como possibilidade do operário ter acesso ao estatuto de consumidor dos produtos da sociedade industrial” (p. 429). De fato, houve um paralelismo entre a consolidação da homogeneização das novas condições de trabalho e do novo modo de vida da classe trabalhadora. Esta seria a dimensão efetivamente inovadora da política salarial de Ford: sua preocupação em fornecer aos trabalhadores “renda e tempo suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa” (HARVEY, 1996, p. 122). O verdadeiro pioneirismo de Ford se

---

<sup>4</sup> Ford esperava delas a adequação a uma forma de complementar necessária à reprodução, mas melhores condições possíveis, da força de trabalho masculina.

manifestou, portanto, através da promoção consciente do consumo em massa, proporcionando ao trabalhador o inédito acesso aos produtos industriais, produzidos em escala cada vez maior.

Não se trata apenas do fato de que um salário elevado aumentaria a motivação pelo trabalho e pela produção. Esboça-se uma política ligada aos progressos da produtividade através da qual o operário tem acesso ao um novo registro da existência social: o do consumo e não mais exclusivamente o da produção (CASTEL, 1998, p. 432).

Essa não era, entretanto, uma regra hegemônica entre os capitalistas estadunidenses das primeiras décadas do século XX. Somente com a grande crise enfrentada pelo capitalismo, a partir de 1929, com o rearranjo de forças políticas e o desdobramento do processo de luta de classes, ao longo da década de 1930, que tanto o paradoxo da racionalização quanto o questão do consumo de massa foram, de certa forma, “resolvidos”.

Era a vez de o Estado assumir a responsabilidade de redistribuir a massa de valor agregado impulsionada pelas novas normas de produção em favor dos trabalhadores, através da instauração de um salário indireto e do estabelecimento de aparatos de seguridade social. A teoria keynesiana veio terminar, ainda no turbilhão Grande Depressão, o edifício inicialmente erguido por Taylor e Ford. Ela continha os postulados práticos para o tipo de Estado e de regulação correspondente à produção em massa, que garantiam em nível macro as condições sociais de reprodução da força de trabalho sob uma base predominantemente mercantil.

“Durante a crise, Keynes e Ford compartilhavam da mesma preocupação: “(...) manter o poder aquisitivo, distribuir salário e renda, pois única e exclusivamente está aí a condição de manutenção de um alto nível de consumo e a saída da crise”. Desde 1930-31 está presente tudo ou quase tudo o que se conservará do keynesianismo em matéria de “política econômica” e de recomendações práticas” (CORIAT, 1992a, p. 95-96, tradução própria).

Esse tipo de Estado corresponde, estilizadamente, a um “Estado-Plano”<sup>5</sup>. A política salarial que lhe serviu de pilar correspondia, no mínimo, à regulação das mesmas questões sobre as quais o fordismo “exigia” modificações em larga escala: estabelecimento de um salário mínimo, regulamentação da duração da jornada de trabalho e das condições de trabalho, auxílio

---

<sup>5</sup> Essa expressão cunhada por Antonio Negri, evocada por Coriat (1992a).

em caso de acidentes, seguro-desemprego etc. Suas diretrizes se desdobram, basicamente, nos seguintes objetivos (CORIAT, 1992a, p. 98-99; BOYER, 2002, p. 8):

- (1) fixação de um marco jurídico-legal consistente em um conjunto de regras e normas sobre a mesma relação de exploração;
- (2) busca por uma política de salário mínimo que proporcionasse a redução e estabilização das diferenças salariais e viabilizasse a inserção dos salários mais baixos à norma de consumo fordista, que incluía itens como automóveis, habitação urbana, eletrodomésticos etc.;
- (3) substituição do ambiente doméstico pelo Estado na provisão de bens de “solidariedade coletiva” tais como educação, saúde, habitação e pensões para os idosos. Essa substituição se dá no interior do processo de transformação social ocasionado pela emergência da industrialização e urbanização e pela decadência da agricultura tradicional, sendo significativa a re-configuração da relação entre as esferas doméstica e familiar causada pelo aumento da incorporação da força de trabalho feminina ao “trabalhador produtivo” e pelos subsídios providos por regimes de “Estado de bem-estar familiar”;
- (4) estruturação inteiramente nova da assistência a desempregados e acidentados e instauração do salário indireto. Uma parcela da renda dos assalariados melhor posicionados na escala de emprego é recolhida compulsoriamente pelo Estado e transferida, através de um salário indireto, à população menos favorecidos (assalariada ou não). O Estado passa a figura como custódio, frente ao mercado, de uma fração substancial do valor referente aos salários, gerada através do trabalho e, agora, exclusivamente destinada a situações “fora do trabalho”: doença, acidentes, aposentadoria etc.

