



Universidade Federal de Uberlândia  
Instituto de Economia  
Programa de Pós-Graduação em Economia

Inara Rosa de Amorim

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA  
GOIANA**

Uberlândia – Minas Gerais  
2011

INARA ROSA DE AMORIM

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA  
GOIANA

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia do Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Economia.

Área de concentração: Desenvolvimento Econômico

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Rosana Aparecida Ribeiro

Uberlândia – Minas Gerais  
2011

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

**Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.**

---

A524n Amorim, Inara Rosa de, 1985-  
2011       Negociações coletivas na indústria automotiva goiana / Inara Rosa de  
Amorim. - 2011.  
148 f. : il..

Orientadora: Rosana Aparecida Ribeiro.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Pro-  
grama de Pós-Graduação em Economia.  
Inclui bibliografia.

1. Economia-Teses. 2. Indústria automobilística. - Teses. 3.  
Negociação coletiva do trabalho – Teses. 4. Relações trabalhistas – Teses I.  
Ribeiro, Rosana Aparecida. II. Universidade Federal de Uberlândia.  
Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

CDU: 330

---

Inara Rosa de Amorim

**Título: Negociações Coletivas na Indústria Automotiva Goiana**

Dissertação de Mestrado aprovada em 11/07/2011

**Banca Examinadora:**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Rosana Aparecida Ribeiro ( IE – UFU )  
Orientadora

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marisa dos Reis Azevedo Botelho ( IE – UFU )  
Membro

---

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn ( FCE – UFRGS )  
Membro

---

Prof. Dr. Antônio César Ortega  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia – IE - UFU

Universidade Federal de Uberlândia  
Instituto de Economia  
Programa de Pós-Graduação em Economia  
Uberlândia – MG

Aos meus pais pelo amor incondicional.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me capacitado;

Aos meus pais, Ismael (*in memoriam*) e Irene que, com seus exemplos de vida, me ensinaram valores que vão muito além dos livros;

À minha irmã Inessa, pelo companheirismo;

Aos meus tios e primos, pela simplicidade, apoio, carinho e aplausos;

Os meus mais sinceros agradecimentos à minha orientadora Rosana Aparecida Ribeiro, com quem aprendi muito, em todo o meu período acadêmico. Com a eficiência e a objetividade que lhe são peculiares, atuou com perspicácia na condução da dissertação;

Às minhas amigas-irmãs Ana Carla Santos, Camila Hermida, Cássia Migliorança, Clara Abreu, Danyessa Vidica, Elisa Oliveira, Fernanda Rezende, Juliana Assunção, Larissa Fleury, Maristela Mocellin, Renata Gouveia, Samantha Mendes e Thalita Bernardes pela presença constante, pelas lágrimas e sorrisos compartilhados;

Aos amigos queridos do mestrado Érica Patente, Fernanda Fernandes, Henrique Teixeira, Michael Silva, Pollyanna Gondin e Rodrigo Michel, cujo apoio tornaram essa jornada mais fácil e doce;

À professora Marisa Botelho e ao professor Carlos Horn pela gentileza em aceitar participar da banca examinadora. Sei que suas contribuições serão essenciais para elevar a qualidade deste trabalho.

Em especial, agradeço aos companheiros de pesquisa Carlos Horn, Rosana Ribeiro, Lorena Macedo e Paulo Arthur Cardoso, pela generosidade intelectual e incentivo. Ao CNPq pelo apoio financeiro;

E, por fim, expresso minha gratidão à Universidade Federal de Uberlândia e a todos os cidadãos brasileiros. Sinto-me privilegiada pelo ensino de qualidade a que tenho tido acesso desde a graduação.

## RESUMO

O presente trabalho é dedicado a analisar o curso das negociações coletivas das montadoras de veículos instaladas no Estado de Goiás. A discussão foi margeada por um debate acerca das negociações coletivas de trabalho no Brasil, sob a influência das principais mudanças da legislação trabalhista, bem como pelo movimento de expansão e “desconcentração” territorial da indústria automobilística no País.

Fundamentalmente, foram interpretados os acordos coletivos de trabalho celebrados entre a Mitsubishi Motors Corporation do Brasil (MMC) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Catalão (SIMECAT), e as convenções coletivas firmadas entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (SindMetana) e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (Simea), as quais regulam as relações de trabalho na Hyundai Motors Brasil.

Toda a análise dos instrumentos coletivos que compõem os dados desta pesquisa foi feita com base nos esquemas de classificação de cláusulas coletivas, segundo o escopo temático proposto por Horn (2003). A metodologia do autor permite, ainda, que as cláusulas classificadas possam ser comparadas à legislação brasileira vigente.

A partir da interpretação dos dados, foi possível elucidar questões pertinentes, a saber: como se construiu a representação sindical nos municípios em questão e seu impacto sobre as negociações; quais as modificações no escopo temático dos instrumentos coletivos ao longo dos anos; se os instrumentos foram capazes de criar cláusulas adicionais em relação à vasta legislação que regula as relações de emprego no Brasil; e quais as principais semelhanças e distinções entre os instrumentos coletivos nessas unidades produtivas.

O que se notou é que a experiência negocial do sindicalista de Anápolis, bem como os anos de atuação do sindicato, não se traduziram em um maior padrão de regulação das relações de trabalho. Em contrapartida, O SIMECAT, liderado por sindicalistas jovens e inexperientes, mostrou-se, desde a sua criação, fortemente vinculado aos interesses dos trabalhadores da MMC. Dessa maneira, averiguou-se uma maior regulação da relação de trabalho para os operários da automotiva de Catalão em relação aos funcionários da Hyundai.



## ABSTRACT

This work aims to analyze the course of collective negotiations of car manufacturers installed in the State of *Goiás*. The discussion was framed by a broad debate of the collective labor negotiations in Brazil, under the influence of major changes in the labor legislation as well as the movement of expansion and "devolution" of the area of automotive industry in Brazil.

Fundamentally, we interpreted the collective labor agreements signed between Mitsubishi Motors Corporation of Brazil (MMC) and the *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Catalão* (SIMECAT), and also collective work agreements between the *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis* (SindMetana) and the *Sindicato das Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis* (Simea), which regulate labor relations in Hyundai Motors Brazil.

The analysis of the collective instruments that make up the data body of this research was based on classification schemes of collective clauses according to the thematic scope proposed by Horn (2003). The author's methodology also enables that the classified clauses be compared to the current Brazilian legislation.

From the data interpretation it was possible to elucidate relevant issues, namely: how the union representation in the above-mentioned towns was built and its impact on the negotiations; which have been the changes in the thematic scope of collective instruments over the years; if the instruments were able to create additional provisions in relation to the extensive legislation governing employment relations in Brazil; and which are the main similarities and differences between the collective instruments in these production units.

It was possible to notice that the negotiating experience of the Anápolis's unions, as well as the unions' amount of years of work, did not translate into a higher standard of regulation of the employment relationship. By contrast, the SIMECAT unionists led by young and inexperienced members has proved, since its establishment, to be tightly linked to the interests of the MMC employees. Therefore, we could observe a greater work regulation to workers of the Catalão automotive industry in relation to Hyundai's employees.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Produção por unidade da federação - 1990 a 2009.....	52
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Participação dos importados da Argentina nas vendas internas no atacado entre 1991 e 2009 (%) .....	49
Gráfico 2 - Investimentos das montadoras brasileiras (em US\$ milhões) entre 1990 e 2009.....	53
Gráfico 3 - Vendas mensais de veículos atribuídas ao IPI reduzido (em mil unidades) – período janeiro a junho de 2009.....	58
Gráfico 4 - Participação do PIB de Goiás no Produto Interno Bruto nacional (%) 1985-2007.....	74

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de automotores importados pela Argentina (unidades) e a participação das importações brasileiras no mercado argentino de autoveículos (unidades) no período 2003 – 2009.....	49
Tabela 2 - Produção de autoveículos no Brasil (unidades); número de empregos gerados; vendas de autoveículos novos nacionais (unidades), exportações de autoveículos (unidades) e faturamento líquido (US\$ milhões) no período 1994 – 2009.....	55
Tabela 3 - Instalação das unidades fabris por cidade no período 1994 – 2007.....	56
Tabela 4 - Taxa de crescimento do PIB por setor de atividade do Estado de Goiás – Variação anual real (%) para o período 1986 – 2007.....	71
Tabela 5 - Decomposição da produção por setores de atividade, Valor adicionado, impostos e PIB – 2002 – 2008 (R\$ milhões).....	73
Tabela 6 - Número de empregos formais e rendimento real médio por trabalhador em Catalão – 1998 – 2009.....	83
Tabela 7 - Emprego formal na indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias de Catalão – 2000 – 2009.....	83

Tabela 8 - Produção e vendas internas da MMC 1998-2010 (Em unidades).....	84
Tabela 9 - Número de empregos formais e rendimento real médio por trabalhador em Anápolis – 2000 – 2009.....	94
Tabela 10 - Emprego formal na indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias de Anápolis – 2000 – 2009.....	95
Tabela 11 - Produção e vendas internas de nacionais e importados da Hyundai – 2007-2010 (Em unidades).....	96
Tabela 12 - Frequência de cláusulas por temas nos acordos do SIMECAT.....	113
Tabela 13 - Frequência de cláusulas por temas nas convenções do SindMetana.....	117
Tabela 14 - Distribuição das cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SIMECAT - 2005 – 2010 - (%)......	121
Tabela 15 - Distribuição das cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SindMetana - 2007/2009/2010 - (%)......	123
Tabela 16 – Frequência dos temas remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho nos instrumentos coletivos do SIMECAT e SindMetana - 2007/2009/2010..	125

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Incentivos e benefícios estaduais.....	80
Quadro 2 – Incentivos e benefícios municipais.....	81
Quadro 3 - Dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação.....	107
Quadro 4 - Esquema de classificação das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal.....	108
Quadro 5 - Tópicos temáticos presentes nos acordos entre o SIMECAT e a MMC no período de 2005 a 2010.....	115
Quadro 6 - Tópicos temáticos presentes nos acordos entre o SindMetana e o Simea no período de 2007, 2009 e 2010.....	118

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 1: Negociações coletivas e as mudanças da legislação trabalhista brasileira a partir da década de 90.....</b>	<b>16</b>
1.1 Relações de Trabalho: Conceitos e Debate.....	16
1.2 Negociação Coletiva: Conceitos e Debate.....	20
1.3 Mudanças na legislação trabalhista brasileira a partir de 1994.....	24
1.3.1 Flexibilização das formas de contratação.....	26
1.3.2 Flexibilização na modulação da jornada de trabalho.....	29
1.3.3 Flexibilização da remuneração.....	30
1.3.4 Flexibilização na resolução de conflitos e fiscalização.....	31
1.3.5 Alterações na legislação empresarial.....	33
1.4 Negociações coletivas brasileiras a partir de 1994.....	34
<b>CAPÍTULO 2: A indústria automotiva goiana: os casos da Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil e Hyundai Motors Brasil.....</b>	<b>40</b>
2.1 Indústria Automotiva no Brasil.....	40
2.2 A indústria automobilística brasileira a partir dos anos 1990.....	45
2.3 A indústria automobilística em Goiás.....	59
2.3.1 Breve histórico da evolução econômica de Goiás.....	59
2.3.2 A instalação da MMC em Catalão.....	75
2.3.3 A instalação da Hyundai em Anápolis.....	87
<b>CAPÍTULO 3: Negociações coletivas na indústria automotiva goiana.....</b>	<b>99</b>
3.1 Dados e metodologia.....	100
3.1.1 Metodologia de classificação das cláusulas segundo o escopo temático.....	101
3.1.2 Metodologia de comparação das cláusulas coletivas com a legislação estatal.....	104
3.2 SIMECAT: surgimento e constituição.....	110
3.3 SindMetana: surgimento e constituição.....	111

3.4 Instrumentos coletivos do SIMECAT e do SindMetana: abordagem do escopo temático.....	113
3.5 Instrumentos coletivos do SIMECAT e do SindMetana: Cláusulas coletivas versus legislação estatal.....	120
3.6 Instrumentos coletivos do SIMECAT e do SindMetana: evolução, convergência e divergência a partir do tema remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho.....	124
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>130</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>133</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>139</b>
Anexo A.....	139
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>147</b>
Apêndice A.....	147

## INTRODUÇÃO

O trabalho que ora apresento surgiu como um desdobramento de uma pesquisa conjunta sobre as negociações coletivas nos pólos automotivos no Brasil, orientada pelo professor Dr. Carlos Henrique Horn, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e pela professora Dra. Rosana Ribeiro, da Universidade Federal de Uberlândia, a qual já havia desenvolvido alguns estudos sobre a instalação da montadora Mitsubishi no município de Catalão. Além dos incentivos acadêmicos, um fator particular estimulou o meu envolvimento pelo tema. Nasci e residi por vários anos no município de Itumbiara, localizado no sul do Estado de Goiás. Desse modo, investigar a dinâmica das negociações coletivas nas unidades automobilísticas goianas tornou-se, acima de tudo, uma experiência prazerosa.

Em seu movimento mais recente, a indústria automobilística mundial experimentou um processo de “desconcentração” espacial. A estagnação dos grandes mercados nos países desenvolvidos e a rápida expansão nos países em desenvolvimento criou três grandes desafios para as montadoras: reorganizar a cadeia de valor, aprofundar a internacionalização da produção e adequar sua estrutura produtiva ao surgimento dos grandes blocos comerciais na economia mundial. Consubstancialmente, as perspectivas positivas sobre a economia brasileira, aliadas às políticas de incentivo ao setor automobilístico, redundaram em novos investimentos das principais montadoras no país.

Diante desta dinâmica, os governos estaduais passaram a oferecer benefícios fiscais e programas de incentivos a fim de criarem diferenciais locais para atrair os investimentos privados. Tais fatos, aliados às questões dos custos trabalhistas, da inclinação dos trabalhadores ao conflito, da ausência de tradição sindical da mão-de-obra, bem como às condições de infraestrutura e a proximidade dos mercados, foram fundamentais para a instalação das indústrias do setor automotivo fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). A relativização da supremacia espacial de São Paulo não foi plena, tendo em vista que parte considerável das novas unidades produtivas se instalou no “polígono de desenvolvimento”, termo desenvolvido por Diniz (2001) ao se reportar às áreas metropolitanas e cidades médias dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Próximo ao polígono, ocorreu a instalação de duas novas montadoras no estado goiano: a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil S.A. (MMC), em Catalão, no ano de 1998, e a Hyundai Motor Brasil, em Anápolis, no ano de 2007.

Mediante esses aspectos, o presente trabalho se dedica a analisar o curso das negociações coletivas das montadoras de veículos instaladas nos municípios de Anápolis e Catalão. De maneira mais clara, o objetivo deste texto é analisar e comparar os instrumentos coletivos negociados entre a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil S/A (MMC) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Catalão (SIMECAT), bem como os instrumentos celebrados entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (SindMetana) e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (Simea), uma vez que inexistem acordos coletivos entre o sindicato e a Hyundai.

A evidência empírica compõe-se de seis acordos coletivos firmados anualmente entre a MMC e o SIMECAT, referentes aos anos de 2005 a 2011, e três convenções coletivas celebradas entre o SindMetana e o Simea, que cobrem os anos de 2007 a 2011. Porém, vale destacar que no ano de 2008 a convenção não foi firmada. Além das convenções, será considerada a entrevista com o sindicalista do Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis. Os períodos escolhidos nos permitem averiguar o curso das negociações, a partir do surgimento de cada sindicato, nas duas unidades de negociação.

Em Anápolis, o sindicato dos metalúrgicos foi fundado em 1986, anos antes da implantação da Hyundai no município. Já em Catalão, o sindicato foi implementado em 2004, sete anos após a instalação da MMC. O que se esperava é que a presença de um sindicato que apresenta considerável experiência negocial resultasse num maior padrão de regulação das relações de trabalho. Contudo, nossos estudos não confirmaram tal pressuposto, na medida em que o sindicato anapolino não realizou esforços visíveis para obtenção de um acordo coletivo com a montadora sul-coreana, enquanto o SIMECAT tem celebrado acordos coletivos junto à MMC desde sua criação.

Toda a análise dos instrumentos coletivos que compõem os dados desta pesquisa será feita com base nos esquemas de classificação de cláusulas coletivas segundo o escopo temático, proposto por Horn (2003). A metodologia do autor permite, ainda, que as cláusulas classificadas possam ser comparadas com a legislação brasileira vigente, afim de verificar se os instrumentos coletivos criaram regras adicionais às vastas peças legislativas e investigar quais as principais distinções entre os instrumentos coletivos nessas unidades produtivas, em especial sobre temas comumente abordados, como é o caso das cláusulas que regulam a remuneração, a jornada de trabalho e as condições de trabalho.

O trabalho está estruturado em três capítulos, além desta introdução e da conclusão. No capítulo primeiro, são analisadas as definições e conceituações dos termos referentes às

negociações coletivas. São apontadas, ademais, as principais características do sistema de relações de emprego no Brasil, dando ênfase às negociações coletivas, sua evolução a partir da década de 90, bem como as transformações na legislação trabalhista e o ajuste do mercado de trabalho nesse período.

No segundo capítulo, faz-se uma análise da evolução da indústria automobilística no Brasil. A ideia é capturar no movimento histórico os principais elementos estimuladores do desenvolvimento desta indústria no País, com vistas ao estágio recente de desconcentração industrial deste segmento, investigando, em particular, a implantação das montadoras de veículos em Goiás.

Por fim, o terceiro capítulo compreende o estudo dos instrumentos coletivos celebrados nas unidades produtivas, tanto pelo SIMECAT, quanto pelo SindMetana, à luz das discussões apresentadas nos capítulos 1 e 2. Desse modo, foram observados pontos de convergência e divergência entre as convenções e os acordos analisados, no que tange ao escopo temático e à comparação com a legislação.



## CAPÍTULO 1

### NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E AS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA A PARTIR DE DÉCADA DE 90

A partir dos conceitos desenvolvidos no Sistema de Relações Industriais de Dunlop, são apontadas, neste capítulo, as principais definições e conceituações acerca das negociações coletivas no Brasil. Ademais, sob a égide das transformações na legislação trabalhista a partir da década de 90, investiga-se a evolução das negociações coletivas no País.

O capítulo é composto por quatro seções. Na primeira seção, apresentam-se a negociação coletiva e seus principais conceitos e definições com base na abordagem de relações industriais. Na segunda seção, é apresentada uma breve sistematização da discussão sobre os métodos de regulação das relações laborais, com destaque para as reflexões sobre a negociação coletiva e seus principais desdobramentos. Na terceira seção, são analisadas as principais mudanças na legislação trabalhista brasileira pós-1994. Por último, na quarta seção, faz-se uma análise das negociações a partir do processo de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro.

#### 1.1. Relações de Trabalho: Conceitos e Debate

A abordagem das *Industrial Relations* (IR) para as relações de trabalho tem origem nos Estados Unidos no início da década de 20. Sua difusão e seus desdobramentos, até a década de 60, limitaram-se geograficamente no espaço anglo-saxão.

Diante deste cenário, Dunlop publicou, em 1958, sua obra *Industrial Relations Systems* (IRS), apresentando uma reflexão teórica geral das relações de trabalho, balizada pela premissa da legitimidade da organização e da ação dos atores na defesa de seus interesses.

Na concepção proposta por Dunlop (1993), as relações de trabalho em um país são percebidas como um sistema composto por quatro elementos: atores, contextos, ideologias e normas. Os atores englobam trabalhadores e seus representantes (sindicatos e associações), administradores (privados individuais, empresariais familiares e multinacionais) e agências governamentais.