O “Estado-Plano” constituiu, então, a forma de Estado historicamente posta no cerne da relação salarial fordista estadunidense. Sua consolidação se deu, em conjunção com a disseminação das novas normas de produção, em um mesmo movimento de duas dimensões. Desenvolveu, por um lado, uma forma de controle sobre a força de trabalho mais abrangente e eficiente que a política salarial à moda do *open shop*. Destacou-se por assumir a atribuição de regulação dos conflitos entre os agentes sociais, essencialmente entre capitalistas e trabalhadores enquanto atores coletivos. A remuneração pelo trabalho, através da instituição do salário mínimo, deixava de ser um rendimento pontual e passava a atuar como um dividendo social, indexado

sobre a inflação e sobre o ritmo de crescimento econômico. Por outro lado, o Estado passou a atuar como ator econômico, ampliando a oferta de bens não individualmente apropriáveis, tampouco comercializáveis: os bens públicos. Sua dimensão interventora superou, contudo, a mera produção de bens. Constituiu, em última instância, uma entidade responsável pela gestão estrutural e certa “socialização” da economia capitalista. Este consistiu um papel não desempenhado até então pelo Estado (CASTEL, 1998, p. 478 e ss.), o que seria típico em um modo de regulação concorrencial.

Tenho findado apresentação sobre o caso estadunidense, passemos agora ao caso alemão.

### ***As transformações da relação salarial na Alemanha a partir da Revolução Alemã de 1918-1919***

Se a Guerra Civil é considerada o marco inicial para a acumulação acelerada nos Estados Unidos, no caso da Alemanha a historiografia estabelece a instituição do Estado nacional como este marco. Essa Unificação – declarada no Salão dos Espelhos em Versalhes, no bojo da guerra franco-prussiana, por Bismarck, no que podemos considerar uma “revolução pelo alto” (nos termos de Gramsci) – terá como consequência o Império Alemão, sob a batuta da Prússia, cujo rei será também o imperador da Alemanha. Esse Estado Nacional tardio deve ser levado em consideração para corretamente apreendermos as transformações pelas quais passou o Estado alemão (enquanto regulação parcial) no que tange à relação salarial. Portanto, devemos, de início atentar para algumas de suas particularidades específicas.

Lipietz (1992) estabelece, para além da distinção corrente entre os regulacionistas entre Estado circunscrito – típico de um modo de regulação concorrencial – e Estado inserido – correspondendo ao modo de regulação monopolista, uma terceira forma de Estado por ele denominada de Estado desenvolvimentista, cujo padrão pode ser considerado o Estado bismarckiano. Ao distinguir entre Estado circunscrito e inserido, o autor leva em consideração também a sociedade civil. Dessa forma, considera que as primeiras revoluções burguesas – a holandesa, inglesa, francesa e americana – “confirmam a nova hegemonia (...) da burguesia”.

Mas, trata-se de hegemonia e não de dominação exclusiva, pois todas essas revoluções “efetivam um compromisso entre várias classes, baseado em vários modos de produção, aos quais pertencem tanto a escravidão nos Estados Unidos quanto a pequena produção mercantil na França.” (LIPIETZ, 1992). É nesse sentido que Lipietz arrola entre os Estados desenvolvimentistas bem sucedidos, a Alemanha bismarckiana, referindo-se, além disso, ao México de Cardenas, ao Brasil de Vargas e à Argentina de Perón. Conclui afirmando que após a

Segunda Guerra Mundial a intervenção do Estado em áreas até então circunscritas, tornou-se a regra nos países capitalistas avançados. O Estado tendo sido “inserido” na economia e na administração do trabalho assalariado.

Para Kocka (1974), um dos impulsos para a intervenção do Estado bismarckiano resulta, dos conflitos sociais, os quais, seja “em razão de seu caráter verdadeira ou aparentemente desestabilizador do sistema ou em razão de possibilidades de interferência justificadas de outro modo, levaram a intervenções sociais do Estado.” Dentre os quais o autor cita, ressaltando seu caráter ainda muito incipiente, a seguridade social para os trabalhadores, medidas social-protecionistas a favor de grupos agrários e de classe média (Mittelstand). Em outras palavras, tentativas de integração social, acompanhadas na Alemanha imperial da intervenção do poder público em conflitos industriais. Com isso, descaracteriza-se uma forma de relação salarial puramente concorrencial, pois a legislação previdenciária bismarckiana da década de 1880 abrangendo a legislação relativa a acidentes, seguro-saúde e da aposentadoria por idade ou invalidez, apontada como um compromisso institucionalizado por Christine André (1995), apresenta claras características monopolistas.