Os atores interagem sob determinado contexto, formado pelos mercados, pela tecnologia e pela distribuição de poder na sociedade. Essas condições ambientais são decisivas na moldagem das normas estabelecidas em um sistema de relações de trabalho.

O contexto dos mercados é formado pelo mercado de produto, pelas limitações orçamentárias empresariais e pelo mercado de trabalho. O mercado de produto depende do grau de concorrência das empresas (concorrencial, oligopolístico) e do tipo de mercado (local, nacional). As limitações financeiras estão relacionadas ao grau de dependência da empresa frente às transferências de recursos tributários. Por fim, os mercados são influenciados pelas características da mão-de-obra, tais como étnicas, culturais e níveis de qualificação.

O contexto tecnológico se refere às características e às funções do trabalho e, por isso, determina a organização da mão-de-obra. O contexto do poder, por sua vez, diz respeito à distribuição da força entre os atores, o que afeta diretamente o equilíbrio do sistema.

A interação dos atores constitui uma rede de normas que governa e regula as relações de emprego. Tais normas podem ser expressas como obrigações formalmente estabelecidas pela hierarquia dos administradores, regras de qualquer organização de trabalhadores ou acordos estabelecidos através de negociação coletiva.

Goodman et al. (1975) apontam que, na obra de Dunlop, as normas são distinguidas de acordo com seu objeto de regulação, podendo ser classificadas como normas substantivas e normas de procedimento. As normas substantivas regulam as remunerações, os deveres e o desempenho esperado dos empregados, além de agruparem as regras que definem os direitos dos trabalhadores. As normas de procedimento incluem os procedimentos para o estabelecimento e aplicação das normas.

O último elemento do sistema a ser exposto é a ideologia, definida pelo autor como um conjunto de valores mutuamente compartilhados pelos atores do sistema. Para Dunlop, a existência de um IRS só pode ser admitida quando há aceitação conjunta das ideias e das crenças. Nestas condições, é legítimo para o trabalhador que o administrador busque o lucro, assim como é legítimo para o administrador que o trabalhador exija melhores condições de trabalho.

Deste modo, a interação dos atores num determinado contexto, sob uma determinada base ideológica comum, origina teias de normas que governam as relações de trabalho. Alterações no ambiente, na distribuição do poder na sociedade ou nas visões compartilhadas podem afetar as normas do sistema ou, até mesmo, o próprio sistema. Em outras palavras,

No IRS as regras e as práticas laborais são desenvolvidas pela interação dos gestores, trabalhadores, organizações representativas e agências governamentais sob um ambiente de tecnologia, trabalho, mercados, e regulamentações estatais. O sistema tende a desenvolver um conjunto de ideias e crenças comuns reproduzidas pelos atores que ajudam a associar e a integrar o sistema. Estes processos são dinâmicos: as mudanças no

ambiente afetam as relações entre os atores e as regras. Mudanças nas instituições e nas relações internas dos atores afetam os resultados. (DUNLOP, 1993, p. 08)<sup>1</sup>

Como afirmam Horn et al. (2009), a obra de Dunlop merece ser destacada em virtude do pioneirismo ao refletir sistemática e teoricamente sobre as relações de emprego. No IRS, as relações entre os atores são enquadradas na condição de objeto de estudo particular, formando um corpo teórico próprio, fato que o diferencia em relação aos estudos descritivos realizados até então.

Goodman et al. (1975) ressaltam que a contribuição de Dunlop excede a essencialidade de formulação de uma teoria. Na medida em que o autor focaliza a constituição e a administração das regras do trabalho, abre-se margem para o estabelecimento de uma distinta disciplina nas relações industriais.

No que diz respeito ao estudo das questões laborais, Kaufman (2008) realiza um esforço na elaboração de bases teóricas para os estudos de relações do trabalho. Nessa tentativa, o autor expõe uma reflexão sobre as concepções das relações trabalhistas que emergiram inclusive antes da obra de Dunlop.

Segundo Kaufman (2008), após a Segunda Guerra Mundial, as *Industrial Relations* (IR), especialmente em sua versão anglo-saxônica, foram caracterizadas por dois paradigmas. O primeiro diz respeito ao *Original Industrial Relations* (OIR), o qual abrangia todos os níveis de relações de emprego. Nesta ampla concepção, os objetos de estudos se baseiam nas relações de trabalho formais e informais, nos setores sindicalizados e não sindicalizados, considerando a relevância da gestão de recursos humanos.

O autor afirma que o Paradigma Original surgiu no pós-Primeira Guerra Mundial, como fruto de um debate institucional em defesa do capitalismo democrático da época. As OIR propunham uma reengenharia social e institucional que visava à organização do mercado de trabalho, a fim de combater as greves dos trabalhadores e a disseminação do ideário socialista.

Tal arcabouço teórico apresentava quatro soluções que visavam a uma maior racionalidade ao mercado laboral por meio de mudanças institucionais, a saber: i) Gestão de

---

<sup>1</sup> In IRS the rules and practices of the work place are developed by the interaction of managers, workers and their organizations, and government agencies in an environment of technology, labor, and product markets, and government regulations. The system tends to developed a set of ideas and beliefs commonly held by the actors that helps to bind together and integrate the system. These processes are dynamic: Changes in the environment affect the relationships among the actors and the rules. Changes in the internal institutions and relations of the actors affect outcomes . (DUNLOP, 1993, p. 08).

Recursos Humanos Progressista; ii) Leis de Proteção do Trabalho e da Segurança Social; iii) Sindicatos e Negociações Coletivas; e iv) Estabilização Macroeconômica.

É notório que o Paradigma Original focava na explicação dos comportamentos, das instituições e dos resultados associados à relação de emprego. De forma abrangente, o paradigma destacava as relações de trabalho em seus diferentes níveis: privado, público, sindicalizados e não-sindicalizados. Ademais, enfatizava uma “abordagem de pesquisa multidisciplinar formada a partir de uma união de três grandes (mas não exclusivos) elementos: Economia (ortodoxas e heterodoxas), Sociologia e Direito” (KAUFMAN, 2008, p. 18).

O segundo paradigma, intitulado *Modern Industrial Relations* (MIR), emergiu na década de 50 e enfatizava, principalmente, os setores sindicais, seus conflitos e negociações restringindo, assim, a abordagem das Relações Industriais. Essa é basicamente a definição inspirada em Dunlop, na qual o objeto de estudo das relações de trabalho é a dinâmica das negociações coletivas concebidas entre os sindicatos e os empregadores, bem como a concepção das regras que balizam estas interações.

Após a Segunda Guerra Mundial, as relações de emprego sofreram alterações, o que acarretou na substituição do primeiro paradigma pelo segundo, estreitando, assim, o objeto de estudo das Relações Industriais. O impulso inicial para esta transição foi a relevância que os sindicatos passaram a representar para as relações trabalhistas, o que promoveu uma adaptação pragmática, intelectual e ideológica da realidade dos estudos relativos ao trabalho.

Contudo, Kaufman (2008) afirma que a moderna área de *Industrial Relations* sofreu contestações nas décadas de 80 e 90. A principal razão é que a gravidade dos problemas trabalhistas e os conflitos trabalho *versus* capital foram reduzidos, uma vez que os governos adotaram políticas neoliberalistas e desregulamentatórias. Em outras palavras, a desregulamentação do mercado de trabalho afetou o poder reivindicatório dos trabalhadores, o que abalou a abordagem das relações de trabalho tal como definido pelo segundo paradigma.

Dessa forma, o autor faz uma defesa clara da ampliação do campo de estudo de relações de trabalho.

A estratégia é promover o regresso do amplo paradigma das OIR - embora de uma forma contemporânea, com fortes ligações horizontais em todos os campos da ciência social e cultural, nacional e de inclusão de gênero - e tornar a relação de emprego e os problemas laborais mais uma

vez a temática central, organizando o conceito de ensino e pesquisa no campo (KAUFMAN, 2008, p. 18)<sup>2</sup>

Segundo o autor, este retorno para uma versão contemporânea do paradigma original está em andamento. Esta revitalização proporciona maior debate intelectual ao incluir tanto a esfera pluralista, a qual considera a multiplicidade e a diversidade dos atores e suas interconexões com demais campos da ciência social, quanto a visão unitarista, responsável por promover um debate focalizado, centrado no setor sindicalizado e em temas associados.

## 1.2. Negociação Coletiva: Conceitos e Debate

O sistema capitalista se caracteriza por interesses antagônicos entre os atores sociais. As relações de trabalho são marcadas pelo conflito, embora a existência da cooperação também seja considerada característica crucial, como revela Burawoy (1990). A resolução do conflito exige que se estabeleçam acordos entre as partes envolvidas (trabalhadores e empresários). Posto este cenário, a negociação coletiva se destaca entre os tipos de acordos existentes, emergindo a partir da relação capital-trabalho e traduzindo os conflitos vigentes nas relações sociais de produção.

No intuito de sistematizar a discussão sobre os métodos de regulação das relações laborais, essa seção é constituída de reflexões sobre a negociação coletiva e seus principais desdobramentos. A negociação coletiva é um importante meio de elaboração de regras utilizado para balizar as relações entre empregados e empregadores. No processo de barganha, a negociação coletiva revela-se como uma ferramenta fundamental orientada para a composição de interesses e para o estabelecimento de padrões de relacionamento.

A concepção clássica de negociação coletiva (*collective bargaining*) foi definida originalmente dentro da tradição anglo-americana de *Industrial Relations*, por Dunlop e Flanders. Para ambos, a negociação social emerge da existência da pluralidade dos atores e de seus conflitos de interesses. Neste caso, o propósito é estabelecer um compromisso entre as partes, na forma de um acordo em que as regras aplicáveis são soberanas em relação aos interesses individuais.

---

<sup>2</sup> The strategy promoted here is to return to the broad OIR paradigm — albeit in a contemporary form with stronger horizontal linkages across all the social science fields and greater cultural, national and gender inclusiveness—and make the employment relationship and all forms of labour problems again the core subject and organizing concept for teaching and research in the field (KAUFMAN, 2008, p. 18)

Em outras palavras, como afirmam Melo e Neto (1998), a negociação coletiva é um mecanismo utilizado para regular os conflitos existentes, na medida em que permite que os direitos e deveres firmados sejam amplamente discutidos e formalizados. Segundo os autores, a expressão ‘negociações coletivas’ é universalmente utilizada e entendida como a negociação de pelo menos dois atores, que podem ser parceiros, adversários, interlocutores ou representantes com mando, que objetivam ao acordo entre as partes.

Gernigon et al (2002, p. 24) enfatizam que a negociação coletiva é entendida como todas as negociações que ocorrem, de um lado, entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, de outro, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e as representações dos trabalhadores.

Pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a negociação social é conceituada como um processo destinado à conclusão de um instrumento normativo, tais como: os acordos coletivos, instrumentos jurídicos celebrados entre a entidade sindical e a empresa, e as convenções coletivas, instrumentos pactuados entre sindicatos representantes de empregadores (categoria econômica) e empregados (categoria profissional).

No que diz respeito aos aspectos estruturais da negociação coletiva, Siqueira Neto (1998) averigua três planos distintos de abordagem: i) a organização e os procedimentos da negociação; ii) os instrumentos normativos; e iii) o sistema de composição de conflitos coletivos.

A organização e os procedimentos das negociações são analisados pela dinâmica da negociação, pelos sujeitos envolvidos, pela abrangência territorial e pelas configurações e tipos de negociações.

Como afirma Siqueira Neto (1998), a dinâmica da negociação pode ser esporádica, de acordo com as oscilações econômicas, ou permanente e englobar diferentes níveis de atores (empregadores/empregados). Pode se dar por seção de empresa, por empresa ou por grupo de empresa, representados por sindicatos, federações ou confederações.

Em relação à abrangência territorial, a negociação pode ser setorial, local, municipal, regional, estadual, interestadual ou nacional. A negociação pode englobar toda uma categoria de uma municipalidade e, às vezes, de mais de um estado. No tocante ao conteúdo da negociação, o mesmo também recebe tratamento variado.

Siqueira Neto (1998) ressalta, ainda, que os tipos das negociações coletivas são estritamente vinculados ao objeto dos instrumentos normativos. Segundo o autor, as negociações podem ser *normativas*, quando regulam as condições de trabalho, *institucionais*, quando criam novas instituições, como regime especial de aposentadoria; *transacionais*, quando são destinadas simplesmente a encerrar um conflito; e *decisionais*, quando estabelecem condutas e parâmetros sobre a gestão empresarial.

Por fim, também merece destaque a questão relativa à configuração dos procedimentos, que podem ser formais, se estabelecidos em lei ou por acordos normativos, e informais, se estabelecidos e respeitados mutuamente pelas partes.

O segundo plano explorado por Siqueira Neto (1998) são os instrumentos normativos, documentos resultantes da negociação. Os pontos mais importantes relacionados a eles dizem respeito à denominação (se são acordos coletivos ou convenções coletivas); aos tipos e modalidades (se são vinculados aos níveis de negociação praticados ou ao tipo de solução de conflito); ao campo de aplicação (detectam a aplicação territorial e a extensão dos instrumentos); ao conteúdo relacionado à natureza das cláusulas, que podem ser normativas (se regularem as condições de trabalho de maneira geral) ou obrigacionais (que geram direitos e obrigações às partes contratantes); e aos requisitos de validade, que são procedimentos e formalidades que devem ser obedecidos para revestir os instrumentos de validade jurídica, a saber: o período de validade do instrumento, sua extensão, sua ampliação, e quais atores abrangidos.

Por último, Siqueira Neto (1998) analisa o sistema de composição de conflitos coletivos. Os conflitos coletivos podem ser conceituados pela existência de divergência entre os atores, tendo por objetivo a realização de um interesse do grupo ou dos membros que o compõem. Os conflitos podem ser *jurídicos* (ou de direitos) e *econômicos* (de regulações ou interesses), sendo os primeiros derivados de interpretação ou aplicação de normas preexistentes, enquanto os últimos são decorrentes de aspiração visando à modificação ou à criação de novas normas.

Frente a estes conflitos, o ordenamento jurídico pode, naturalmente, permanecer numa atitude de indiferença. Todavia, segundo Camargos (2009), uma das características do sistema brasileiro de relações de trabalho reside no fato de que seu ordenamento jurídico prevê a possibilidade de intervenção estatal na solução dos conflitos entre os atores ao nível individual e coletivo. Desse modo, há dois mecanismos formais para a solução dos conflitos coletivos. O primeiro refere-se às negociações coletivas conduzidas diretamente entre as

partes, sem qualquer interferência do judiciário trabalhista. No segundo, a Justiça especializada cumpre as funções de mediador e/ou árbitro da disputa.

Assim, conforme analisa Siqueira Neto (1998), as formas de composição de conflitos coletivos dividem-se, basicamente, em *autocomposição* e *heterocomposição*. A autocomposição é a técnica de solução de conflitos coletivos pelas próprias partes, mediante ajustes de vontade, sem interferência obrigatória de terceiros e sem força vinculante, que obriga as partes. Temos neste grupo a *conciliação* e a *mediação*. A heterocomposição se dá por meio de uma fonte ou de um poder acima das partes, por estas admitidos ou impostos pela ordem jurídica. Em relação às formas heterônomas de composição, temos a *arbitragem* e a *solução jurisdicional*.

A conciliação é definida por Siqueira Neto (1998) como sendo o negócio jurídico em que as partes respectivas, com ou sem a assistência de terceiros, põem fim ao conflito existente entre elas. O procedimento tende a reaproximar os pontos de vistas antagônicos até a aceitação de uma solução. A conciliação pode ser *judicial* (quando realizada em juízo), *extrajudicial* (quando realizada fora do juízo), *obrigatória* (estabelecida por lei ou contrato) ou *voluntária* (escolhida livremente pelas partes).

A mediação é conceituada pelo autor como o negócio jurídico que busca a solução do conflito mediante a intervenção de terceiro, alheio ao conflito e escolhido pelas partes, ao qual cabe propor uma solução que pode ou não ser acolhida por elas. A arbitragem, por outro lado, é uma forma de solução de conflitos de trabalho caracterizada pela intervenção de um terceiro, ao qual compete não apenas aproximar as partes, mas resolver ele mesmo o conflito por meio de um laudo. Esta pode ser obrigatória ou voluntária.

Por fim, a solução jurisdicional se dá por intermédio do Poder Judiciário. O dissídio coletivo é o processo judicial destinado à solução dos conflitos via jurisdicional, sendo o dissídio a sentença normativa, no qual a responsabilidade pela solução do litígio cabe aos juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho. A diferença para as demais soluções é que esta, quando prevista, é compulsória, enquanto as outras são preponderantemente facultativas.

No que tange à dinâmica da negociação coletiva no Brasil, Siqueira Neto (*op cit*) revela que sobressai o critério da negociação exclusivamente em períodos predeterminados, denominados datas-base, no qual consagra-se o princípio da anualidade contratual (obrigação formal de negociar uma vez no ano). Em virtude do sistema de data-base anual, o conteúdo das negociações, muitas vezes, acaba sendo restringindo. Ademais, o sistema de solução de conflitos baliza-se pela solução jurisdicional compulsória, pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho.



Outro ponto ressaltado é que a estrutura adotada desde os anos 30 foi essencialmente corporativista, o que transferiu o conflito originário entre capital e trabalho para o interior das estruturas estatais. Como destaca Cardoso (1995), o Estado chamava para si o direito de arbitrar as diferenças em nome de uma coletividade abstrata.

Dessa maneira, até mesmo a sobrevivência financeira dos sindicatos passou a ser determinada pelo Estado, da seguinte maneira: cada trabalhador era membro compulsório do sindicato municipal, e, um dia de seu salário no ano era compulsoriamente destinado à sustentação do sindicato, bem como o restante da estrutura corporativa.

Outra característica reforçada por Cardoso e Lage (2007) diz respeito ao modelo de unicidade sindical, adotado desde 1930, que supõe a agregação dos trabalhadores a partir da categoria profissional, impondo um sindicato por categoria, por base territorial, que não pode ser menor que o município. A organização sindical prevê três grupos: sindicatos (atuando preferencialmente junto ao município); federações (constituídas por, no mínimo, três sindicatos, atuando em nível estadual) e confederações (constituídas por, no mínimo, três federações, atuando em âmbito nacional).

Posto este cenário, a Constituição de 1988 logrou mudar, em parte, a estrutura sindical herdada. Embora mantivesse a unicidade sindical obrigatória, consagrou a liberdade sindical, suprimiu a possibilidade de intervenção administrativa por parte do Estado, garantiu a liberdade na definição de estatutos e regras eleitorais, e estendeu o direito de sindicalização aos servidores públicos, bem como ampliou o direito de greve.

### **1.3 Mudanças na legislação trabalhista brasileira a partir de 1994**

O sistema brasileiro de relações de trabalho é caracterizado, por alguns estudiosos, como um modelo legislado. Segundo Noronha (2000), a lei firmou-se, historicamente, como a forma por excelência de regulação das relações e do mercado de trabalho. Nesse modelo, o Executivo e o Parlamento são os espaços normativos onde se produzem as regras que balizam o funcionamento do mercado de trabalho e que orientam os contratos de assalariamento.