Ao mesmo tempo, porém, esta política previdenciária não só não era acompanhada por uma legislação trabalhista de prevenção a acidentes de trabalho, como qualquer tentativa nesse sentido esbarrava no veto de Bismarck. Para o mesmo, qualquer intervenção do Estado nas relações trabalhistas não só solapava a autoridade dos patrões, onerava o empresariado alemão em termos de competitividade internacional como também restringia a “liberdade” do trabalhador de dispor sobre sua própria força de trabalho bem como sobre a de seus filhos.

Também após a queda de Bismarck, o governo imperial manteve intocada a autonomia empresarial, seja no tocante a decisões relativas à produção e distribuição, seja quanto a salários e preços. A legislação trabalhista também continuou esbarrando na resistência, principalmente do empresariado da indústria pesada, com sua posição autocrática, em defesa do controle irrestrito sobre a força de trabalho. Sob este aspecto, portanto, a relação salarial permaneceu concorrencial até a Primeira Guerra Mundial.

Mas, ainda sob o Império, a partir dos últimos anos do século XIX/início do século XX, é iniciada uma outra transformação da relação salarial quando surgem e começam a disseminar-se os contratos coletivos de trabalho, seja como resultado de greves, seja para preveni-las. Assim, em 1913, 16,5% de todos os trabalhadores empregados na indústria estavam cobertos por um contrato coletivo de trabalho, boa parte dos quais – 36,4% – era filiada aos sindicatos livres, ligados à social-democracia.

A duração destes contratos coletivos variava de um a três anos, prevendo um prazo de rescisão de um a três meses. Em sua maioria, abrangiam pequenos grupos de trabalhadores ou pequenas empresas em ramos nos quais os sindicatos eram bem organizados e nos quais as organizações patronais não estavam tão bem organizadas, como o ramo gráfico, madeira e derivados, na construção civil, cervejaria e alfaiataria, entre outros.

Na mineração, na indústria do ferro e aço, nas grandes empresas da produção de máquinas, da indústria têxtil, transportes, comércio e seguros, porém, os contratos coletivos eram praticamente inexistentes. Em boa parte estes eram os ramos que também empregavam trabalhadores não-qualificados – entre os quais mulheres – ramos em que os empresários eram abertamente avessos à sindicalização de seus trabalhadores, seja pelos sindicatos livres, cristãos ou liberais. Ramos nos quais a patronal operava com listas negras – através das agências de emprego mantidas por organizações patronais – e incentivava ou mesmo fundava sindicatos amarelos. Ramos nos quais os sindicatos não haviam conquistado o reconhecimento enquanto representantes dos trabalhadores, da mesma forma que não o haviam conquistado diante do Estado (RITTER, 1980). Ramos nos quais, até a Lei de Serviço Auxiliar de final de 1916, os sindicatos tinham enormes dificuldades de penetração.

O não reconhecimento pelo Estado significava que os contratos coletivos assinados não tinham efeito normativo, que viriam a ter apenas na República de Weimar.

Recordemos, de passagem, que tanto os sindicatos livres quanto os liberais e cristãos, sempre foram autônomos desde sua fundação, os primeiros nos anos 1860 e os cristãos na década de 1890. Para os sindicatos socialistas essa autonomia, por eles denominada liberdade (Freiheit) tanto em relação ao empresariado quanto em relação ao Estado, justificava e explicava o adjetivo freie (livres) antes de gewerkschaften (sindicatos), ou seja, sindicatos livres. Nesse sentido um dos objetivos prioritários dos sindicatos livres – da mesma forma que para os liberais e cristãos – antes de 1914 era o reconhecimento por parte do empresariado e do Estado. A conquista, portanto, da liberdade sindical, ou seja, tanto do reconhecimento por parte do Estado e do empresariado dos sindicatos enquanto legítimos representantes dos trabalhadores quanto o fim de toda e qualquer legislação de exceção em relação a eles.

Interessa aqui considerarmos as características do Estado, o qual como o próprio Lipietz (1992) aponta e como tanto Kocka (1974) quanto Wehler (1974) discutem, ainda que a partir da abordagem do capitalismo organizado, certamente o Estado imperial alemão não pode ser considerado circunscrito ou liberal.

Se levarmos em consideração que também a forma da concorrência já não pode ser considerada concorrencial, pois, é a partir da análise da concentração e centralização e da fusão



entre capital bancário e produtivo, por ele denominado capital financeiro que Hilferding (1985) define o capitalismo como organizado e que a relação salarial, seja no tocante à previdência, seja no que respeita os contratos coletivos de trabalho também já apresenta características monopolistas, estamos em condição de concluir que o modo de regulação existente sob o Império na Alemanha não poderia ser considerado concorrencial. Diante da inexistência de um Estado circunscrito ou liberal e da impossibilidade de pensar um modo de regulação, seja ele qual for, sem a existência de um Estado-Nação, podemos concluir que a Alemanha, enquanto Estado-Nação, nunca teve um modo de regulação plenamente concorrencial.

E, que o estado desenvolvimentista ou intervencionista, incluindo todo seu *entulho autoritário*, tenha determinado, ao menos parcialmente as reivindicações pelas quais a social-democracia e os sindicatos livres vinham lutando desde os anos 1890, logo após o fim da Lei Anti-socialista, dentre elas destacam-se a república, o regime parlamentar e o voto universal, direto e secreto. A elas se acrescentam as reivindicações no tocante ao reconhecimento dos sindicatos enquanto legítimos representantes dos trabalhadores pela patronal, a generalização dos contratos coletivos e o aprofundamento da legislação previdenciária – incluindo-se aí o salário-desemprego. Todas essas reivindicações poderiam ser plenamente satisfeitas por uma constituição democrática e por leis ordinárias em consonância com a mesma. Assim, não surpreende que tanto a cúpula quanto a base da social-democracia majoritária assim como a direita da social-democracia independente<sup>6</sup>, bem como os sindicatos livres tivessem no seu horizonte a eleição de uma Constituinte e que a luta pelas Repúblicas de Conselhos nos moldes da União Soviética ficasse restrita à esquerda da social-democracia independente, à Liga Spartakus e a alguns outros pequenos agrupamentos políticos locais. que acabariam fundando o Partido Comunista da Alemanha em janeiro de 1919 ou se fundindo com ele em 1920 (ROSENBERG, 1961a e 1961b).

Assim uma vez desencadeada a Revolução de 1918-1919 em 29/30 de outubro de 1918 com a revolta dos marinheiros em Kiel e com a constituição de Conselhos de Soldados, que rapidamente se dissemina pela Alemanha com a constituição de Conselhos de Soldados ou de Conselhos de Trabalhadores e com a proclamação da República em 9 de novembro de 1918 – da República democrática declarada por Scheidemann da social-democracia majoritária e da República socialista por Liebknecht da Liga Spartakus – e da constituição do Conselho dos Comissários do Povo, enquanto governo provisório, passam a ser decretadas uma série de medidas que, por um lado, correspondiam ao elenco dessas reivindicações clássicas da social-

---

<sup>6</sup> Social-democracia majoritária (MSPD) passou a ser a denominação da maioria do Partido Social-democrata (SPD) após a expulsão dos opositores à política de apoio ao esforço de guerra em abril de 1917, estes se organizaram no Partido Social-democrata Independente (USPD) do qual participava a Liga Spartakus, enquanto tendência, até a fundação em janeiro de 1919 do Partido Comunista (KPD).

democracia do pré-guerra e que, por outro, visavam promover um reordenamento da economia e das relações sociais num país derrotado na guerra, ainda sob bloqueio econômico, praticamente sem divisas para a importação de alimentos de primeira necessidade ou de matérias primas essenciais para a produção industrial e diante da tarefa de reconverter a economia, garantir o emprego para os soldados desmobilizados sem com isso desempregar outros trabalhadores ou trabalhadoras ou, caso isso não fosse possível, garantir-lhes a assistência-desemprego.

Nesse intuito, os interesses do governo provisório, tanto dos seus membros social-democratas majoritários, quanto dos seus membros social-democratas independentes, dos sindicatos livres, cristãos e liberais não conflitava no essencial com os interesses imediatos, de curto prazo, do empresariado. Isso se manifestou, por um lado, no Acordo Stinnes-Legien<sup>7</sup>, por outro, nas atividades conjuntas em órgãos administrados paritariamente por sindicalistas e representantes do empresariado, voltados para a desmobilização (FELDMAN, 1984).