De acordo com Coeli (2009), o modelo legislado de relações de trabalho combina normas contratuais, relacionadas aos direitos e obrigações das partes numa relação de prestação de serviços, e normas individuais, isto é, que colocam o indivíduo como objeto do Direito, cujo papel é protegê-lo e assegurar-lhe a cidadania. Também é próprio dos modelos

legislados a instituição de direitos coletivos, como o de organização e de greve, cuja extensão e aplicação em cada país depende, fundamentalmente, do grau de democratização do sistema político, do maior ou menor poder de barganha dos sindicatos na sociedade e da maior ou menor importância da presença estatal na ordem social.

Em oposição ao modelo legislado, temos o modelo contratualista. Adotado por diversos países capitalistas, como os Estados Unidos e o Reino Unido, neste modelo, a regulação sobre o mercado de trabalho é elaborada no âmbito das negociações coletivas entre sindicatos e empresas. Neste sistema, os contratos de trabalho e o poder discricionário das empresas preponderam sobre a lei.

Durante a década de 90, políticas liberalizantes foram adotadas no Brasil. As reformas estruturais propostas visavam à abertura comercial e financeira, à desregulamentação dos mercados, bem como uma reestruturação produtiva. Concomitantemente, disseminou-se a crítica ao modelo de relações de trabalho e, conseqüentemente, a agenda brasileira aproximou-se da agenda internacional, na qual predominavam visões críticas aos modelos legislados. Dessa maneira,

[...] a orientação neoliberal imprimida às políticas públicas logo se fizeram sentir também no âmbito das relações de trabalho, quer pelos seus efeitos sobre o mercado de trabalho, quer pelas propostas que começaram a se esboçar de desregulamentação de direitos sociais e de maior flexibilidade das relações de trabalho (OLIVEIRA, 2002, p. 336)

Neste sentido, a preocupação básica que presidiu as ações do Poder Executivo foi a tentativa de reduzir as alegadas pressões de custos resultantes de encargos sociais e incorporar novos imperativos de produtividade e competitividade. Assim, medidas adotadas pelos governos destinaram-se a reduzir direitos sociais e a ampliar o grau de flexibilidade das relações de trabalho, especialmente quanto aos critérios de: i) contratação; ii) modulação da jornada de trabalho; iii) remuneração; iv) resolução de conflitos e fiscalização; e v) alterações na legislação empresarial.

Na próxima seção, serão analisadas leis, Medidas Provisórias e outras medidas judiciais consideradas mais abrangentes e importantes, principalmente aquelas que auxiliaram na flexibilização e na desregulamentação do mercado de trabalho.

### 1.3.1 Flexibilização das formas de contratação

No que tange às mudanças legislativas referentes às formas de contratação, destacam-se: i) as cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94), ii) o contrato por tempo determinado (Lei 9.601/98); iii) o contrato por jornada parcial (MP 1.709/98); iv) a suspensão do contrato de trabalho (MP1.726/98); v) a denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2.100/96); vi) a ampliação do trabalho estágio (MP 2.164/2001 e Lei 11.788/2008); vii) o trabalho temporário (Portaria 02/96; IN 03/2004 e IN 05/2007); e viii) a terceirização (Enunciado 331 do TST).

Conceitualmente, a cooperativa é uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para prestar serviços aos seus associados. São entidades de natureza civil e, portanto, também reguladas pelo Código Civil Brasileiro, podendo adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, nos termos definidos pela Lei 5.764/71 (Estatuto do Cooperativismo Nacional).

A edição da Lei nº 8.949, em 9 de dezembro de 1994, não altera a natureza dessa entidade, porém, estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Dessa forma, torna-se possível que um grupo de trabalhadores se organize para a prestação de serviços e execute o trabalho em uma empresa sem que isso caracterize vínculo empregatício, o que exime a cooperativa e seus tomadores de serviços de qualquer encargo trabalhista, além de não garantir os direitos básicos do trabalhador, tais como: férias, 13º salário e previdência social. Assim, mesmo com o intuito central de minimizar os custos associados ao trabalhador, a lei acaba possibilitando a flexibilização da contratação por meio de cooperativas de trabalho e favorecendo o surgimento de cooperativas, que aproveitam-se dos benefícios de uma sociedade cooperativa para burlar a aplicação de direitos trabalhistas.

O contrato por tempo determinado foi estabelecido pela Lei nº 9.601 em janeiro de 1998, posteriormente regulada pelo Decreto nº 2.490, em fevereiro do mesmo ano. Oliveira (2002, p. 36) afirma que, com a nova lei, o contrato por prazo determinado foi desvinculado da natureza dos serviços prestados ou das atividades da empresa, podendo ser aplicado em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, por meio de convenção ou acordo coletivo. Vale ressaltar que a empresa pode aderir a esta forma de contratação, desde que seja em acréscimo aos postos de trabalho já existentes, por prazo determinado de até 24 meses. Torna-se claro que a lei tentou modificar a estrutura central do direito do trabalho, fundada no pressuposto da subordinação do trabalhador ao empregador por um prazo indeterminado. Como reflexo, Noronha et al (2006) verificam uma redução dos critérios de

rescisão contratual, bem como uma diminuição das contribuições sociais, tais como: redução das alíquotas das contribuições ao chamado sistema S, do salário-educação, da contribuição ao Incra e do seguro de acidente de trabalho; queda dos depósitos mensais do FGTS de 8% para 2% e desobrigação do empresário de pagar ao trabalhador, ao final do contrato, o aviso prévio e a multa de 40% do saldo do FGTS.

Porém, como afirma Oliveira (2002), tal modalidade contratual encontrou sérios obstáculos devido à controvérsia jurídica em torno da inconstitucionalidade da lei e do receio das empresas privadas de que possam acumular passivos trabalhistas. Ademais, apenas as empresas em dia com o FGTS e o INSS podem recorrer a essa modalidade de contratação, o que já exclui um grande número de empresas dos benefícios da lei.

A Medida Provisória nº 1709/98 instaurou uma nova modalidade na contratação laboral. O contrato de trabalho a tempo parcial limitou a jornada semanal a até 25 horas. Ademais, os salários e os direitos trabalhistas passaram a ser proporcionais à quantidade de horas efetivamente laboradas.

Outra iniciativa foi a Medida Provisória nº 1.726, de novembro de 1998. Como declara Oliveira (2002, p. 41), a medida permitiu a suspensão do contrato individual de trabalho por um período de dois a cinco meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Durante esse período, o empregador pode conceder benefícios voluntários ao empregado ou ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, cujo valor deve ser definido por meio de negociação coletiva.

Efetivada a suspensão total do contrato de trabalho, a lei assegurava ao trabalhador três direitos principais: o direito ao emprego, direito, após a suspensão, a todas as vantagens que tiverem sido atribuídas à categoria que pertencia na empresa e direito à contagem do tempo para antiguidade.

Porém, de acordo com Krein e Oliveira (1999, p. 15), a Medida Provisória não garantiu que fossem considerados, durante o período de suspensão do contrato, o depósito do FGTS, o 13º salário e as férias. Como nos períodos de suspensão a empresa não está obrigada a pagar salários, não há necessidade de recolhimento previdenciário e nem obrigação de depositar FGTS.

Segundo Oliveira (2002), tal medida praticamente não se concretizou. Além disso, houve uma resistência natural dos sindicatos a aceitar esse recurso em virtude do caráter irrisório das compensações oferecidas, do baixo valor médio do benefício do seguro-desemprego e das poucas chances de recolocação no mercado de trabalho propiciadas pelos cursos de qualificação profissional.

O governo também denunciou a Convenção 158 da OIT, que havia sido ratificada no Brasil em janeiro de 1995 e promulgada por meio do Decreto nº 1.855, em abril de 1996. Como sustenta Oliveira (2002, p. 312), a Convenção 158 estabelece normas que limitam a dispensa imotivada, de maneira que, para que sejam consideradas juridicamente regulares, tanto a despedida individual quanto a coletiva devem obedecer a certos procedimentos. Com a denúncia, apresentada à OIT em 1996, o período de vigência nacional da Convenção 158, que deveria ser de, no mínimo, 10 anos, ficou reduzido a alguns meses. Essa decisão, considerada inconstitucional, baseou-se no argumento de que as normas da Convenção nº 158 eram incompatíveis com o novo contexto de globalização econômica.

Outro ponto a ser destacado é a alteração no regimento do estagiário. O estágio é a modalidade de relação de trabalho na qual se propicia ao estudante a complementação das atividades teóricas cursadas mediante a experiência profissional (atividade prática) na sua linha de formação. Como contrato especial que é, o estágio não gera vínculo de emprego entre o estagiário e o tomador dos serviços. Com a MP 2.164/2001, possibilitou-se a utilização do trabalho de estágio desvinculado da formação escolar do estagiário, o que proporcionou maior liberdade ao empregador no uso dessa modalidade de contratação. Dessa forma, abre-se margem para a omissão da relação de emprego assalariada.

A fim de estabelecer alguns mecanismos de controle, a Lei nº 11.788/2008 foi sancionada com o objetivo de promover uma nova regulamentação para o estágio no Brasil. Com ela, é posta a obrigatoriedade de um acompanhamento sistemático do estágio pela entidade de ensino, prevendo a suspensão dos processos de autorização, reconhecimento e credenciamento de instituições e cursos, caso essa exigência seja descumprida. Ademais, a lei estabelece uma jornada máxima de 6 horas diárias, a garantia de um recesso de 30 dias (caso o estagiário receba bolsa-auxílio) e férias remuneradas. Percebe-se que, mesmo com as mudanças na regulamentação, a natureza do estágio não se altera - continua sendo um contrato de aprendizagem e não um contrato de trabalho, proporcionando a expansão de sua prática.

Outra modalidade de relação laboral é o trabalho temporário. Este foi instituído pela Lei 6.019/1974 e se refere a todo serviço prestado por pessoa física a uma determinada empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal, regular e permanente, ou motivado pelo acréscimo extraordinário de serviços. A Instrução Normativa 03/2004 legalizou a prorrogação do contrato temporário. Porém, a IN 05/2007 revogou as condições previstas para prorrogação do contrato temporário postas pela IN 03/2004.

Krein (2007) destaca que as exigências legais para a adoção do trabalho temporário abrem margem para sua contestação jurídica, gerando controvérsias sobre a sua aplicabilidade ou legalidade. Dessa maneira, esta modalidade contratual não se destacou após os anos 90.

Em sentido oposto, outro regime de contrato de trabalho que ganhou destaque nesses últimos anos foi a terceirização. Regida também pela Lei 6.019/1974, a terceirização implica em descentralizar a empresas terceiras as atividades que não constituam a atividade fim (produtos ou serviços finais) de um empreendimento. Como na cooperativa, na terceirização não há vínculos empregatícios entre a empresa contratante e os trabalhadores. De acordo com Carelli (2007), através do Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho no ano de 1993, admite-se a terceirização de todas as atividades acessórias ou complementares da empresa, desde que realizadas por empresa especializada e sem a subordinação e pessoalidade dos trabalhadores terceirizados em relação às empresas tomadoras de serviços.

Faz-se oportuno esclarecer que, com o Enunciado 331, a terceirização tornou-se mais abrangente, passando a ser aceita, ainda que não estritamente nas hipóteses da Lei 6.019/74, que apenas se permite a contratação de trabalho temporário em duas hipóteses: substituição temporária de pessoal permanente da tomadora e aumento extraordinário e momentâneo da demanda por seus serviços. Como a literatura demonstra, (DIEESE, 2008, DRUCK; FRANCO, 2007), esta modalidade de trabalho se difundiu vertiginosamente no país após 1995.

### **1.3.2 Flexibilização na modulação da jornada de trabalho**

Na flexibilização do tempo de trabalho, duas medidas se destacam: i) o Banco de Horas (Lei 9.601/98, Art. 6º e MP 1.709/98) e ii) a liberação do trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99). A intenção declarada do governo era permitir uma modulação mais flexível da jornada de trabalho, maximizar a utilização dos equipamentos, elevar a produtividade do trabalhador, reduzir os custos trabalhistas e facilitar o ajuste da empresa às oscilações da atividade econômica.

Neste sentido, destaca-se a implementação do Banco de Horas, que pode ser entendido como um prolongamento do tempo de trabalho sem a remuneração da hora extra. Segundo Krein (2007, p. 210), esse é um aspecto de extrema relevância para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, possibilitando a eliminação dos gastos com horas extras em momentos de elevação

da demanda efetiva ou em atividades econômicas caracterizadas pela sazonalidade. Os empregados, por sua vez, submetem o seu tempo de trabalho ao tempo da produção, o que contribui, ainda, para a redução de sua remuneração.

Segundo o autor, na forma como foi regulamentado no Brasil, o Banco de Horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda. Depois de sua regulamentação, o tema adquiriu centralidade nas negociações coletivas e expandiu-se consistentemente.

Seguindo a lógica flexibilizadora, a Medida Provisória nº 1.878-64 de 1999 foi bastante difundida, pois promoveu a liberação do trabalho aos domingos, sem que seja necessário acordar em instrumento coletivo. Como afirma Krein (2007), a liberação do trabalho aos domingos consiste em uma das principais formas de flexibilizar a distribuição da jornada de trabalho.

### **1.3.3 Flexibilização da remuneração**

No que tange à flexibilização da remuneração, três medidas se destacam: : i) a participação nos lucros ou resultados (MP 794/94; 1.029/94; 1.769/99 e Lei 10.101/00), ii) a política salarial (MP 1.053/95 e 1.070/95); e iii) o salário mínimo (MP 1.906/97).

A participação nos lucros ou resultados (PLR) é entendida como uma parcela não fixa de rendimentos concedida ao trabalhador, que se relaciona proporcionalmente aos resultados econômicos, financeiros ou operacionais alcançados pela empresa. A Medida Provisória 794, de dezembro de 1994, enfatizou a previsão constitucional de que a participação nos lucros ou resultados não possuía caráter remuneratório. Em outras palavras, a PLR não é incorporada aos rendimentos do trabalho para efeito de cálculo trabalhista, tais como férias e 13º, e dos encargos sociais, como FGTS e INSS. Dessa forma, a PLR viabilizou a transferência de recursos das empresas para os seus empregados a um custo baixo.

Conforme argumenta Oliveira (2002, p. 311), a partir da Lei nº 10.101/2000, a PLR deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, por meio de uma comissão escolhida pelas partes, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional, ou por meio de convenção ou acordo coletivo. A negociação deve estabelecer os direitos de participação nos lucros ou resultados, as condições de pagamento, os instrumentos de aferição e o período de vigência.

Na prática, a instituição da PLR propicia que parte da remuneração do trabalhador fique condicionada ao seu desempenho e ao da empresa, podendo fazer com que a PLR se torne um mecanismo que obrigue o trabalhador a assumir a responsabilidade direta pela competitividade da empresa no mercado e a se ajustar, com maior facilidade, aos novos métodos de gerenciamento da produção e do trabalho.

No que tange à política salarial, destaca-se a Medida Provisória nº 1.053, de 30 de junho de 1995, vinculada diretamente ao Plano Real. Como afirma Oliveira (2002, p. 310), tal medida previu que os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuariam a ser fixados e revistos por meio de livre negociação coletiva e que, se fosse frustrada a negociação direta, as partes deveriam, obrigatoriamente, antes do ajuizamento do dissídio coletivo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de um mediador, a quem caberia concluir a negociação ou lavrar um laudo para instruir o dissídio coletivo. Como a MP 1,053/95 implementava medidas complementares ao Plano Real, exclui-se a adoção de cláusulas de reajuste ou correção salarial vinculada a índice de preços. Além disso, deveriam ser deduzidos na data-base todos os aumentos e revisões concedidos no período anterior. Na prática, essa medida representou o fim da política salarial que, até então, tinha tido papel decisivo nas negociações coletivas.

Por fim, a desindexação salarial promovida pela MP n.º 1.053 foi reforçada em 1997 com a MP n.º 1.906, que no mesmo momento que anunciou o salário mínimo de R\$120, também o desvinculou da possibilidade de correção automática por qualquer índice de reposição da inflação, assim como estipulou uma tabela de reajustes para os benefícios previdenciários que utilizava uma referência sem qualquer relação com a reposição salarial ou do custo de vida. “Nessa perspectiva, ganha destaque, em primeiro lugar, a busca de eliminação (ou flexibilização) de qualquer mecanismo de indexação dos salários a um indicador de preços ou de produtividade” (KREIN, 2007, p. 245).

### **1.3.4 Flexibilização na resolução de conflitos e fiscalização**

Na flexibilização da resolução de conflitos encontram-se: i) Comissão de Conciliação Prévia – CCP (Lei 8.959/00) e ii) Rito Sumaríssimo (Lei 9.957/00). No que tange à fiscalização, destaca-se a sua restrição imposta pela Portaria 865/95.

A criação das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), a partir da Lei nº 9.958 de janeiro de 2000, permitiu que as empresas e os sindicatos pudessem instituir comissões paritárias, com representantes de empregados e de empregadores, para tentar conciliar os



conflitos individuais do trabalho. Essas comissões podem ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical. Uma vez constituída qualquer demanda de natureza trabalhista, deve ser a ela submetida. Ademais, os resultados oriundos das CCPs são de caráter extrajudicial e devem ser executados diretamente pelas partes, que não podem mais encaminhar reclamações à Justiça do Trabalho, a não ser que fracasse a tentativa de conciliação, as partes podem ajuizar reclamações trabalhistas.

Oliveira (2002, p. 329) reforça que esperava-se desafogar a Justiça do Trabalho do grande volume de reclamações trabalhistas e agilizar a solução de conflitos individuais a partir da conciliação, mas a medida foi criticada. Krein (2007, p. 80-81) argumenta que tal medida possibilita que os trabalhadores e os empregadores efetuem acordos sobre débitos trabalhistas, inclusive com eficácia liberatória de alguns direitos, mesmo no curso do contrato, e sem a interferência do Estado. Nesta leitura, a CCP seria negativa ao trabalhador, pois este não tem igualdade de condições no momento da conciliação com o empregador, o que justificaria a presença da Justiça do Trabalho.

Seguindo o mesmo pretexto, de simplificar o processo de trabalho e estimular as soluções conciliatórias, foi criado o Rito Sumário, no ano 2000, no qual definiu-se que os dissídios individuais, cujos valores não excedessem quarenta vezes o salário mínimo na data do ajuizamento da reclamação, ficariam submetidos ao rito sumaríssimo, isto é, a um procedimento simplificado, resumido, cujo propósito seria agilizar as demandas de valor não superior àquele montante. Apesar de ser ágil, este instrumento processual faz com que o trabalhador torne-se exposto à insegurança do ponto de vista jurídico, uma vez que não promove a inconstitucionalidade em face do princípio do duplo grau de jurisdição - assegurar ao litigante vencido o direito de submeter à matéria decidida a uma nova apreciação jurisdicional, no mesmo processo.

Em termos de fiscalização do trabalho, o Ministério do Trabalho editou a Portaria 865/95, segundo a qual, havendo incompatibilidade entre a legislação e as cláusulas sobre condições de trabalho e direitos trabalhistas pactuadas em instrumentos coletivos, o fiscal do trabalho deve comunicar o fato à sua chefia imediata, que o submeterá à consideração da autoridade regional, cabendo a esta encaminhar a denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho. Dessa maneira, flexibiliza-se a fiscalização do trabalho, “passando-a de punitiva para de orientação” (NORONHA *et al*, 2006, p. 176). Isso enfraqueceu ainda mais os órgãos de fiscalização do trabalho e abriu espaço para a quebra de direitos por meio de negociação coletiva.