Ainda que o Acordo Stinnes-Legien não seja uma conquista da Revolução – pois, por um lado, as negociações entre os sindicatos e representantes do empresariado haviam começado ainda durante a guerra e por outro tanto o empresariado quanto a cúpula dos sindicatos livres estavam interessados em evitar que as massas de trabalhadores e soldados apoiassem propostas que levassem a uma ‘bolchevização’ da revolução – cabe referir-se ao mesmo para examinar a legislação em torno da contratação coletiva. Em relação a este Acordo cabe, também, uma observação: se os itens do mesmo, dentre os quais se destaca a contratação coletiva, e as conquistas da Revolução como a jornada de 8 horas diárias, a assistência-desemprego, as medidas de inserção no emprego correspondem à concretização de antigas reivindicações dos sindicatos e da social-democracia, existe uma genuína conquista da Revolução, na medida em que é fruto da mesma, ainda que sua institucionalização corresponda a uma limitação de âmbito de atuação e que o resultado institucionalizado não tenha correspondido às expectativas da oposição à social-democracia majoritária e à cúpula dos sindicatos livres, referimo-nos aos conselhos de empresa.

A institucionalização dos mesmos, seja na Constituição de Weimar, seja na regulamentação através de lei em 1920, é o fruto do embate entre as forças sociais, do embate entre as forças de esquerda, tal como se desdobraram no início de 1919, na segunda fase da Revolução, seja nas tentativas – todas derrotadas - de estabelecer Repúblicas de Conselhos ou nas

---

<sup>7</sup> O Acordo, assinado em 15 de novembro de 1918 pelas representações patronais e pelos representantes das correntes sindicais alemãs é conhecido na historiografia alemã como Acordo Stinnes-Legien, em função dos negociadores finais do acordo: Hugo Stinnes, grande empresário renano, originário de uma família de empresários com interesses em minas e comércio de carvão e companhias de navegação e Carl Legien, presidente da União dos Torneiros da Alemanha (Vereinigung der Drechsler Deutschlands) a partir de 1887, dirigiu a Comissão Geral dos Sindicatos da Alemanha (Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands) desde sua criação em 1890 e, quando esta em 1919, no 10º Congresso dos Sindicatos Livres foi reorganizada como Confederação Geral Alemã dos Sindicatos (ADGB - Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund), tornou-se seu primeiro presidente. Cargo que ocupou até sua morte em 16 de dezembro de 1920.

greves gerais ao mesmo tempo em que na cidade de Weimar se reunia a Constituinte eleita em 19 de janeiro de 1919. Eleição decidida por ampla maioria dos delegados presentes ao 1º Congresso dos Conselhos de Trabalhadores e Soldados, realizado em Berlim, entre 16 e 20 de dezembro, de acordo com a proposta da social-democracia majoritária e da direita da social-democracia independente. (ROSENBERG, 1961b)

Portanto, ainda que esta legislação social tenha, em boa parte, se originado num período revolucionário, tendo assumido parcialmente a forma de decretos de desmobilização, intencionalmente provisórios, acabou por um lado sendo institucionalizada, no tocante à liberdade de organização dos parceiros da negociação coletiva e ao ‘direito ao trabalho’ até mesmo na Constituição de Weimar, por outro em legislação ordinária, deixando assim de lado seu caráter provisório inicial.

Ao mesmo tempo cabe enfatizar que seu caráter improvisado e emergencial nos primeiros meses da Revolução era ditado pelo ritmo dos próprios acontecimentos e seu intuito era, sem dúvida, evitar o caos social e reordenar a sociedade e a economia, conflagrando-as tão pouco quanto possível. Como já foi rapidamente apontado, nos meses iniciais de 1919, aconteceu exatamente o oposto.

O Acordo estava alicerçado no reconhecimento mútuo de representações empresariais e sindicatos enquanto parceiros da negociação e contratação coletiva. Estas convenções, no entanto, enquanto baseadas apenas em um acordo entre instituições da sociedade civil não tinham poder normativo. Pois, este somente pode emanar do Estado em sentido estrito, de uma legislação que conceda este poder normativo às convenções coletivas, da mesma forma que somente o Estado pode determinar a extensibilidade dessas convenções. O pré-requisito disso, no entanto, é o reconhecimento das representações empresariais e dos sindicatos por parte do Estado, consubstanciado na liberdade de organização. Implicitamente este reconhecimento já fora concedido na medida em que o acordo foi publicado no Diário Oficial em 15 de novembro de 1918 e, na medida em que os Comissários do Povo estendiam suas determinações às empresas públicas federais, estaduais e municipais. A liberdade de organização também já fora garantida na Proclamação do Conselho dos Comissários do Povo, de 1918, sendo expressamente reconhecida na Constituição de Weimar.

No que respeita o poder normativo dos contratos coletivos de trabalho bem como à sua extensibilidade ou aplicabilidade, tanto um como o outro estavam previstos no Decreto de 23 de dezembro de 1918. Com isso, o contrato coletivo prevalecia sobre os contratos individuais, estabelecendo, portanto, um patamar mínimo que só poderia ser superado positivamente, a favor do trabalhador singular, por contratos de trabalho individuais (HARTWICH, 1967).