Em suma, as medidas que contribuíram, efetivamente, para reforçar a segmentação do mercado de trabalho e impor posições mais favoráveis à desregulamentação de direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho foram aquelas que regularizaram o regimento das cooperativas profissionais, do contrato de trabalho estagiário, da terceirização, do banco de horas, da participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR) e das CCPs.

### **1.3.5 Alterações na legislação empresarial**

Outras formas de minimização de custos empresariais foram adotadas e impactaram diretamente na regulação do trabalho. Nessa temática, destacam-se: i) o Estatuto da Micro e Pequena Empresa ( Lei 9841/99) e ii) Pessoa Jurídica (artigo 129 da Lei 11.196/05).

Noronha et al (2006) sustentam que o Estatuto da Micro e Pequena Empresa, instaurado em 1999, estabeleceu incentivos através da simplificação de obrigações administrativas e previdenciárias, inclusive dispensando-as do cumprimento de regras trabalhistas, tais como anotação das férias no livro (ou registro) dos empregados e não-obrigatoriedade de contratação de menores aprendizes do Senac.

Já o artigo 129 da Lei 11.196/05, com o intuito de diminuir as obrigações tributárias e previdenciárias de autônomos, promulga que o prestador de serviço de natureza intelectual, científica, artística ou cultural poderá pagar tributos federais e a contribuição previdenciária como pessoa jurídica. Segundo Krein (2007), os custos da empresa limitam-se ao pagamento e à gestão de um contrato comercial. Por esse expediente, as empresas economizam em torno de 60%, considerando as contribuições sociais e os direitos trabalhistas. Os custos das diversas contribuições previdenciárias de um PJ caem de 27,5% (assalariado com carteira assinada) para 12% a 15%. Ao mesmo tempo, o “empresário” tem espaço para reduzir a sua própria carga de impostos com o lucro presumido, Pis/Cofins cumulativo e isenção de IR na distribuição de lucros, o que significa redução de custos e comprometimento da arrecadação tributária, especialmente das fontes de financiamento da seguridade social.

Como apontam Noronha et al (2006), esta mudança causa divergências. O lado positivo é que a contratação do trabalhador na condição de empresa diminui os encargos trabalhistas. Por outro lado, abre-se margem para o uso inadequado desses contratos, pois as condições de trabalho de tais prestadores de serviços assemelham-se, muitas vezes, às de um empregado. Ademais,

para além da mudança legal, o fenômeno mais significativo ocorreu na própria dinâmica do mercado de trabalho por meio da ampliação da utilização de contratos entre empresas (principal e PJ), pois, em diversas situações, a relação entre elas mascara uma relação típica de emprego. É o fenômeno que estamos designando de “pejotização”, pois, na prática, o/a trabalhador/a é “convidado/a” a abrir uma empresa e emitir nota fiscal como pessoa jurídica em vez de ser registrado como empregado (KREIN, 2007, p. 154)

As alterações normativas efetivamente implantadas no Brasil após 1994 foram ao encontro das políticas macroeconômicas que visavam à reestruturação produtiva, bem como à adaptação do mercado trabalhista às novas exigências do mundo globalizado. As diversas estratégias de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro foram concretizadas através das alterações normativas implantadas no Brasil principalmente durante a década de 90. Intrinsecamente ligada à flexibilização, “a precarização evidencia a implementação de instrumentos que flexibilizam contratações e demissões, jornadas de trabalho, salários, regras do mercado de trabalho e a própria legislação trabalhista” (SOUZA, 2009, p. 01).

Mesmo adotando o modelo legislado, no qual a lei é o elemento central da regulação das relações trabalhistas, a realidade aponta para um descumprimento da legislação e para uma insuficiente fiscalização por parte dos órgãos competentes.

A pretexto de ajustar o mercado de trabalho a novos imperativos de produtividade e competitividade, o governo procurou, sempre que possível, atender as demandas empresariais para que fossem reduzidos os custos do trabalho, afrouxadas as normas de contratação e demissão, e flexibilizada a jornada de trabalho (OLIVEIRA, 2002, p. 335-336)

Neste contexto, as alterações no mercado laboral influenciam diretamente no conteúdo e nos resultados das negociações coletivas. Por um lado, observa-se o estímulo à relação direta capital-trabalho com o intuito de enfraquecer as negociações coletivas. Por outro, a crescente preocupação com a preservação do emprego ocupou o lugar das demandas salariais, obrigando os sindicatos mais atuantes a buscar soluções negociadas para conterem o desemprego.

#### **1.4 Negociações coletivas brasileiras a partir de 1994**

Na seção anterior, foram expostas alterações na legislação trabalhista que conduziram o processo de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho

brasileiro. Com o mesmo intuito, deve-se também analisar em que medida essas transformações influenciaram as negociações coletivas após o Plano Real.

A segunda metade da década de 90 foi marcada por graves problemas no mercado de trabalho, decorrentes da abertura indiscriminada da economia e do intenso processo de reestruturação econômica das empresas. Peres et al (2009) afirmam que, como consequência, observou-se o aumento significativo nas taxas de desemprego, do trabalho informal e das ocupações com vínculos de trabalho precários, além da queda dos rendimentos e aumento da concentração funcional da renda.

Em meio a este cenário, as negociações coletivas deixaram de ser sinônimo de ampliação de direitos ou benefícios. Verifica-se a partir de então “uma estagnação de novas conquistas e até, em diversos setores, um processo de barganha de direitos existentes em troca da manutenção (real ou pretensa) do nível de emprego” (KREIN, 2007, p.67). No entanto, mesmo com a crescente preocupação dos sindicalistas acerca da manutenção do emprego, cláusulas substantivas sobre o tema não foram inseridas nos instrumentos coletivos assinados. Segundo Krein (2007), o que se nota nas negociações firmadas na década de 90 é a manutenção de cláusulas que se referem a situações já cobertas pela legislação, como é o caso de cláusulas que envolvem a temática de reajustes salariais.

Além da manutenção de direitos já existentes, o autor destaca um processo maior de exclusão do que de introdução de cláusulas, sendo que os casos de inclusão nem sempre significaram acréscimo da regulação pública ou de novos direitos, uma vez que algumas normas inseridas nos instrumentos coletivos significaram uma flexibilização na determinação do uso e remuneração do trabalho, tais como: a inserção de normas relativas ao abono salarial em detrimento do reajuste, a participação nos lucros e resultados, a introdução da jornada flexível e do banco de horas, a regulamentação do trabalho das pessoas em contrato de experiência, por prazo determinado, e da mão-de-obra presidiária. Perante as normas flexibilizadoras, raríssimas são as exceções dos sindicatos que conseguiram se contrapor aos ajustes promovidos pelas empresas.

A fim de elucidar o conteúdo e a diretriz das negociações coletivas, Francisco Siqueira Neto e Marco Antônio de Oliveira<sup>3</sup> analisaram diversas convenções coletivas firmadas entre 1993 e 1997 nos setores metalúrgico, bancário, químico, metroviário e de construção civil, transporte urbano, alimentação e turismo. Como expõe Oliveira (2002), foram observadas perdas entre os metalúrgicos, com a supressão em 1995 da garantia do nível

---

<sup>3</sup> Siqueira Neto e Oliveira (1999).

de emprego: entre os bancários, que perderam, em 1996, uma cláusula relativa à insalubridade e periculosidade, e entre os metroviários, que sofreram a redução da gratificação por tempo de serviço, limitada a 30% do salário nominal a partir de 1994. Na construção civil, foram extintas, em 1995, as cláusulas relativas a programas de qualidade e produtividade e à antecipação salarial, e, no ano seguinte, foram extintas as cláusulas de auxílio creche, seguro de vida em grupo, estabilidade temporária ao empregado em idade de alistamento, vale transporte e comissão paritária para segurança no trabalho. No transporte urbano, extinguiu-se, em 1994, o auxílio a pais de excepcionais e, em 1996, caíram as cláusulas sobre salário substituição, garantia de piso salarial, compensações salariais, normas sobre férias, estabilidade do alistado e licença remunerada a adotante.

Mesmo assim, essas categorias chegaram a agregar novas cláusulas: aos bancários, auxílio cesta-alimentação, em 1994, e abono de faltas para dirigentes sindicais, em 1995; aos metalúrgicos, restrições à contratação de mão-de-obra temporária e garantia de emprego aos portadores de Aids, ambas em 1996; e aos trabalhadores do transporte urbano, garantia de estabilidade por 90 dias, em 1994, e adicional noturno, em 1995. Entre 1994 e 1997, os metroviários conseguiram agregar outros benefícios às suas convenções coletivas, como, por exemplo, abono de faltas para realização de exames escolares, adicional de periculosidade, ticket refeição, participação nos lucros ou resultados, multa por descumprimento de cláusula de convenção, implantação de plano de carreira, comissão de empresa, e abono de horas para os membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

Os químicos, por sua vez, conseguiram preservar quase todas as cláusulas sociais de 1993 e, a partir de 1994, tiveram apenas a redução das multas por dia de atraso no pagamento e por descumprimento de cláusulas de convenções coletivas. Porém, no mesmo ano, conseguiram obter vale transporte e aumento dos valores correspondentes a salário de aprendizes, remuneração de horas extras, adicional de trabalho noturno, aviso prévio, auxílio doença, auxílio ao filho excepcional e auxílio funeral.

Em conclusão, o estudo apontou que os benefícios de maior incidência em todas as categorias foram: as cláusulas de reajuste salarial (100%); garantia de estabilidade ao empregado em idade de alistamento militar (100%), em via de aposentadoria (87,5%), à gestante (75%), à vítima de acidente de trabalho (50%) e aos afastados por doença (75%); abono de faltas de estudante (87,5%); adiantamento salarial (62,5%); horas extras (62,5%); adicional de trabalho noturno (50%); e gozo de férias (50%). Dessa maneira, a análise do conteúdo das convenções reflete que “a maioria dessas cláusulas referia-se a situações já cobertas pela legislação trabalhista, havendo nas convenções coletivas uma reiteração de

garantias legais preexistentes ou uma tentativa de disciplinar ou de ampliar direitos previstos em lei” (OLIVEIRA, 2002, p. 252).

São detectados, ainda, o aumento de cláusulas relativas à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, a adição das alterações no regime na jornada de trabalho e o aumento de cláusulas relacionadas à demissão, bem como a supressão das cláusulas de reajustes salariais e cláusulas de preservação ao emprego ou alguma forma de estabilidade temporária visando à ampliação do prazo institucional. Além disso, raramente foram encontradas cláusulas sobre a organização dos trabalhadores ou referentes ao acesso dos sindicatos às informações das empresas.

Segundo Camargos (2009), de modo geral, as negociações coletivas na década de 90 basearam-se, também, na inclusão de cláusulas referentes a mudanças tecnológicas e organizacionais, terceirização e prevenção de acidentes de trabalho. Estas cláusulas refletem, ainda que de maneira genérica, as inovações temáticas introduzidas em virtude dos processos de reestruturação das empresas.

A introdução de inovações no conteúdo temático dos contratos coletivos de trabalho favoreceu o deslocamento das negociações mais gerais por setor para as negociações por empresa. Como afirma Krein (2007), o conteúdo básico das negociações descentralizadas, que, normalmente, se refere ao uso do tempo de trabalho, à reestruturação de tarefas, à introdução de novas tecnologias e à remuneração flexível, adapta-se melhor à negociação por empresa. Ademais, em alguns casos, a descentralização também advém da própria pressão dos trabalhadores, como forma de tentar assegurar o emprego ou obter condições mais favoráveis de barganha, e até garantir a representatividade na empresa. Como resultado da descentralização, tem-se a heterogeneidade no conteúdo dos acordos.

A partir de 2004, a retomada e a manutenção de altas taxas de crescimento do país, aliadas a certa estabilidade econômica, acarretaram na diminuição do nível de desemprego. O acúmulo de indicadores favoráveis, sob a égide de uma economia democrática, afetou positivamente o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas. Assim, cláusulas que interferem diretamente no aumento real de salários, como os reajustes salariais, passaram a ser frequentes nas negociações. Para uma análise mais precisa acerca do tema, recorre-se às pesquisas elaboradas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

O resultado da ação sindical pode ser avaliado a partir da distribuição dos reajustes salariais obtidos pelas unidades de negociação acompanhadas pelo DIEESE, em relação ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (INPC/IBGE) – índice de inflação utilizado com maior frequência nas mesas de negociação.

De forma geral, a pesquisa feita pelo DIEESE (2007) aponta que o período de 1996 a 2003 foi desfavorável para a determinação dos reajustes salariais no âmbito das negociações coletivas. Considerando o total de acordos cadastrados no Sistema de Acompanhamento de Salários/DIEESE, aproximadamente 43% das negociações praticadas resultaram na obtenção de reajustes inferiores ao INPC/IBGE, destacando-se no período os anos de 1999 e 2003. Em 1999, 50% dos casos de negociação salarial analisados não repuseram a inflação anual, sendo que algo em torno de 25% das categorias negociaram reajustes com perdas de mais de 1%. Já no ano de 2003, quase 60% das unidades de negociação então observadas não garantiram a reposição inflacionária e menos de 20% obtiveram aumentos reais de salários.

Segundo Peres et al (2009), a partir de 2004, a retomada do crescimento econômico e a queda da inflação possibilitaram uma inflexão, observando-se um comportamento relativamente homogêneo nos resultados das negociações coletivas: ano após ano, pelo menos 80% das categorias asseguraram reajustes iguais ou superiores ao INPC/IBGE. Em 2006, os sindicatos garantiram o melhor resultado aos trabalhadores: apenas 3% das categorias não conseguiram obter reajuste que pudesse recompor o poder de compra. Outro fato que deve ser destacado é que 12% das unidades da negociação registraram ganho real nos salários em percentual igual ou superior a 3%.

O DIEESE (2009) ainda mostra que os anos subsequentes, 2007 e 2008, mantiveram a tendência de garantia da recomposição dos salários, apesar de uma ligeira piora no último ano da série, quando, ainda assim, 88% dos acordos e convenções coletivas analisados previram reajustes iguais ou acima do INPC/IBGE. Sobre os reajustes aplicados aos pisos salariais em 2009, observa-se que aproximadamente 96% das unidades de negociação consideradas conquistaram pelo menos a reposição das perdas salariais ocorridas desde a última data-base. Segundo dados disponíveis no DIEESE, no ano de 2010, aproximadamente 97% das 290 negociações salariais registradas no primeiro semestre conquistaram reajustes salariais iguais ou acima da inflação medida pelo INPC/IBGE. Segundo o DIEESE (2007), tais movimentos sugerem que a referência e o limite oferecidos pelo INPC/IBGE foram gradativamente abandonados.

Dessa maneira, durante os anos 90, destacam-se as cláusulas relativas sobre reestruturação produtiva, jornada de trabalho e participação nos lucros ou resultados, sendo poucas as categorias profissionais que firmaram cláusulas que avançaram em relação à legislação. A partir de 2004, com a relativa estabilidade de preços e um crescimento

econômico sustentado, o poder de barganha dos trabalhadores se eleva proporcionando maiores ganhos salariais.



## CAPÍTULO 2

### **A INDÚSTRIA AUTOMOTIVA GOIANA: OS CASOS MITSUBISHI MOTORS CORPORATION AUTOMOTORES DO BRASIL E HYUNDAI MOTORS BRASIL**

Neste segundo capítulo, faz-se uma análise do processo de desenvolvimento da indústria automobilística no Brasil. O objetivo é capturar no movimento histórico os principais elementos estimuladores do desenvolvimento desta indústria no País, com vistas ao estágio recente de desconcentração industrial para fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Sobre tal movimento, investiga-se, em particular, a implantação das montadoras de veículos em Goiás.

O capítulo estrutura-se em três seções. A primeira seção compreende um recorte histórico que abrange desde a efetiva implantação da indústria automobilística no Brasil nos anos 1950 até o movimento recente de desconcentração e reestruturação do setor no País. A segunda seção foca as principais mudanças na indústria automobilística brasileira a partir dos anos 1990. Na terceira, e última seção, apresenta-se a instalação das montadoras no Estado de Goiás. A seção é subdividida em três subseções. A primeira aborda a evolução econômica do estado goiano, a segunda retrata os fatores determinantes para a instalação da MMC no município de Catalão, e a última contextualiza a implantação da montadora Hyundai em Anápolis.

#### **2.1 Indústria Automotiva no Brasil**

Até a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), o Brasil dependia totalmente da importação de carros montados. Mudanças neste cenário tiveram início quando as primeiras empresas do setor automobilístico se instalaram no país: a Ford Motors do Brasil, em 1919, a General Motors do Brasil (GMB), em 1925, e a Fiat, em 1928. Todas escolheram São Paulo como sede para suas atividades no País, que, inicialmente, ligavam-se à montagem local de veículos e à prestação de serviços de manutenção. A escolha dessa cidade, segundo Saes e Nozoe (2006), decorreu dos efeitos gerados pela expansão cafeeira nesta região, a urbanização e a atração de um grande contingente de mão-de-obra, incluindo a de imigrantes, juntamente com a formação de um mercado consumidor favoreceram a instalação das fábricas em São Paulo.

A partir de então, ao longo do século XX, a indústria automobilística brasileira passou por pelo menos três intensas ondas de expansão e desenvolvimento, caracterizadas por alguns fatores, tais como: a implantação efetiva dessa indústria a partir de meados dos anos 1950, o surto de expansão dos investimentos e o início de um processo de desconcentração dessa indústria a partir da metade dos anos 1970, e os intensos processos de reestruturação produtiva e organizacional, bem como a relativa desconcentração da indústria automotiva no espaço nacional nos anos 1990.

A formação e a expansão da indústria automobilística brasileira foram concretizadas no governo de Juscelino Kubitschek em 1956. Marcando uma etapa no caminho da rápida industrialização, a execução do Plano de Metas estimulou a entrada maciça de capital estrangeiro no país, propiciando o aumento de investimentos do setor automobilístico e a instalação de várias montadoras de veículos. A partir de então, o setor experimentou profundas transformações em sua estrutura produtiva e organizacional, numa dinâmica que foi sendo condicionada pelo movimento de expansão da indústria automobilística internacional, pelo contexto nacional de industrialização, e por intervenções e políticas governamentais.

O Plano de Metas foi elaborado com base em estudos realizados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES), Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal) e Comissão Mista Brasil/EUA e enumerava os problemas urgentes a serem solucionados no país. O Plano propunha a implantação dos departamentos de bens de consumo duráveis e bens de capital, no contexto do processo de substituição de importações<sup>4</sup>, bem como as metas a serem alcançadas, agrupadas em cinco grandes áreas de interesse: energia, transporte, alimentação, indústria de base e educação. Para a instalação das empresas automobilísticas, criou-se o Grupo Executivo da Indústria Automobilística (GEIA), vinculado ao Conselho do Desenvolvimento.

Além da criação do GEIA, a elaboração do Plano Nacional da Indústria Automobilística formalizaram a implantação de montadoras e o início da produção efetiva de automóveis no País. Tais iniciativas, conjugadas com uma série de incentivos e benefícios ao setor automobilístico, exerceram influência positiva sobre os investimentos automobilísticos naquele período, no entanto, a decisão de investir também contou com outros determinantes. Como afirma Botelho (2008), o capital, através de sua crescente mobilidade, busca explorar, em diversos lugares, os diferenciais existentes nos custos de mão-de-obra, matérias-primas,

---

<sup>4</sup> Ver Tavares (1972)

recursos energéticos, subsídios estatais e infraestrutura. Em uma fase expansionista, as empresas estrangeiras almejam novos mercados e melhores condições de custos e lucros.