Em novembro e dezembro de 1918, os interesses dos sindicatos livres – da mesma forma que aqueles dos sindicatos cristãos e liberais – e do empresariado podem, pois, ser considerados muito mais complementares do que opostos, a não ser em um aspecto que também estava incluído no Acordo Stinnes-Legien, como ponto número 9, e que só foi aceito pelo empresariado em consequência da correlação de forças então extremamente desfavorável em que se encontrava. Trata-se da jornada máxima de oito horas diárias, uma redução de jornada sem redução salarial. Este seria o quesito do Acordo Stinnes-Legien que permaneceria “atravessado na garganta dos empresários” durante todo o primeiro período da República de Weimar (FELDMAN, STEINISCH, 1978).

Ainda em 12 de novembro de 1918, os comissários do povo anunciavam para breve um decreto regulamentando a assistência aos desempregados. Este decreto foi baixado pela Secretaria de Estado de Desmobilização ainda neste mesmo dia. O Decreto da Assistência aos Desempregados atribuía a assistência aos mesmos aos municípios. Cabendo a metade do financiamento do Auxílio à Federação, 2/6 aos estados e 1/6 aos governos locais.

O decreto também previa explicitamente que o auxílio não deveria assumir o mínimo caráter de assistência aos pobres, distinguindo-se, assim da tradicional assistência aos pobres prestada pelas cidades. O auxílio devia corresponder à renda mínima local estabelecida pelo Seguro-Saúde, devendo ser suficiente para a manutenção do trabalhador e de sua família. Além disso, o auxílio estava acoplado à exigência de que os desempregados participassem de cursos de aperfeiçoamento profissional ou profissionalizantes.

Este decreto – que passou por várias alterações em 1919, 1920 e 1926, relativas ao montante do benefício, às regras de intermediação de emprego, à criação de agências de intermediação, a medidas de expansão do emprego, à jornada reduzida e ao financiamento (PRELLER, 1978) – foi o primeiro passo na instituição do direito ao trabalho e, portanto de seu corolário: o dever ao trabalho.

O decreto, como a maioria dos decretos de desmobilização voltava-se para o ordenamento do mercado de trabalho de forma a garantir o emprego aos combatentes que estavam sendo desmobilizados. Dos cerca de seis milhões de soldados, 95% dos quais desmobilizados até o final de 1918, restavam, em fevereiro de 1919, 1.101.000 desempregados, em abril do mesmo ano esse número caíra para 830.000 e em junho de 1920 para 270.000.

Essa redução do desemprego foi alcançada através de decretos de desmobilização que (a) incentivavam a criação de agências de intermediação de emprego (Arbeitsnachweise) em nível local e regional. Para coordená-las foi criada em maio de 1920 a Agência de Emprego, ligada ao Ministério do Trabalho.

Mas, o direito ao trabalho também foi garantido pelo artigo 163 da Constituição de Weimar o qual previa que “todo cidadão alemão deve ter a oportunidade de garantir seu sustento através de atividade econômica. Na medida em que não seja possível intermediar-lhe um emprego, garantir-se-lhe-á o sustento necessário” (PRELLER, 1978).

Princípio este, que de novembro de 1918 a julho de 1927, garantia, portanto, a todo cidadão alemão, ao qual não fosse possível intermediar uma ocupação, o direito à assistência por parte do Estado, o auxílio devendo inicialmente provir dos cofres públicos. Correspondendo, portanto, a uma noção de que a sociedade como um todo, através do pagamento de impostos, responsabilizava-se por seus membros desempregados. Além disso, enquanto prevaleceu o princípio da assistência, o auxílio era indiferenciado para todos os desempregados, independente da ocupação e da renda anteriores ao desemprego.

A partir do decreto de 15 de outubro de 1923, porém, o financiamento passou a basear-se nas contribuições de empregados e empregadores. Mas, essa alteração no financiamento não foi acompanhada pela alteração do princípio de que o auxílio seria concedido após um exame da carência do requerente. Dessa forma, como enfatiza Preller (1978), o princípio da assistência cederia lugar ao princípio do seguro, apenas parcialmente.