Segundo Sarti e Laplane (2007), entre 1959 e 1973 a indústria automobilística mundial viveu seu período de ouro, no qual a produção de automóveis praticamente triplicou, alcançando 30 milhões de unidades anuais. Neste período, a indústria automobilística mundial, organizada na forma de um grande oligopólio internacionalizado, experimentou forte expansão. Apostando no crescimento do mercado brasileiro, a partir de 1956, empresas como a Ford, General Motors, Volkswagen, Mercedes-Benz, Scania-Vabis, Willys Overland, Toyota, Karmann-Ghia, Simca, Valtra, Chrysler e Volvo instalaram filiais no País. No que tange à distribuição territorial, essas empresas concentraram-se inicialmente na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), principalmente em São Bernardo do Campo, na região do ABC Paulista<sup>5</sup>.

A estrutura produtiva dessas novas fábricas era baseada na concepção fordista. Este modelo é caracterizado pela produção padronizada e em série, a utilização de esteiras rolantes, o uso de tecnologia eletro-mecânica e a contratação de trabalhadores de baixa qualificação. Ademais, verifica-se um alto grau de verticalização corporativa, além de rígidas relações entre as empresas e seus fornecedores. Dessa forma, esta configuração favoreceu a concentração de toda uma rede de suprimentos no entorno da indústria, o que estimulou ainda mais a polarização da indústria automobilística em torno do ABC.

Na década de 70, a indústria automotiva enfrentou os impactos da combinação de três fatores. Segundo Sarti e Laplane (2007), a desaceleração do crescimento da demanda, a elevação do preço do petróleo e a internacionalização das empresas japonesas, as quais lutavam para ingressar e consolidar sua participação no oligopólio, promoveram fortes oscilações na produção mundial de automóveis, acirrando ainda mais a procura por novos mercados consumidores. No Brasil, os anos 70 são descritos como uma época de crescimento econômico vertiginoso, rotulada de “década do Milagre Brasileiro”. A produção industrial se ampliava a todo o vapor, e as exportações batiam recordes. O setor automobilístico era uma das principais atividades produtivas no Brasil. Em contrapartida,

a concentração espacial da indústria teve seu auge na década de 1970, quando São Paulo chegou a participar com 40% da renda nacional e 58% da produção industrial, com destaque para a sua área metropolitana, que

---

<sup>5</sup> ABC Paulista, Região do Grande ABC ou ABC é uma região tradicionalmente industrial do Estado de São Paulo. A sigla vem das três cidades que, originalmente, formavam a região, sendo: Santo André (A), São Bernardo do Campo (B) e São Caetano do Sul (C). Atualmente, também fazem parte da região os municípios de Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra e Diadema.

alcançou 44% da produção industrial do. A partir de então, essa concentração passou a sofrer um lento declínio em favor de alguns pontos seletos do território nacional (BOTELHO, 2002, p 56)

Em meados dessa década, o Governo brasileiro implementou políticas nacionais de descentralização da indústria. Assim, assistiu-se a uma nova fase de expansão da indústria automobilística voltada principalmente para os Estados da região Sul e Sudeste.

Além de políticas governamentais voltadas para o desenvolvimento de outras regiões, Matos (1995) argumenta que outros fatores facilitam na desconcentração regional industrial, destacando-se: o esgotamento de vantagens aglomerativas (deseconomias de aglomeração), pressões sindicais, o aumento da poluição, criminalidade, conurbação e deficiências de infraestrutura, bem como o aumento dos preços dos terrenos. Além disso, a existência de uma periferia metropolitana nacional articulada a São Paulo por uma infraestrutura de transportes e comunicação e as políticas estaduais e municipais de benefícios para atração de novos investimentos impulsionaram a instalação de indústrias em outras regiões.

Sob estas condições, Correia (2008) aponta que entre 1974 e 1979 quatro novas unidades fabris foram implantadas, a Fiat na Região Metropolitana de Belo Horizonte/MG, a Agrale em Caxias do Sul/RS, a Volvo na Região Metropolitana de Curitiba/PR e uma nova fábrica da Mercedes-Benz em Campinas/SP.

Conforme Meiners (1999) salienta, a expansão da economia industrial para outros centros urbanos que apresentassem parque de fornecedores e de indústrias complementares especializadas, proximidade com os centros de decisão, condições de acesso a outros centros e ao exterior (portos, aeroportos, ferrovias, rodovias), disponibilidade de serviços de telecomunicações eficientes, mercado financeiro desenvolvido, serviços urbanos especializados, existência abundante de mão-de-obra treinada e adequada às atividades industriais fizeram com que as empresas procurassem não se afastar do principal mercado consumidor e fornecedor do País, ou seja, não houve uma tendência de desconcentração generalizada dentro do espaço nacional, mas sim um processo de acomodação das empresas, tendo em vista variações de custos espaciais, originando um movimento de “desconcentração concentrada”.

Nos anos oitenta, a retomada do crescimento das economias desenvolvidas ofereceu novo impulso para o incremento da produção de automóveis e potencializou as tendências de renovação do setor. “A produção anual de automóveis nos vinte maiores países produtores aumentou de 30 milhões de unidades, em 1983, para 36 milhões, em 1990” (SARTI E LAPLANE, 200, p 8).

Segundo os autores, a reativação da demanda e a expansão das empresas japonesas acirrando a concorrência, fizeram com que as montadoras promovessem pesados investimentos em inovação. Estas estratégias resultaram em importantes inovações do ponto de vista tecnológico, organizacional e mercadológico. O produto passou a evoluir na direção da redução do tempo de introdução de novos modelos e da maior “customização” dos produtos. Os automóveis passaram a incorporar dispositivos eletrônicos (“eletrônica embarcada”) e a utilizar componentes mais leves, de plástico e de alumínio. Também passaram a introduzir especificações mais rigorosas de segurança e de níveis de poluição, além de exibir significativo aumento de eficiência em termos energéticos. Essa renovação na esfera produtiva, denominada “toyotismo”, é de origem japonesa, e foi adotada pelas demais concorrentes instaladas nos países desenvolvidos nas décadas de 70 e 80. O novo modelo era baseado na flexibilidade na produção de veículos diferenciados e na qualidade total obtida com a maior participação dos trabalhadores na gestão da produção e maior integração logística e tecnológica ao longo da cadeia produtiva, que permite operações em *just-in-time* e a redução generalizada dos estoques e dos custos totais.

No Brasil, a década de 80 foi marcada pela substituição dos planos de desenvolvimento pelos planos de estabilização, que procuravam combater a inflação e estabilizar a economia. Nesse novo contexto, o mercado consumidor foi reduzido, o que acarretou na interrupção da expansão dos investimentos da indústria automotiva. Para compensar a baixa na demanda doméstica, o setor procurou atender ao mercado externo (RIBEIRO e CUNHA, 2007b). A fim de atender as exigências do comércio externo e assegurar um patamar mínimo de qualidade dos seus produtos, as empresas do setor tiveram que passar por um ajuste produtivo.

Até 1990, o mercado automobilístico brasileiro ainda estava fechado para as importações de veículos, o que criava uma situação de monopólio interno. Botelho (2002) relata que o padrão fordista/taylorista de organização do trabalho, combinado com a ampla oferta de mão-de-obra e a restrição à atividade sindical por parte do Estado, caracterizou o uso intensivo da força de trabalho por parte das empresas, retardando os movimentos de modernização no setor. As empresas, apoiadas por um mercado fechado aos concorrentes externos, não se preocupavam com a qualidade ou preço dos produtos.

Segundo estudo realizado sobre o setor no início da década de 1990 (FERRO, 1993), a indústria automobilística brasileira encontrava-se em uma situação de baixa produtividade, baixa qualidade dos produtos, baixo nível de automação dos processos produtivos, conflitos

no interior da cadeia produtiva, conflitos permanentes com os trabalhadores e modelos de veículos antigos e defasados.

Sob estas condições, a década de 90 é marcada por transformações na política econômica dos sucessivos governos federais, com profundos impactos sobre a política brasileira, em especial do setor automobilístico.

## **2.2. A indústria automobilística brasileira a partir dos anos 1990**

Nos anos 90, o crescimento da produção mundial de automóveis perdeu impulso novamente. No início da década, a recessão nas economias desenvolvidas interrompeu a expansão do mercado automobilístico (SARTI E LAPLANE, 2007). Tal movimento estava associado aos mercados maduros, relativamente saturados, nos países desenvolvidos, com percentagens elevadas de proprietários de vários veículos e com graves problemas de congestionamentos e de poluição ambiental.

Em contrapartida, os mercados nos países em desenvolvimento na América do Sul e na Ásia apresentam desempenho mais dinâmico, ganhando o status de países emergentes na indústria automobilística. Diante deste cenário,

a estagnação dos grandes mercados nos países desenvolvidos e a rápida expansão nos países em desenvolvimento criou três grandes desafios para as montadoras: Primeiro reorganizar a cadeia de valor visando adequá-la às novas condições de rentabilidade; Segundo aprofundar a internacionalização da produção, de modo a fortalecer sua presença nos mercados com maior potencial de crescimento ou baixo custo de produção; Terceiro adequar sua estrutura de produção ao surgimento dos grandes blocos comerciais na economia mundial (SARTI E LAPLANE, 2007, p. 9)

Nota-se que os países em desenvolvimento se tornaram pólos de atração de investimentos das montadoras. As norte-americanas e as europeias concentraram seus investimentos na América do Sul, México e Ásia atraídos, principalmente, pelo potencial do mercado consumidor local e regional.

Nos anos 90, a indústria automobilística brasileira passou por um processo de intensa reestruturação. Além da integração no Mercosul<sup>6</sup>, Nabuco e Mendonça (2002) ressaltam que as políticas nacionais de atração de investimentos no setor automobilístico foram os

---

<sup>6</sup> O Mercado Comum do Sul (Mercosul) é a união aduaneira (livre comércio intrazona e política comercial comum) de cinco países da América do Sul. Em sua formação original (1991), o bloco era composto por quatro países: Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. Posteriormente, o Chile passou a integrar o mercado.

incentivos à modernização das plantas já existentes, a revitalização do parque industrial e os incentivos ao aumento da demanda e abertura comercial, através de incentivos fiscais para carros populares e redução dos níveis de proteção tarifária.

No final da década de 80 e início da década de 90, houve a promoção de uma abertura financeira e comercial, com intuito de estimular uma forte modernização na indústria nacional. Contudo, a grande rapidez e a forma desordenada com que foi feita a abertura comercial do país provocaram forte impacto sobre o setor industrial. Num primeiro momento, foram eliminadas as barreiras não tarifárias com a extinção do Anexo C, “uma lista da qual faziam parte cerca de 1300 produtos com a importação proibida em razão da produção de similar nacional”. Em seguida, as tarifas foram reduzidas (MANZANO, 2004).

Conforme destacam Ribeiro e Cunha (2007, p. 82), a produção de veículos sofreu um recuo de 1.013.352 em 1989 para 914.466 em 1990. Zauli (1997, p.74) salienta que depois de um longo período de estagnação do mercado interno e de baixos investimentos, no início da década de 90 a indústria automobilística nacional deparou-se com sérios problemas de competitividade em relação ao padrão internacional. Segundo o autor, a produção nacional de veículos estava estagnada e havia uma profunda defasagem tecnológica e organizacional, com baixos índices de produtividade e qualidade, que impunham aos consumidores produtos obsoletos e de preços elevados. Torna-se impraticável a inadequação dos mecanismos de financiamento da produção e do consumo de veículos à necessidade de expansão do mercado doméstico.

Perante o impasse setorial, medidas unilaterais foram tomadas pelo governo e abriram caminho a negociações que envolveram montadoras, fornecedores, sindicatos e o próprio governo mediante a criação da Câmara Setorial do Setor Automotivo. Como relata Zauli (1997), o primeiro acordo firmado no âmbito da Câmara foi celebrado em março de 1992. Depois de três meses de intensas negociações, as partes envolvidas comprometeram-se mutuamente com a implementação de uma série de cláusulas relativas à recuperação do setor automotivo nacional, destacando-se: i) redução de 22% nos preços dos automóveis de passeio e comerciais leves; ii) manutenção do nível de empregos no setor; iii) correção mensal dos salários dos trabalhadores pelo índice médio (FIPE/DIEESE) da inflação do mês anterior; iv) relançamento dos consórcios em novas condições; v) revisão das condições de financiamento de ônibus, caminhões e tratores; e vi) constituição de um Grupo de Trabalho (GT) para a discussão do Contrato Coletivo de Trabalho.

Em função dos resultados promissores alcançados no acordo de 1992, uma nova pauta de compromissos foi elaborada pelos participantes da Câmara Setorial e um novo

acordo foi assinado em 1993. O novo acordo objetivava: i) elevação no nível de produção e na oferta de empregos; ii) melhoria na qualidade dos produtos; e iii) fortalecimento da marca BRASIL nas exportações nacionais. Tais objetivos seriam alcançados através da redução de alíquotas de impostos<sup>7</sup>, diminuição das margens de lucro em toda cadeia produtiva, diminuição dos preços aos consumidores e implementação de projetos buscando qualidade, produtividade e incorporação de novas tecnologias.

Almeida et al (2006) ressaltam que a redução nos preços de veículos beneficiou principalmente os veículos de até 1.000 cilindradas, com o intuito de aumentar a demanda do carro popular. Como resultado, os acordos produziram uma importante recuperação no volume de vendas. Entre 1992 e 1993, as vendas cresceram 48,03%, sendo que a participação dos veículos de motor 1.0 nas vendas domésticas, que correspondia a 4,3% em 1990, em 1994, estava em torno de 45%.

Por outro lado, as alíquotas de proteção menores, juntamente com o aquecimento da demanda doméstica, aumentaram a participação dos veículos importados na frota nacional, e a defasagem dos modelos domésticos foi ressaltada, tornando os importados altamente atraentes (ALMEIDA et al., 2006, p. 4). Dessa forma, as importações saltaram de 115 veículos em 1990 para 184.358 veículos importados em 1994, representando, neste último ano, 13,4% do total das vendas internas de autoveículos e alcançando um déficit na balança comercial equivalente a US\$ 286,6 milhões.

Frente ao desequilíbrio comercial, reações protecionistas por parte do governo foram tomadas. A primeira medida implicou uma reversão na direção das mudanças da tarifa de importação de veículos, que, desde o início da década, seguia uma linha crescentemente liberalizante. Segundo Hollanda Filho (2003, p. 784), o governo brasileiro elevou a alíquota para importação de veículos para 32% em fevereiro de 1995 e, um mês depois, para 70%. A primeira reação contra a medida foi imediata e veio por parte do próprio Presidente da República da Argentina. Diante do protesto argentino, o governo brasileiro decide excluí-las da alíquota imposta para importações de veículos - inicialmente por um período temporário de trinta dias e, um mês depois, em definitivo -, resolvendo o problema no âmbito regional.

De acordo com o autor, no mesmo ano, o governo brasileiro assina a Medida Provisória (MP) 1.024, instaurando o novo Regime Automotivo no País. Com o intuito de

---

<sup>7</sup> Cabe destacar a diminuição do IPI para carros populares, fato de grande importância para a retomada do crescimento da produção, contribuindo para que o mercado interno ganhasse uma nova dimensão e a indústria brasileira se orientasse para uma especialização no segmento de veículos de pequeno porte.



atrair novos investimentos externos, a MP previa a diminuição dos impostos<sup>8</sup> de importação de máquinas, equipamentos, matérias-primas e peças para empresas do setor (montadoras e fornecedoras). As regras do novo regime, com duração prevista para até o final de 1999, davam benefícios específicos para empresas montadoras e produtoras de autopeças já instaladas no País e para aquelas que viessem a se instalar. Vale ressaltar que o governo federal estendeu até 2020 o regime tributário especial para as montadoras de veículos e fabricantes de autopeças do Nordeste, Norte e Centro-Oeste do País<sup>9</sup>.

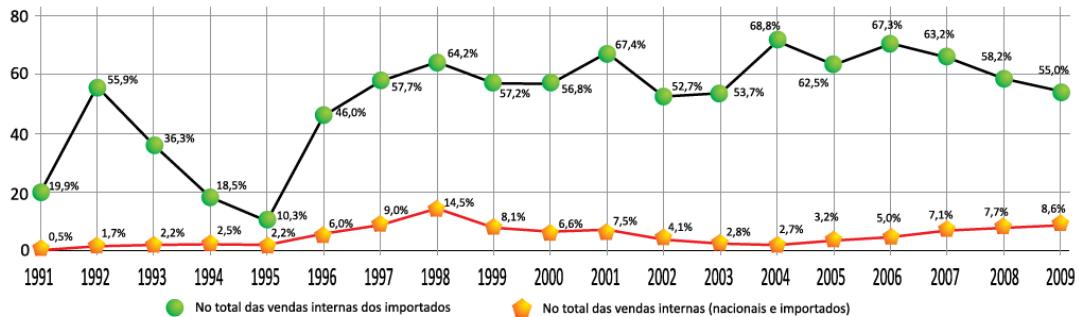
Associado ao processo de abertura comercial e integração regional pelo Mercosul, o Regime Automotivo Brasileiro possibilitou o aumento do fluxo de comércio Brasil-Argentina entre 1996 e 1999. Mantellatto (2006) afirma que a aproximação entre Argentina e Brasil dá-se: a) pelo aumento dos fluxos de comércio; b) pela especialização e complementaridade produtivas; c) pelos altos índices de comércio intra-firma, d) pela atração de novos investimentos diretos; e e) pela inserção da região no circuito mais amplo de exportação e importação de partes, peças, componentes e veículos finais. Esses fatores contribuíram para que as montadoras estabelecessem estratégias orientando suas atividades na busca de complementação e especialização entre as unidades produtivas localizadas nesses países. Após a adoção do Regime, mais da metade dos veículos importados era de procedência da Argentina e dois terços das exportações brasileiras tinham como destino o mercado argentino (SARTI, 2001 apud CAMARGO, 2006, p. 136).

---

<sup>8</sup> O Regime promovia uma redução do imposto de importação de veículos para as montadoras que aderissem ao regime. A alíquota ficava reduzida em 50%, ou seja, para 35%, dado que outro decreto da mesma data mantinha a tarifa cheia de 70% para 1996. A importação de bens de capital (máquinas e equipamentos) é beneficiada com redução de 90% na alíquota; a de insumos (matérias-primas e peças) com uma redução de 85% (que resultava numa alíquota de 2%) em 1996, que diminuiria anualmente até 40% em 1999. (HOLLANDA FILHO, 2007, p 788).

<sup>9</sup> As companhias habilitadas poderão compensar parte dos pagamentos das contribuições de PIS e Cofins por meio de créditos de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) obtidos nas vendas no mercado interno, desde que destinem ao menos 10% do valor do crédito gerado a investimentos nas áreas de pesquisa e desenvolvimento de novos produtos. Para gozar dos benefícios fiscais, as empresas devem apresentar novos projetos de inovação tecnológica ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (Mdic) até o dia 29 de dezembro deste ano. As regras foram estabelecidas por medida provisória publicada ontem no Diário Oficial da União.

**Gráfico 1 - Participação dos importados da Argentina nas vendas internas no atacado – 1991/2009 (%)**



Fonte: ANFAVEA (2010).

Como aponta o Gráfico 1, a participação da Argentina no total de vendas internas dos importados é crescente a partir de 1995. Neste ano, 10,3% dos autoveículos importados são de origem argentina, cerca de 38 mil unidades, o que corresponde a 2,2% do total de vendas internas (nacionais e importados). Em 1998, a participação dos autoveículos argentinos atinge 64,2% das vendas de importados, aproximadamente 223 mil unidades, equivalente a 14,5% das vendas totais. Nos anos seguintes, a importação de unidades argentinas alterna entre crescimento e queda, a média das importações no período de 1999 a 2009 é de 60,2%. Nota-se que entre os anos de 2006 e 2009 o peso dos produtos importados argentinos sofre redução contínua, porém com média de 60,9%, bem acima da média anterior ao Regime Automotivo, cerca de 28%.

**Tabela 1 - Total de automotores importados pela Argentina (unidades) e a participação das importações brasileiras no mercado argentino de autoveículos (unidades) no período 2003-2009**

Ano	Total de Automotores Importados	Automotores Importados do Brasil	Participação brasileira
2003	98.035	88.054	89,80%
2004	211.212	193.016	91,4%
2005	300.477	273.045	90,9%
2006	299.147	240.893	80,5%
2007	372.538	280.682	75,3%
2008	429.589	310.332	72,2%
2009	276.246	210.677	76,3%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Asociación de Fabricas de Automotores (ADEFSA)

Em contrapartida, Tigre et al. (1998) afirmam que as exportações totais de automotores brasileiros apresentam uma tendência positiva durante a década de 90, passando de 127.153 unidades em 1991 para 305 mil em 1997. As exportações com destino ao mercado argentino também acompanharam a melhora, passando de 76.164 automotores em 1991 para 160 mil em 1996.

A participação dos automotores brasileiros importados no mercado argentino, após 2003, pode ser analisada de acordo com a Tabela 1. No período de 2003 a 2005 observa-se uma tendência crescente no índice, com média de 90,7% de participação brasileira e um total de 554 mil automotores importados do Brasil. No ano seguinte, apresenta-se uma queda no total de automotores importados pela Argentina, juntamente com uma redução na participação brasileira. No biênio 2007-2008, o total de automotores importados do Brasil volta a se elevar, porém a participação brasileira no total de importados cai à sua menor taxa, cerca de 72%. Já no ano de 2009, a participação brasileira se eleva, mesmo com a redução das unidades importadas brasileiras.

Segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, até meados de 2008 vigorou um acordo bilateral entre Brasil e Argentina, que mantinha o coeficiente de exportação chamado *flex* limite único, válido para os dois países, no valor de 1,95. Desta forma, se a Argentina exportasse ao Brasil US\$1 bilhão poderia importar do Brasil até US\$1,95 bilhão sem pagar tarifa de importação. O *flex* (coeficiente de desvio sobre as exportações) é um número que se aplica sobre as exportações efetivamente realizadas, para definir o limite das importações sem pagamento de Imposto de Importação (com alíquota zero).

Em junho de 2008, Brasil e Argentina anunciaram um novo acordo que mantém um sistema de comércio bilateral regulado de automóveis até 2013, quando o intercâmbio ficará liberado. Segundo o acordo, a Argentina poderá exportar 2,5 dólares por cada carro importado, enquanto o Brasil poderá exportar 1,95 dólar para cada dólar importado da Argentina.

A principal mudança em relação ao acordo anterior está na cota limite de importação, a qual passará a favorecer a Argentina, que terá um incentivo para exportar mais, estimulando novos investimentos no País.

A regionalização da produção pelo comércio internacional de automóveis intensificou-se, sobretudo, no interior dos blocos de comércios ou entre países que mantinham acordos comerciais neste setor.

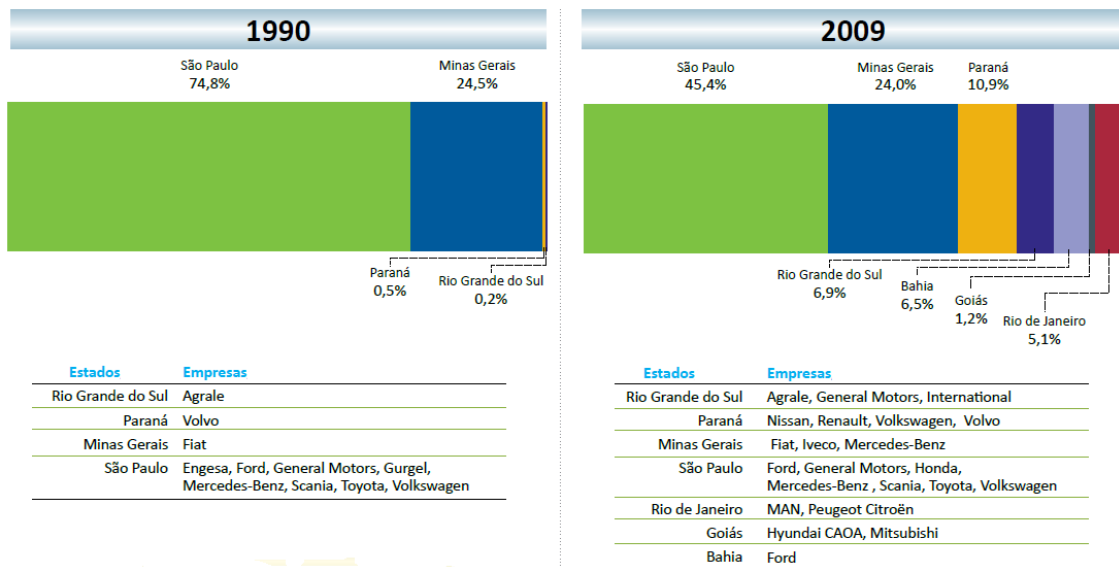
A internacionalização da produção de automóveis seguiu duas lógicas principais: em primeiro lugar, a maior proximidade dos grandes mercados consumidores, para diminuir custos de transporte e de distribuição; em segundo lugar, a reação das montadoras à implementação, efetiva ou potencial, de restrições ao ingresso de veículos importados, para proteger empregos e/ou a balança comercial. Em consequência, nos anos 90 o comércio internacional de automóveis assumiu uma forma fortemente "regionalizada" (SARTI E LAPLANE, 2007, p. 17)

No caso do Brasil, a regionalização da produção foi possível pela instituição do Mercosul e foi favorecida pelos incentivos oferecidos pelo Governo Federal no âmbito do Regime Automotivo Brasileiro, pela recuperação da demanda interna, pela estabilização dos preços, pela acirrada concorrência entre as montadoras locais e os novos rivais, pela instabilidade do oligopólio mundial e pela estratégia de internacionalização das montadoras globais (RIBEIRO e CUNHA, 2007).

Segundo Sarti e Laplane (2007), a recuperação do mercado interno brasileiro, a ameaça de entrada de novos concorrentes como decorrência da abertura da economia, a criação do Mercosul e os incentivos oferecidos pelo "Regime Automotivo" atraíram uma forte onda de investimentos das montadoras transnacionais que ampliaram a capacidade, mudaram a estrutura territorial e estabeleceram novas tendências para o desenvolvimento do setor. Quando os investimentos maturaram, no final dos anos noventa, a produção de automóveis no Brasil estava territorialmente mais descentralizada, contava com a participação de montadoras japonesas, rompendo, assim, com o virtual monopólio das montadoras norte-americanas e europeias, e estava fortemente especializada na produção de automóveis de pequeno porte (compactos e subcompactos).

As unidades fabris instaladas focaram não apenas na entrada de novas fábricas no território nacional, mas também na construção de novas plantas de unidades já existentes, bem como na remodelação das unidades já instaladas. A indústria de montagem chegou a situar-se entre as principais produtoras de automóveis do mundo, sendo a primeira em número de montadoras a partir do ano de 2000.

Como aponta a Figura 1, a distribuição geográfica das novas unidades fabris obedece a lógica de desconcentração dessa indústria, mediante estratégias focadas, principalmente, em redução de custos e proximidade de mercados consumidores. Vale ressaltar que, como aponta Firkowski (2007), a relativização da supremacia espacial de São Paulo não foi plena, tendo em vista que parte considerável das novas unidades produtivas se reportam às unidades mais antigas implantadas em São Paulo e Minas Gerais.

**Figura 1 - Produção por unidade da federação - 1990 e 2009**

Fonte: ANFAVEA (2010).

Nota-se que, em 1990, a produção de veículos estava 74.8% concentrada no Estado de São Paulo, seguida por Minas Gerais, com 24,5% da produção. Já o ano de 2009 retrata mudanças que ocorreram nesse panorama durante o período. Empresas automobilísticas instalaram-se em diferentes regiões do País, principalmente em direção aos Estados do Rio Grande do Sul, Paraná, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Goiás. É nesse contexto que ocorreu a instalação de duas novas montadoras no estado goiano: a MMC em Catalão, no ano de 1998, e a Hyundai em Anápolis, no ano de 2007. Deve-se destacar que essas plantas produtivas não reúnem as seções mais complexas de uma empresa automotiva. Os componentes mais sofisticados são importados e montados nas empresas. Essas companhias são, portanto, similares às maquiladoras mexicanas.

Dessa maneira, em termos de localização geográfica dos investimentos, observou-se uma “inversão” no fluxo dos recursos, antes orientado para a Região Metropolitana de São Paulo.

Segundo Arbix (2006), as razões que explicam a dispersão dos investimentos são múltiplas, tais como: i) a questão dos custos trabalhistas; ii) menor inclinação dos trabalhadores ao conflito; iii) ausência de tradição sindical; iv) a melhoria da malha rodoviária e infraestrutura em outras regiões; v) a necessidade de ser aproximar de novos mercados; vi) a possibilidade de construção de um sistema produtivo complementar no Cone Sul, devido a

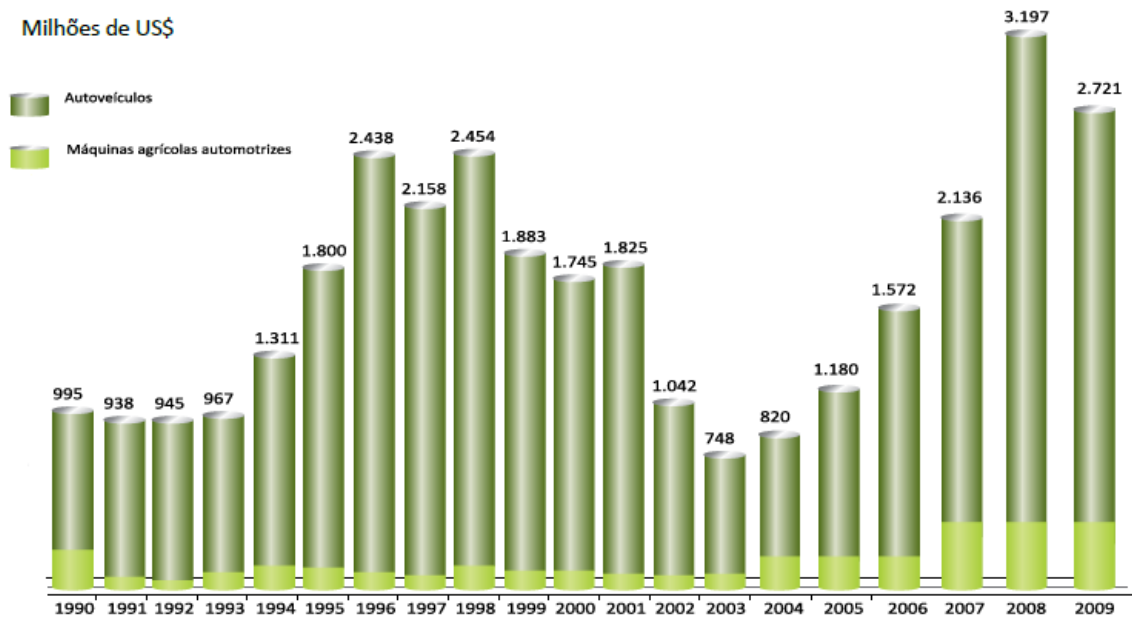
previsões otimistas em relação ao Mercosul; e vii) a guerra fiscal deflagrada entre estados e municípios.

A ampliação dos investimentos estrangeiros e o distanciamento do governo federal em prol de políticas regionais despertaram o interesse dos estados brasileiros em atrair novos investimentos. Nesse sentido, governantes estaduais e municipais aderiram à utilização crescente de incentivos, subsídios e isenções fiscais.

Em contrapartida ao estabelecimento de uma nova unidade automotiva em seu território, o estado e a cidade escolhidos oferecem uma série de incentivos que incluem, invariavelmente, os seguintes pontos: doação de terreno para a instalação da planta, fornecimento da infraestrutura necessária, isenção de impostos estaduais e locais por períodos não inferiores a 10 anos, concessão de empréstimos pelo estado a taxas inferiores às do mercado e garantias legais, financeiras e estatais.

A indústria automobilística brasileira ocupa, atualmente, sete estados brasileiros e conta com a atuação de 25 empresas, que possuem 50 unidades fabris instaladas no País. Paralelamente, são 500 empresas de autopeças e mais de 4.420 concessionárias. Enfim, esses números ilustram o poder multiplicador dessa indústria na geração de produtos, serviços, empregos, renda, consumo e tributos. De acordo com o Gráfico 2, apresentado a seguir, nota-se o volume de investimentos efetivados pelas montadoras no Brasil.

**Gráfico 2** - Investimentos das montadoras brasileiras (em US\$ milhões)



Fonte: ANFAVEA (2010)

A partir de 1994, com a implantação de políticas de incentivo, juntamente com a estabilização no nível de preços e a recuperação da demanda interna, observa-se uma elevação nos investimentos realizados pelas montadoras instaladas no País. No período de 1994 a 1999, o montante de US\$ 12 bilhões foi investido em território nacional.

Contudo, o consumo foi desestimulado, impactando diretamente nos níveis de investimentos produtivos no início dos anos 2000. Nestas condições:

o cenário econômico convivia, de um lado, com a atividade econômica restringida pela política monetária e pelos efeitos negativos do ‘apagão’ elétrico e, de outro, com a aceleração dos índices de inflação, que chegaram ao final de 2002 na casa de dois dígitos (12,5%, variação anual do IPCA). A fase inaugurada na gestão do governo Lula, em 2003, caracteriza-se pela mudança do cenário internacional, do ponto de vista tanto dos fluxos financeiros, como do comércio mundial. O ciclo de liquidez no mercado financeiro internacional ganhou força ao longo no período e abriu oportunidade para o Brasil atrair um fluxo crescente de capitais (*portfólio* e aplicações em renda fixa) e de Investimentos Direto Externo (IDE). Estados Unidos e Japão, que tinham passado por forte desaceleração entre 2000 e 2001, retomaram rápida e expressivamente o crescimento econômico (FUNDAP, 2008, p. 5)

Os efeitos da aceleração da economia mundial rebateram no Brasil de forma mais expressiva a partir de 2004. O ajuste microeconômico realizado pelas empresas ao longo da abertura comercial (redução de custos, diferenciação de produtos e inovações tecnológicas) e as desvalorizações ocorridas pós-crise cambial de 1999 aumentaram a competitividade da estrutura produtiva brasileira. Aliado a esses fatores, o baixo dinamismo do mercado interno até 2003 também influenciou as estratégias das empresas no sentido de direcionarem ao mercado externo parcela crescente da produção e do investimento.

Como podemos observar na Tabela 2, no que tange à produção, há um crescimento entre 1994 e 1997, impulsionado pelas vendas no mercado interno. No período entre 1998 e 2002, prevalece a queda na produção de automóveis, aliada à baixa criação de postos de trabalho. Ademais, nota-se o crescimento no número de unidades exportadas, traduzindo uma orientação para o mercado externo. A partir de 2004, o setor automobilístico ganhou novo fôlego, com crescimento significativo de 40% nas exportações em relação ao ano de 2003, e bateu recorde de produção em relação aos anos anteriores (cerca de 2,31 milhões de automóveis produzidos). O último recorde havia sido registrado no ano de 1997, com 2,07 milhões de unidades. A tendência de crescimento das unidades produzidas, vendidas e exportadas, bem como os empregos gerados e o faturamento das empresas, permaneceu

positiva nos anos posteriores, embalada, principalmente, pelo crescimento do mercado interno.

De acordo com o estudo do Grupo de Conjuntura/FUNDAP (2008), o mercado interno foi favorecido por vários fatores, destacando-se: mudanças que facilitaram o acesso ao crédito, relativa queda na taxa de juros, controle da inflação, aumento da oferta de emprego, adoção de política de recuperação do valor real do salário mínimo e consolidação de um conjunto de políticas sociais distributivas de renda.

**Tabela 2** - Produção de autoveículos no Brasil (unidades); número de empregos gerados; vendas de autoveículos novos nacionais (unidades), exportações de autoveículos (unidades) e faturamento líquido (US\$ milhões) no período 1994-2009

<b>Ano</b>	<b>Produção de autoveículos (unidade)</b>	<b>Empregos (unidade)</b>	<b>Vendas de autoveículos novos nacionais (unidade)</b>	<b>Exportações de autoveículos (unidade)</b>	<b>Faturamento líquido (US\$ milhões)</b>
1994	1.581.389	107.134	1.206.823	377.627	35.163
1995	1.629.008	104.614	1.359.332	263.044	35.367
1996	1.804.328	101.857	1.506.783	296.273	38.204
1997	2.069.703	104.941	1.640.243	416.872	41.889
1998	1.586.291	83.049	1.187.737	400.244	40.174
1999	1.356.714	85.100	1.078.215	274.799	33.379
2000	1.691.240	89.134	1.315.303	371.299	36.348
2001	1.817.116	84.834	1.422.966	390.854	36.954
2002	1.791.530	81.737	1.363.377	424.415	35.003
2003	1.827.791	79.047	1.354.807	535.980	33.903
2004	2.317.227	88.783	1.517.053	758.787	41.945
2005	2.530.840	94.206	1.626.683	897.144	45.269
2006	2.612.329	93.243	1.785.372	842.837	48.474
2007	2.980.108	104.274	2.185.645	789.371	57.833
2008	3.215.976	109.848	2.445.200	734.583	61.488
2009	3.182.923	109.043	2.652.366	475.325	62.238

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pela ANFAVEA (2010)

Diante deste cenário, a instalação de novas unidades fabris no território nacional pode ser observada. Como se nota na Tabela 3, cidades como Gravataí-RS, Camaçari-BA, São José dos Pinhais-PR, Resende-RJ, Catalão-GO e Anápolis-GO refletem o mapa dos pólos automobilísticos brasileiros, e uma relativa desconcentração locacional das montadoras. Porém, vale ressaltar que o Estado de São Paulo ainda concentra uma grande parte das empresas.



**Tabela 3** - Instalação das unidades fabris por cidade no período 1994-2007

<b>Ano</b>	<b>Empresa</b>	<b>Cidade</b>
1995	Volvo	Pederneiras/SP
1996	Volkswagen	São Carlos/SP
1996	Volkswagen	Resende/RJ
1997	Honda	Sumaré/SP
1997	Case	Piracicaba/SP
1998	Mitsubishi	Catalão/GO
1998	Toyota	Indaiatuba/SP
1998	Chrysler	Campo Largo/PR
1999	Renault	São José dos Pinhais/PR
1999	GM	Mogi das Cruzes/SP
1999	DaimlerChrysler*	Juíz de Fora/MG
2000	GM	Gravataí/RS
2000	Nissan	São José dos Pinhais/PR
2000	Iveco	Sete Lagoas/MG
2001	PSA Peugeot Citroën	Porto Real/RJ
2001	Ford	Camaçari/BA
2007	Hyundai	Anápolis/GO

Fonte: ANFAVEA (2006)

\* A empresa é fruto da fusão entre Mercedes e Chrysler

O atual ciclo de expansão, baseado nos elementos acima descritos, avançou para uma etapa superior. O consumo lastreado no ciclo de crédito gerou demanda para a indústria de transformação e ocasionou elevação do nível de utilização da capacidade instalada. Somente o ano de 2009 apresenta uma leve inflexão, cujo principal motivo está relacionado à influência da crise mundial e seus rebatimentos, mas deve-se destacar que os patamares das variáveis permaneceram elevados. Esta constância pode ser atribuída às medidas adotadas pelo governo para estimular o setor.