O princípio da assistência cedeu lugar ao do seguro quando em de 16 de julho de 1927 foi criado o seguro-desemprego – através da *Arbeitslosen Versicherung- und Vermittlungsgesetz* (AVVG), ou seja, da Lei de Seguro-Desemprego e Intermediação de Emprego – financiado por contribuições dos empregados e dos empregadores, o Tesouro garantindo eventuais déficits. Além disso, a lei também previa que a Agência Nacional de Emprego fosse responsável tanto pela centralização da política de intermediação de empregos quanto pelo pagamento dos benefícios. Estes deixavam de depender de um exame de carência e passavam a ser escalonados, de acordo com as contribuições e com o número de familiares dependentes do segurado. Além disso, a Agência era responsável também pelo pagamento dos benefícios relativos à “jornada curta”<sup>8</sup>.

E, finalmente, uma série de decretos de desmobilização alterava a legislação já existente no tocante ao seguro-saúde, aposentadorias por invalidez e no seguro contra acidentes de trabalho, adequando-os às exigências decorrentes da guerra (PRELLER, 1978).

Assim, no final de dezembro de 1918 estavam tomadas as principais medidas que garantiam a reivindicação histórica dos trabalhadores, a jornada de 8 horas diárias, a contratação

---

<sup>8</sup> A ‘jornada curta’ ou reduzida (Kurzarbeit em alemão) permitia às empresas em dificuldades conjunturais requerer férias coletivas para seus trabalhadores, no todo ou em parte, sendo que parte do salário era assumida pela Agência de Emprego, como benefício ao trabalhador.

coletiva fora regulamentada em 23 de dezembro de 1918 e as principais medidas para garantir o emprego estavam tomadas, assim como estava garantido o auxílio-desemprego.

A legislação social weimariana, consequência direta ou indireta da Revolução Alemã de 1918-1919, seria revogada pelos nazistas a partir de 31 de janeiro de 1933, mas, seria retomada em traços gerais, no pós-Segunda Guerra Mundial a partir da fundação da República Federal da Alemanha em 1948, ainda que aperfeiçoada em alguns aspectos, incluindo-se aí a legislação referente aos conselhos de empresa e à co-gestão.

### *Considerações finais*

Buscou-se com este trabalho apresentar um breve panorama de determinados processos históricos independentes (apesar de quase simultâneos) que resultaram na constituição de uma nova forma de contratação da força de trabalho, já no interior de relações capitalistas de produção razoavelmente desenvolvidas nos países considerados. Guardadas as especificidades dos casos examinados, pudemos observar ao longo do texto suas diversas similitudes, principalmente se considerarmos sua forma final, que prevaleceu ao longo da “Idade de Ouro”.

A título de observações conclusivas, devemos lembrar que não há dúvida que os EUA foram os grandes vencedores da Segunda Guerra Mundial e que, com o fim do conflito, se impuseram de diversas formas (econômica, política, cultural etc.) sobre suas áreas de influência, instaurada a bipolaridade com a União Soviética. Há de se ressaltar, entretanto, que a forma da relação salarial fordista estadunidense não foi meramente “exportada” como um modelo rígido que viria a ser imposto aos arrasados países da Europa ocidental.

A análise do caso alemão deixa isso bastante claro. Obviamente, sob a égide dos EUA, foram postas, na recém fundada República Federal da Alemanha, as condições institucionais (através do Plano Marshall, da Reforma Monetária de 1948 etc.) para a implementação de uma nova forma de contratação da força de trabalho, nos moldes em que esta se sucedia em território estadunidense. Há de se enfatizar, porém, que, em grande medida, muito da legislação trabalhista da República de Weimar seria aproveitada nesse intuito, pelo fato, inclusive, de estar ainda bastante presente na memória do próprio povo alemão.

Finalmente, é também interessante notar que apenas após a consolidação da relação salarial fordista nos países centrais é que emergiu o tratamento (teórico, ou não) de categorias como o emprego formal (e informal), bem como de sua contraparte: o desemprego. E foi justamente o aumento expressivo dos níveis médios de desemprego nos países centrais (o que de certa maneira, também confirmaria o fim da “Idade de Ouro”) que não apenas viria a representar

a relativização do direito ao trabalho, como, em alguns casos, também o questionamento ao seu corolário: o dever ao trabalho. Contemporaneamente, grande parte da legislação previdenciária e mesmo do Estado de Bem-estar vem sendo alterados no sentido de relativizar esses direitos e, portanto, de se abandonar (ainda que parcialmente) tais compromissos que – pelo menos sob o prisma da relação Capital-Trabalho – se consolidaram historicamente como amplamente favoráveis à classe trabalhadora.