O ano de 2008 marca a divisão entre uma situação de tranquilidade em relação à condução da política econômica e de maior turbulência no cenário internacional, num contexto de aceleração do crescimento doméstico.

A partir do último quadrimestre de 2008, a crise deprimiu fortemente os mercados automotivos mais maduros, acelerando o processo de fortalecimento dos mercados emergentes. A queda das vendas de automóveis foi tão drástica nos Estados Unidos e na Europa que os governos se viram obrigados a intervir para evitar o agravamento da situação. As consequências mais notáveis da crise foram a falência da General Motors Corporation (até

2007, a maior montadora de veículos automotores do mundo) e da Chrysler, terceira maior produtora norte-americana de veículos. (PRATES et al, 2010).

Como afirmam os autores, o governo dos Estados Unidos, em associação com o governo canadense e com um fundo controlado pelo sindicato UAW (*United Auto Workers*), interveio diretamente para evitar a *débâcle* da General Motors, criando uma nova empresa – a General Motors Company –, que, em troca de dívidas detidas pela antiga GMC, assumiu quatro marcas e grande parte dos ativos fixos (incluindo todas as subsidiárias no exterior) e do capital humano da antiga empresa. A massa falida da Chrysler transferiu grande parte dos seus ativos para um grupo formado por credores e funcionários e pelo grupo italiano Fiat, que tem a opção de adquirir, futuramente, o controle da empresa.

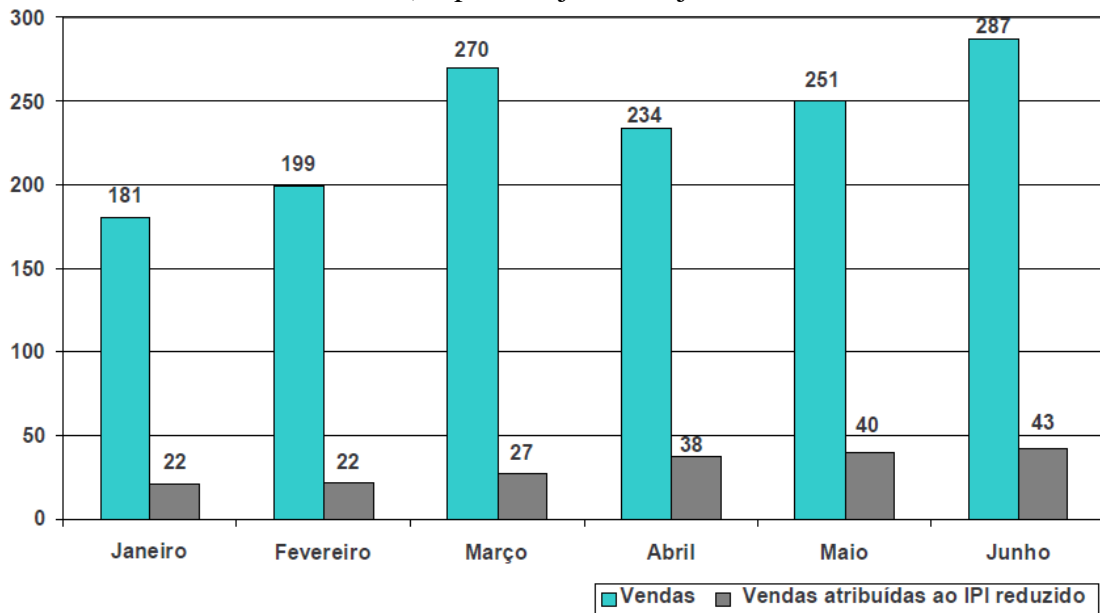
A crise acelerou as mudanças em curso e explicitou a necessidade de adaptações frente ao novo cenário. Segundo dados do *PwC Automotive Institute*, a utilização da capacidade produtiva ficou na casa de 65% em 2009, estando a maior parte da ociosidade concentrada nos mercados tradicionais.

Frente à reversão das expectativas e à contração do crédito nas economias desenvolvidas, o governo brasileiro adotou diversas medidas visando à manutenção do mercado interno, diretamente beneficiado pelas medidas de incentivos fiscais à aquisição de veículos novos, como a isenção do IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados), e a sustentação do crédito com a ampliação dos prazos. O IPI cobrado sobre os veículos de mil cilindradas, por exemplo, seguiu com alíquota zero até o fim de setembro de 2010. Em outubro, o tributo passou a ter uma alíquota de 1,5%, subindo para 3% em novembro, 5% em dezembro e retomando o nível de 7%, a partir de janeiro de 2011.

Os benefícios fiscais também foram dados aos automóveis de passeio e aos veículos de uso misto, com motor a álcool ou *flex fuel*. No caso de caminhões, o desconto no tributo durou até 31 de dezembro de 2010. A produção de motos foi beneficiada com a extensão até setembro do mesmo ano da desoneração da cobrança do PIS/Cofins.

Segundo dados da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea), as vendas internas de veículos sofreram redução de quase 49% entre julho e novembro de 2008. Em dezembro, quando as alíquotas do IPI de automóveis foram reduzidas, teve início um processo de recuperação que fez com que as vendas no primeiro semestre de 2009 superassem aquelas do mesmo período de 2008.

**Gráfico 3 - Vendas mensais de veículos atribuídas ao IPI reduzido (em mil unidades) – período janeiro a junho de 2009**



Fonte: IPEA (2009)

Como apresentado no Gráfico 3, houve intenso aumento das vendas nos meses de março e junho, quando a desoneração do IPI se encerraria, embora tenha sido prorrogada. Isto sugere que, atraídos pelos preços mais baixos decorrentes do IPI reduzido, muitos consumidores decidiram antecipar a compra de veículos. Os resultados apontam que a desoneração contribuiu com a venda de 13,4% dos veículos ao longo do primeiro semestre de 2009. Em 2010, no primeiro semestre, foram vendidos 1.579.695 veículos, o correspondente a um aumento de 9% ante a primeira metade de 2009.

Bem-sucedidas, as medidas auxiliaram na trajetória crescente das vendas no ano de 2009. De acordo com dados disponibilizados pela Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores, no terceiro trimestre de 2009, as vendas a prazo já correspondiam a 58% do total de veículos negociados. Deste total, 29% correspondem ao Crédito Direto ao Consumidor, 24% são referentes ao leasing e 5% das vendas foram efetuadas por meio de consórcio.

O bom desempenho do mercado brasileiro durante a crise reafirmou a posição estratégica assumida pelo setor automotivo nos últimos anos, quando os centros de engenharia das montadoras passaram a desenvolver, no Brasil, diversos projetos de novos modelos, e a adoção de inovações tecnológicas e organizacionais. Neste sentido, destacam-se a fabricação crescente de automóveis “total flex” desde 2003, a adoção de técnicas de automatização e *just-in-time*.

Tendo em vista esse conjunto de questões, inicia-se em seguida a análise do caso particular desta dissertação, que envolve a instalação da MMC no município de Catalão e da Hyundai instalada em Anápolis, ambas no Estado de Goiás.

### **2.3. A indústria automobilística em Goiás**

A decisão de investir leva em consideração um conjunto de fatores, como a proximidade do mercado consumidor e de fontes de matérias-primas, melhores condições de custos e lucros, o grau de concentração do mercado, a diversificação setorial, o nível de integração com fornecedores e usuários, as tendências do progresso técnico incorporado, a oferta de mão-de-obra sem tradição sindical, expectativas positivas de rentabilidade futura, etc. Além dos fatores conjunturais e de mercado, a decisão de investir também conta com a intervenção pública direta por meio de incentivos. Os incentivos fiscais têm sido um importante elemento de política industrial em Goiás, pois, além de ajudar na atração de novas indústrias para o estado, têm impactado positivamente no aumento da criação de novos postos de trabalho.

A partir da abordagem supracitada, analisa-se a instalação de uma indústria automotiva no Estado de Goiás a partir de 1998. A linha investigativa tem seu foco no momento histórico recente, especialmente aquele que enquadra movimento de desconcentração industrial para fora da RMSP. Nesse interregno, interessa mostrar que as transformações na estrutura produtiva do Estado de Goiás reuniram um conjunto de fatores com potencial de expansão e atração de novos investimentos, destacando-se a instalação de montadoras de veículos em Catalão e em Anápolis.

#### **2.3.1. Breve histórico da evolução econômica de Goiás**

No primeiro século de colonização do Brasil, algumas expedições percorreram parte do atual Estado de Goiás. As primeiras bandeiras datam do final do século XVI, quando a propagação das lendas do eldorado e a lucratividade do comércio de escravos indígenas passaram a incentivar as expedições pelo interior do país.

Como relatam Coelho e Barreira (2010), nenhuma bandeira tinha a intenção de fixar em território goiano, até que Bartolomeu Bueno da Silva Filho, o Anhanguera, baseado em notícias de abundância de ouro na terra dos índios goyases e na tese de que nos dois lados

extremos, Minas Gerais e Cuiabá, existiam fartas minas auríferas, organizou uma expedição composta por quase 500 membros que partiu de São Paulo no dia 3 de julho de 1822. Após três anos de procura, os desbravadores descobriram ouro nas cabeceiras do Rio Vermelho, na região da atual cidade de Goiás.

A partir de então, com a ideia de riqueza fácil, iniciou-se uma corrida migratória, aliada a um processo de povoamento urbano, em volta das minas. De acordo com Teixeira Neto (2006), a atividade agropastoril em Goiás surgiu nessa mesma época com o objetivo de abastecer as lavras de mineração. Com a fundação dos arraiais, a agricultura e a pecuária abasteciam também as populações locais, acabando por se estabelecer de forma definitiva.

No final do século XVIII e início do século XIX, com a decadência da mineração,

a atividade agropecuária consolidou-se como a única alternativa econômica para a população da província de Goiás. A situação geográfica e a precariedade das redes de transporte dificultavam o comércio com os grandes centros do país, desestimulando o desenvolvimento para produção de excedentes. Nessa época, a pecuária assumiu um papel preponderante por apresentar-se mais adequada às condições climáticas e geológicas da região (FALEIRO, 2010, p. 34 )

Dessa maneira, durante o século XIX o estado goiano continuou atraindo imigrantes, não mais para assentamento da antiga zona de mineração, mas para a exploração da pecuária extensiva e a agricultura de subsistência. Segundo Bertran (1978), o número de habitantes decresceu em 20% com a decadência do ouro. Entretanto, em 1830, o contingente demográfico aumentara, não só em função do crescimento vegetativo, mas também devido a correntes migratórias de regiões mais próximas. Em 1824, por exemplo, Goiás contava com 62.518 habitantes e, em 1890, atingiria 227.572.

A primeira mudança significativa nas condições socioeconômicas surgiu com a chegada da Estrada de Ferro Goiás, que já havia sido autorizada por um decreto do Governo Imperial de 1873, mas que só começou a se tornar realidade a partir de 1890, já na República. O Decreto 862 daquele ano determinava a interligação da capital do Estado com a Estrada de Ferro Mogiana, a partir da cidade de Araguari, no Triângulo Mineiro.

Como afirma Campos Júnior (2004), os trabalhos de construção da Estrada de Ferro, em solo goiano, tiveram início em 27 de maio de 1911, dois anos após o começo da implantação do trecho localizado na cidade de Araguari, no marco zero da ferrovia. Já em 1912, as obras avançaram 80 quilômetros, chegando, a essa cidade mineira, muito próxima à cidade goiana de Goiandira.

Segundo o autor, até o ano de 1952, os trilhos de ferro contabilizavam,

aproximadamente, 480 quilômetros, chegando ao seu ponto mais distante em Goiânia. No total, 30 estações serviam à estrada, onde se destacavam as de Araguari, Amanhece, Ararapira, Anhanguera, Goiandira (ponto de ligação com a Rede Mineira), Ipameri, Roncador, Pires do Rio, Engenheiro Balduino, Vianópolis, Leopoldo de Bulhões, Anápolis e Goiânia.

Nestas condições,

A implantação da estrada de Ferro em Goiás e a construção de rodovias favoreceram o crescimento deste movimento migratório e intensificaram a ocupação econômica do Estado. A melhoria dos meios de transporte e comunicação arrancou Goiás do isolamento físico e econômico em que se encontrava. Com a Estrada de Ferro, o grilhões que prendiam a economia agrícola regional a uma situação de estagnação começaram a ser quebrados ao ritmo da expansão do trilhos. Ao lado da pecuária, a agricultura começou a se organizar com a atividade mercantil. (CHAUL, 1997, p. 107)

Portanto, a estrada de ferro foi fundamental ao escoamento da produção agrícola goiana e à ocupação do Estado, pois, como afirmam Guimarães e Ribeiro (2006, p. 02), em uma região com grandes áreas desocupadas e com baixa densidade demográfica, a consolidação desta base logística representou um vetor fundamental na estruturação urbana e no processo de ocupação de novas áreas. Assim, as particularidades do Estado de Goiás só podem ser entendidas na sua complementaridade à economia do sudeste, em especial São Paulo.

Segundo Guimarães e Leme (1997), nas três primeiras décadas do século XX, a economia goiana passou a apresentar forte crescimento: na pecuária, estimulada pela construção de frigoríficos em São Paulo, o que ampliou a demanda criatória para exportação de carne industrializada; na agricultura, da qual a ferrovia, ao propiciar a negociação direta com os centros consumidores, eliminou parte do comércio intermediário, permitindo a retenção dos excedentes produtivos no próprio estado. Cresceu a produção de milho, a de feijão e, principalmente, a de arroz, que assumiu o segundo lugar nas exportações do estado, depois da pecuária.

A análise de Guimarães e Ribeiro (2006) aponta outros aspectos significativos no que tange ao desenvolvimento do estado goiano. A partir dos anos 30, verifica-se: i) estímulos do Governo Federal à migração para a região central e oeste do Brasil (Marcha para o Oeste); ii) a determinação do governo goiano em mudar a capital do Estado para a recém construída Goiânia; iii) a transferência da capital federal para o interior de Goiás, o que

determinou a implantação de toda uma infraestrutura; iv) mecanismos federais de estímulo ao desenvolvimento, como a Superintendência para o Desenvolvimento do Centro Oeste (SUDECO)<sup>10</sup>; e v) políticas de incentivo às exportações. Tais fatores estimularam a criação de várias unidades industriais na região.

Em 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, foi inaugurada, no Brasil, uma dinâmica na qual a presença do poder público se intensificou em cada estado da federação. Políticas e programas oficiais, como a Marcha para o Oeste, foram estendendo a racionalidade e a autoridade do aparato administrativo com vistas a efetivar o Estado Nacional. Assim, em diferentes subunidades estaduais, como ocorreu em Goiás, a presença do Estado foi materializada nos incentivos à vinda de capitalistas e trabalhadores, na distribuição de terras, na coordenação dos assentamentos e na viabilização do surgimento de cidades.

*A Marcha para o Oeste* foi o programa oficializado pelo Governo Vargas para possibilitar a ocupação produtiva do interior brasileiro, a qual era considerada fundamental para os propósitos de unificação nacional alimentados por Vargas. Conquistar o oeste implicava em uma presença incisiva do Estado na vida política e econômica de cada unidade estadual do País. No caso de Goiás, o projeto de unificação nacional introduziu o discurso do progresso, disponibilizando amplos incentivos à imigração e à ocupação produtiva da terra sendo que a construção de Goiânia está vinculada a este movimento.(PINTO, 2006, p. 8)

Em associação ao movimento nacional de ocupação produtiva do território brasileiro, a capital goiana foi transferida da decadente área de mineração (no centro-oeste do estado) para uma área praticamente desocupada do centro-sul. A decisão foi tomada em 1933 e a inauguração oficial de Goiânia seria efetivada em 1942. A construção da nova capital provocou um surto migratório, facilitado pela ferrovia e pela expansão da malha rodoviária, ainda que precária. “O fato é que o local da nova capital, logo nos primeiros anos, foi palco de elevada imigração, e em 1940 Goiânia já contava com 48.165 habitantes” GUIMARÃES E LEME (1997, p.20).

Além da Marcha para o Oeste e a construção de Goiânia, o movimento migratório provocado pela construção da nova capital federal, iniciada em 1956, teve efeitos econômicos e sociais não só no território do Distrito Federal, mas em todo o Centro-Oeste, especialmente em Goiás, onde este está incrustado. Ao longo do período, as modificações na estrutura

---

<sup>10</sup> A Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste (SUDECO) é uma autarquia ligada à esfera federal. Criada em 1º de dezembro de 1967 no governo Costa e Silva, objetiva a promoção do desenvolvimento econômico da regional Centro-Oeste. A agência de desenvolvimento foi extinta em 1992, no governo Collor. Através da Lei Complementar nº 129/2009 viabilizou-se a recriação da agência.

produtiva ocorreram em grande parte em função da atuação do setor público, com destaque para a esfera federal, que visava o crescimento econômico da região, dentro da lógica de se reduzir desigualdades regionais no Brasil.

A construção de Brasília, por si só, causou um grande impacto populacional, atraindo um imenso contingente de imigrantes, inclusive do próprio entorno de Goiás e de Minas Gerais, criando no interior do país uma área de grande adensamento populacional. A posição geográfica do Distrito Federal foi decisiva para justificar a interiorização dos vultosos investimentos federais em eletrificação, telecomunicações e, principalmente, em estradas de rodagem, que até meados dos anos 50 representavam um grande entrave ao desenvolvimento produtivo de Goiás (GUIMARÃES E LEME, 1997, p. 24).

Neste sentido, duas rodovias foram fundamentais nesse processo. Segundo Guimarães e Leme (1997), a primeira delas, a BR 153, ligou Goiânia a São José do Rio Preto, no sentido sul, integrando estrategicamente a capital de Goiás diretamente à economia paulista, sem a intermediação triangulina. No sentido norte, essa rodovia aproveitou parte do traçado já existente entre Goiânia-Anápolis, prolongando-o no sentido de Araguaína (TO), com entroncamentos para São Luiz (MA) e Belém (PA).

A segunda foi a BR 060, que, partindo de Brasília, ligou Anápolis-Goiânia-Sudoeste de Goiás, integrando-se à BR 364 e, de forma descontínua, à BR 163. A abertura da BR 060 objetivava a atrair o potencial produtivo do sudeste goiano, historicamente articulado ao Triângulo Mineiro, para a área de influência de Goiânia. Nas décadas seguintes, essa área de polarização de Goiânia foi reforçada pelos governos federal e estadual, graças à construção de outras rodovias: a BR 070 (Goiânia-Goiás-Barra do Garças-Cuiabá), a GO 060 (GO 326-São Luiz de Montes Belos-BR 070), a GO 326 (Goiânia-Anicuns-Novo Brasil-GO 060) e a GO 164 (São Miguel do Araguaia-Goiás).

Com a infraestrutura e a expansão populacional, iniciou-se a transformação das estruturas produtivas e, em particular, a ampliação da circulação de mercadorias e diversificação dos setores produtivos dos núcleos urbanos estrategicamente posicionados como entrepostos comerciais. Até os anos 1970, o Estado não apresentou avanços significativos, mantendo-se como uma região de “fronteira agrícola” (RIBEIRO e CUNHA, 2007b, p. 85), com grande parte de seu território inexplorado, com baixa densidade demográfica, devido aos grandes desequilíbrios no interior do próprio Estado, e com a maioria da população residente na zona rural.