## *Referências*

- AGLIETTA, M. **A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience**. London: NLB, 1979.
- ANDRÉ, Christine, **État providence et compromis institutionnalisés – Des origines à la crise contemporaine**. In BOYER, R.; SAILLARD, Y. (orgs.), *Théorie de la régulation – l'état des savoirs*. Paris: La Découverte, 1995.
- BOYER, R. **Is There A Welfare State Crisis? A Comparative Study of French Social Policy**. ISBN 92-2-113148-3. 2002. Disponível: <<http://www.oit.org/public/english/protection/ses/download/docs/welfare.pdf>>. Acesso: 06 Jun 2006.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.
- CORIAT, B. **El taller y el cronómetro. Ensaio sobre el taylorismo, el fordismo y la producción em masa**. Octava edición en español. Siglo Veintiuno Editores, 1992a.
- \_\_\_\_\_. **El taller y el robot. Ensaio sobre el fordismo y la producción em masa em la era de la electrónica**. Primera edición en español. Siglo Veintiuno Editores, 1992b.
- DÄUBLER, W. **Relações de trabalho no final do século XX. Uma sinopse das tendências atuais nos países industrializados**. In: Barbosa De Oliveira, C. et al. (orgs.) *O mundo do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1994.
- FELDMAN, G. D. **Das deutsche Unternehmertum zwischen Krieg und Revolution: Die Entstehung des Stinnes-Legien Abkommens**. In: FELDMAN, G. D. *Vom Weltkrieg zur Weltwirtschaftskrise. Studien zur deutschen Wirtschafts und Sozialgeschichte 1914 – 1932*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1984.
- FELDMAN, G. D. e STEINISCH, I. **Die Weimarer Republik zwischen Sozial - und Wirtschaftsstaat. Die Entscheidung gegen den Achtstundentag**. In: *Archiv für Sozialgeschichte*, XVIII. Band. Bonn: Neue Gesellschaft, 1978.
- HARTWICH, H. **Arbeitsmarkt, Verbände und Staat 1918-1933**. Berlim: Walter de Gruyter & Co., 1967.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. 6ª edição. São Paulo: Edições Loyola, 1996.
- HILFERDING, R. **O capital financeiro**. São Paulo: Abril Cultural. Série “Os Economistas”, 1985.
- KOCKA, J. **Organisierter Kapitalismus oder Staatsmonopolistischer Kapitalismus? Begriffliche Vorbemerkungen**. In: WINCKLER, H. A. *Organisierter Kapitalismus – Voraussetzungen und Anfänge*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1974.



LEBORGNE, D., LIPIETZ, A. **O pós-fordismo e seu espaço**. Espaço e debates n° 25. São Paulo: NERU, 1988.

LIPIETZ, A. **Reflexões sobre uma fábula. Por um estatuto marxista dos conceitos de regulação e de acumulação**. Dados, vol. 31, n°1, Rio de Janeiro. IUPERJ, pp. 87-109, 1988.

\_\_\_\_\_. **Trama. Urdidura e regulação: um instrumento para as ciências sociais**. Revista Sociedade e Estado, v. 4, pp. 5-35, 1989.

\_\_\_\_\_. **Allgemeine und konjunktuelle Merkmale der ökonomischen Staatsintervention**. In: DEMIROVIC, A., KREBS, H., SABLowski, T. (orgs.). Hegemonie und Staat – Kapitalistische Regulation als Projekt und Prozess. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1992.

\_\_\_\_\_. **From Althusserianism to "Regulation Theory"**. In: KAPLAN, A.E.; SPRINKLER, M. The Althusserian Legacy. London; New York: Verso, 1993.

PRELLER, L. **Sozialpolitik in der Weimarer Republik**. Kronberg/Düsseldorf: Athenäum/Droste, 1978, (primeira edição 1949).

RITTER, G. A. **Staat, Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung in Deutschland**. Berlim/Bonn: J. H. W. Dietz Nachf., 1980.

ROSENBERG, A. **Die Entstehung der Weimarer Republik**. Frankfurt a/M, EVA, 1961a (1ª edição 1928).

\_\_\_\_\_. **Geschichte der Weimarer Republik**. Frankfurt a/M, EVA, 1961b (1ª edição 1935).

TRONTI, M. **Workers and capital**. Telos: An International Cultural Quarterly, No. 14, 1972. Disponível: <[http://www.geocities.com/Cordobakaf/tronti\\_workers\\_capital.html](http://www.geocities.com/Cordobakaf/tronti_workers_capital.html)>. Acesso: 18 Mai. 2006.

WEHLER, H. **Der Aufstieg des Organisierten Kapitalismus und Interventionsstaates in Deutschland**. In: WINKLER, H. A. (org.). Organisierter Kapitalismus. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1974.