Na década de 1970, a aquisição de terras goianas por parte de grandes proprietários, bem como a incorporação dessas fazendas ao processo de modernização da agricultura, conduziu o Estado de Goiás a profundas transformações socioeconômicas (RIBEIRO e CUNHA, 2007b, p. 85). Esse modelo de ocupação territorial promoveu um grau de apossamento rural da região bem superior às médias brasileiras, caracterizando um processo de latifundiáriação. Bertran (1988) coloca que, em 1940, apenas 30% da superfície do Estado de Goiás era constituída por estabelecimentos rurais. Em 1960, atingiu 45% e, em 1975, chegou a 67%.

As culturas tradicionais, por não encontrarem apoio governamental, perderam espaço para a produção das culturas de exportação, desencadeando uma mudança no perfil regional. Nesse sentido, verificou-se uma profunda articulação da agricultura com o setor industrial da economia, tornando o Estado mais atraente a novos empreendimentos, em particular agroindustriais, que, por suas características, tendem a se deslocarem para locais próximos às fontes de matérias-primas. Foi nesse sentido que se deu a inserção da economia goiana no desenvolvimento capitalista brasileiro.

Dessa forma, a partir de 1970, Goiás esboçou uma dinâmica de desenvolvimento mais arrojada, ainda fortemente vinculada ao setor agropecuário, mas marcada por transformações expressivas embasadas no desenvolvimento da moderna agricultura, que acabou por impulsionar o setor industrial e a rápida urbanização.

A partir da segunda metade da década de 1980, com o agravamento da crise da dívida externa e fiscal, a elevação da inflação e a orientação da política econômica pelos preceitos neoliberais, a política de desenvolvimento regional do Governo Federal sofre uma mudança no mecanismo de intervenção adotado, sendo substituído por outras políticas. Como relata Siqueira (2008), o estado continuou se desenvolvendo sob a égide da intervenção estatal. Averigua-se tal alicerce a partir de políticas de incentivo à industrialização, como: i) Fundo de Participação e Fomento à industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR)<sup>11</sup>; ii) Fundo Constitucional do Centro Oeste (FCO)<sup>12</sup>; e iii) Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (PRODUZIR)<sup>13</sup> e também seus subprogramas, os quais garantem incentivos fiscais às empresas que se instalarem no Estado.

---

<sup>11</sup> O fundo foi criado em 19 de julho de 1984, através da Lei 9.489, concedia às indústrias instaladas no Estado a isenção de 70% do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) por períodos de 5 a 10 anos.

<sup>12</sup> O FCO foi regulamentado em 27 de setembro de 1989 pela Lei 7.827, e objetivou prover recursos para financiar as atividades produtivas na região Centro-Oeste.

<sup>13</sup> O programa foi instituído em janeiro de 2000, com a Lei 13.591, o qual teve o propósito de aperfeiçoar o programa de incentivos fiscais no estado goiano. É composto pelos seguintes subprogramas: Microproduzir, Comexproduzir, Logproduzir e Teleproduzir.

Em 31 de julho de 1984, mediante a publicação da Lei nº 9.489/84, é instituído o Fundo de Participação e Fomento à Industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR), que, segundo o texto da própria lei, objetiva a implantação e a expansão de atividades que promovam o desenvolvimento industrial do estado.

O programa concedia às indústrias instaladas no Estado a isenção de 70% do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) por um período de 10, 7 ou 5 anos (Art. 4º, II e Art. 9º do Regulamento). Os financiamentos às empresas industriais e agroindustriais eram concedidos em parcelas iguais e fixas, acrescidas de juros de 2,4% a.a., sem correção monetária. Segundo Siqueira (2008, p. 69), considerando-se que no ano de concepção do Fundo a inflação já era superior a 233% a.a., não atribuir correção monetária às parcelas praticamente constituiria isenção fiscal, pois a deterioração da dívida se tornava um benefício indireto ao empreendedor.

De 1986 a 1994, conforme Relatório de Auditoria do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, o benefício referente ao FOMENTAR não se estendeu às micro e pequenas empresas. Somente em abril de 1990, por meio da Lei 11.180, essas empresas passaram a receber apoio. Todavia, implementaram-se novas alterações, dissuadindo o acesso e, praticamente, inviabilizando a permanência delas no Programa. Em contrapartida, ampliava-se a concessão de vantagens para as grandes empresas, sob o argumento de que seus projetos eram considerados relevantes para o Estado (SILVA, 2002, p. 135).

Arriel e Castro (2010) apontam que desde a implementação do FOMENTAR até sua substituição, em 2000, foram aprovados 1.565 projetos no programa, sendo que, destes, 116 unidades produtivas se instalaram no estado. Contudo, Ribeiro e Cunha (2007b, p. 87) mostram que, 95% dos empreendimentos foram dirigidos para o sul do Estado e cerca de 60% deles se concentraram nas cidades de Aparecida de Goiânia, Anápolis e Goiânia. Ademais, cerca de 50% dos empreendimentos que se beneficiaram estavam vinculados ao setor agroindustrial, em especial à indústria de alimentos e de bebidas.

Em janeiro de 2000, com a Lei 13.591, instituiu-se o Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (PRODUZIR) e o Fundo de Desenvolvimento de Atividades Industriais (FUNPRODUZIR) em “substituição” ao FOMENTAR. O PRODUZIR incentiva a implantação, expansão e revitalização de indústrias por meio da isenção de 90% do ICMS devido por microempresas e 73% para médias e grandes empresas pelo prazo de quinze anos, além de uma subvenção aos investimentos por meio de empréstimos. As empresas beneficiadas têm carência de um ano e desconto no abatimento da dívida que pode chegar a 100%. Os juros são de 0,2% ao mês (2,4% ao ano), não capitalizáveis e sem correção

monetária. Dessa maneira, o programa visava a beneficiar projetos industriais direcionados à diversificação da capacidade produtiva e à modernização tecnológica, a fim de tornar os produtos mais competitivos no mercado.

Para Castro (2007), o novo programa de incentivo à industrialização apresentou dois importantes avanços. O primeiro é o de incorporar um conjunto de mecanismos de seletividade setorial e regional ao programa de incentivos, com foco no estímulo a verticalização e agregação de valor à produção e na redução das desigualdades regionais no âmbito do próprio estado. O segundo é o de situar-se dentro de um planejamento mais amplo de governo, o plano “Goiás Século XXI” (de 1999), por meio do qual se procura articular o programa de incentivos fiscais a um conjunto de políticas públicas organizadas em torno de um macro objetivo de desenvolvimento sustentável.

Segundo estudos de Arriel e Castro (2010), entre os anos 2001 e 2009, no âmbito do PRODUIR, foram contratados 554 projetos de concessão de benefícios fiscais para implantação ou expansão de empreendimentos industriais. Estes projetos somaram R\$ 9,6 bilhões, sendo R\$ 62,5 bilhões em incentivos concedidos. Dentre os 554 projetos, 218 já foram implementados e o restante encontra-se em processo de implantação.

Os dois programas de incentivos fiscais – FOMENTAR e PRODUIR- estiveram orientados para o desenvolvimento de, sobretudo, três grandes grupos de segmentos industriais: 1) processamento de matérias-primas naturais e indústrias acessórias, como embalagens, adubos e rações, com o objetivo de agregar valor aos produtos agropecuários e minerais locais; 2) química, farmacêutica e automobilística, em um esforço de diversificação da economia; e 3) setores tradicionais, como de confecções, calçados e móveis, com objetivos de gerar empregos e promover a expansão de suas cadeias produtivas. Os dados revelam que cerca de 80% dos investimentos realizados por meio do PRODUIR estão ligados ao primeiro grupo, outros 11% ficaram por conta do segundo e apenas cerca de 1% ao terceiro.

Aliados a estes benefícios, outros foram criados no cerne da Fazenda Pública Estadual, com destaque para a redução na base de cálculo, o crédito outorgado e o crédito especial para investimentos. Segundo o Diário Oficial, no que tange à indústria automobilística, será concedido crédito outorgado do ICMS ao industrial de veículo automotor beneficiário, ou do Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (PRODUIR), ou do Fundo de Participação e Fomento à Industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR).

O valor total do crédito outorgado do ICMS deve corresponder ao montante efetivamente investido na construção ou na aquisição de bens destinados ao ativo imobilizado

e em direitos correspondentes à tecnologia necessária à fabricação de veículo automotor, estando limitado ao valor de R\$132.000.000,00 (cento e trinta e dois milhões de reais) para cada empreendimento. Na hipótese de ampliação de empreendimento já existente no Estado de Goiás, o Secretário da Fazenda deve estabelecer metas de arrecadação para o estabelecimento beneficiário.

Outro benefício de grande relevância é o Fundo de Financiamento do Centro-Oeste (FCO), um fundo de crédito criado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei nº. 7.827 de 27 de setembro de 1989, com o objetivo de promover o desenvolvimento econômico e social da Região Centro-Oeste. O fundo é operacionalizado pelo Banco do Brasil e tem como área de atuação os estados da região Centro-Oeste (Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás), mais o Distrito Federal, abrangendo 463 municípios. A partir dele, é promovido o financiamento às atividades produtivas dos setores agropecuário, industrial, agroindustrial, mineral, de infraestrutura, de turismo, comércio e serviços.

Do montante de arrecadação do Imposto de Renda (IR) e do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), 3% são transferidos do Tesouro Nacional, por meio do Ministério da Integração, e distribuídos entre as Regiões Norte (0,6%), Nordeste (1,8%) e Centro-Oeste (0,6%).

Segundo o Ministério da Integração (2008), no período de 1989 a 2008, o setor produtivo do Estado de Goiás obteve financiamentos equivalentes a 39,6% do total do montante investido na Região, totalizando R\$ 6.861 milhões. Contudo, como relatam Almeida et al (2006), as áreas com maior saldo de empréstimo do FCO não coincidem com aquelas áreas de menor IDH-M. Apesar de Goiás ter sua área mais pobre no nordeste do Estado, os municípios com maior saldo de empréstimos *per capita* se agrupam nas regiões sul e oeste do Estado.

De acordo com publicação da Secretaria da Fazenda de Goiás, para o ano de 2010, o Conselho de Desenvolvimento do Estado aprovou um total de 140 cartas-consulta de empreendimentos a serem financiados com recursos do Fundo Constitucional do Centro-Oeste. O valor a ser liberado totaliza R\$106,518 milhões, que vão proporcionar a geração de 1.150 empregos diretos e 150 indiretos. Do total de cartas aprovadas, 85 foram do segmento rural e integração rural e 55 do setor empresarial.

Vale ressaltar que o crédito para o desenvolvimento do Centro-Oeste sofre aumento a partir de 2005. A Portaria Interministerial nº 21/2005 dispõe sobre o uso de recurso do Fundo

de Amparo ao Trabalhador (FAT) <sup>14</sup> na região. A nova linha, chamada FAT-Integrar, conta com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, somado ao orçamento do Fundo Constitucional do Centro-Oeste.

As duas opções de financiamento oferecidas são o FAT-Integrar Empresarial e o FAT-Integrar Investimento Agropecuário. Ambas são voltadas a projetos de implementação, ampliação, modernização ou realocação de empreendimentos na região, com juros anuais entre 10,75% e 14%.

Em publicação, o Ministério da Integração enfatiza que os aportes para financiar o desenvolvimento do Centro-Oeste por meio do FAT-Integrar têm a ver com o objetivo da Resolução nº 197, do Conselho Deliberativo do FCO (Condel/FCO). De acordo com essa deliberação, de junho de 2003, no mínimo 51% dos recursos desse do fundo devem financiar mini e pequenos empreendimentos.

Os incentivos fiscais têm sido um importante elemento de política industrial em Goiás, pois além de ajudar a mudar o perfil produtivo de seus espaços econômicos, têm impactado positivamente no aumento da geração de renda e criação de postos de trabalho. Conforme relata Siqueira (2008), nas décadas de 1980 e 1990 foram para Goiás 18 indústrias de laticínios, 09 usinas de açúcar e álcool, 11 curtumes, 10 frigoríficos, 05 indústrias alimentícias, 06 indústrias processadoras de oleaginosas e 04 de derivados de milho, 12 metalúrgicas, 06 indústrias de cerâmicas, 07 fábricas de bebidas, 04 de cimento, 14 confecções, 05 farmacêuticas, 06 de embalagens, 03 serralharias, 01 montadora de veículos utilitários e 01 de tratores. Destaca-se no período a instalação da MMC e da John Deere em Catalão. Como é possível notar, houve uma forte presença do setor agroindustrial no Estado, justificável, neste caso, pela proximidade das fontes de recursos naturais e matérias-primas.

Além das políticas regionais e locais de incentivos, a mão-de-obra barata sem cultura sindical e a proximidade do estado goiano com importantes centros urbanos serviram também como fatores de atração para a instalação de novos investimentos, acarretando em mudanças na composição industrial do estado. Como reflexo deste cenário, temos a instalação da MMC, em 1998, na cidade de Catalão e a vinda da Hyundai/CAOA para o município de Anápolis em 2007. A instalação das montadoras em território goiano pode ser atribuída à forte presença do setor agroindustrial no Estado, o que justifica a formação de um mercado consumidor não

---

<sup>14</sup> O FAT é um fundo especial de natureza contábil-financeira vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de programas de Desenvolvimento Econômico. A principal fonte de recursos do fundo é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep).

desprezível, como o caso das demandas por camionetas e tratores, produtos comercializados pela MMC e John Deere, respectivamente.

O jornal goiano “O POPULAR” revela, ainda, que a Suzuki Veículos do Brasil (SVB) pretende efetivar a instalação de uma unidade em Goiás em 2012. Os investimentos a serem aplicados giram em torno de R\$105 milhões. A empresa vai receber financiamento de incentivos fiscais no âmbito do PRODUZIR no valor de R\$2,1 bilhões, gerando 765 empregos diretos e 2.295 indiretos. Três municípios goianos - Senador Canedo, Itumbiara e Catalão - disputam a fábrica da Suzuki, cuja construção deve ser anunciada oficialmente ainda este ano. A Suzuki Veículos do Brasil pertence ao empresário Eduardo de Souza Ramos, presidente da MMC Automotores do Brasil.

Segundo o mesmo jornal, um grupo de diretores da Belaz, indústria da Bielorrússia que produz caminhões pesados utilizados na mineração, discute ações para a instalação de uma unidade do grupo em Goiás. Além da fábrica de caminhões pesados, Goiás também pode ser escolhido para sediar uma unidade da MTZ, a maior fábrica de tratores do mundo, que também tem origem na Bielorrússia.

O fato é que a expansão e a instalação de novas unidades fabris no estado foram influenciadas pelas políticas de incentivo e a atividade agropecuária e mineradora, sendo que os principais espaços de industrialização no interior do Estado de Goiás são formados pelo Distrito Agro-Industrial de Anápolis (DAIA), que, na última década, recebeu diversos tipos de indústrias, principalmente de medicamentos, e a montadora de automóveis sul-coreana Hyundai; por Catalão, importante pólo químico e metal-mecânico, que abriga a montadora de automóveis Mitsubishi e a montadora de máquinas agrícolas John Deere; por Rio Verde, Itumbiara, Jataí, Mineiros e Mozarlândia, com importantes indústrias alimentícias e do agronegócio; por Uruaçu, Minaçu e Niquelândia, com indústrias de extração e processamento de minérios; por Jaraguá, um pólo da indústria do vestuário; por Senador Canedo, com a indústria calçadista; e Caldas Novas, como pólo turístico.

Dados da Secretaria de Planejamento de Goiás (SEPLAN-GO) mostram que, a partir de uma estratificação das características dos municípios mais competitivos ocorrida em 2009, é possível formar um grupo com Anápolis, Rio Verde e Catalão, que apresentam certa consolidação das suas economias e receberam maior quantidade de recursos de fontes como Programa PRODUZIR e FCO. Esses municípios apresentam boa infraestrutura, contando com distritos industriais e aeroportos, localização estratégica e o PIB relevante. Possuem, ainda, bons indicadores de qualidade de vida, como água tratada e baixos índices de violência.

Outro grupo pode ser formado por Aparecida de Goiânia, Senador Canedo, Luziânia e, em menor escala, Trindade. Eles se parecem, em alguns aspectos, com o grupo anterior, principalmente em relação à infraestrutura. Nesse quesito, se destacam os distritos industriais, localização estratégica e proximidade a grandes centros consumidores. Contudo, são extremamente diferentes do grupo anterior em aspectos relativos à qualidade de vida, principalmente quanto à cobertura de esgoto e água tratada.

Também é possível formar um grupo de municípios que correlacionam o social e a força econômica (PIB) com infraestrutura e logística excelentes, mas que também têm bons indicadores em qualidade de vida. Destacam-se em ordem decrescente de correlação: Catalão, Itumbiara, Caldas Novas, Mineiros, Jataí, São Simão, Rio Verde, Anápolis e Quirinópolis. Os 15 municípios mais competitivos concentram 31,7% da população do Estado – cerca de 1,85 milhões de pessoas –, participam no PIB com 38% no PIB, 41,2% na arrecadação de ICMS, 20% no total de empregos formais urbanos e com 26% no volume total da massa salarial.

A Secretaria de Planejamento do estado ainda revela que, entre 1994 e 2002, a taxa de crescimento acumulada do PIB de Goiás foi de 38,42%, tendo uma evolução de 19,5% na participação na economia brasileira, em igual período. No período de 2002 a 2008, o PIB goiano acumula taxa de crescimento de 34,19%, contra média nacional de 27,93%. A taxa média anual de crescimento do período em Goiás é de 5,02%, superando a nacional de 4,19%. Essas taxas indicam que, nos últimos anos, a economia de Goiás apresentou significativo crescimento, com seu PIB superando a média nacional. De acordo com Silva Neto (2005), o crescimento da economia goiana tem intensa ligação com o agronegócio e a sua integração com as atividades dos setores primário e secundário. Para um melhor entendimento, segue abaixo a Tabela 4 apresentando a taxa de crescimento do PIB goiano por setor de atividade.

**Tabela 4 - Taxa de crescimento do PIB por setor de atividade do Estado de Goiás – Variação anual real (%) para o período 1986-2007**

<b>Ano</b>	<b>PIB</b>	<b>Agropecuária</b>	<b>Indústria</b>	<b>Serviços</b>
1986	6,58	-4,24	14,21	6,78
1987	2,47	23	-5,98	-0,67
1988	6,32	-1,17	14,46	5,09
1989	0,13	1,91	1,05	-0,78
1990	0,01	2,47	-1,46	0,2
1991	2,38	7,59	-1,1	2,56
1992	1,86	6,04	-1,61	2,35
1993	6,42	5,61	8,72	5,55
1994	2,7	4,62	2,35	3,19
1995	1,84	4,2	-0,84	2,43
1996	3,67	0,39	50	4,11
1997	5,27	8,61	7,29	3,41
1998	2,19	6,97	-0,97	2,5
1999	3,17	4,53	3,18	2,76
2000	5,11	7,27	6,89	3,5
2001	4,32	7,37	2,86	4,63
2003	4,32	6,8	8,69	1,55
2004	5,13	-5,05	8,59	6,57
2005	4,18	7,9	2,55	3,4
2006	3,1	-3,58	1,41	4,7
2007	5,47	6,68	4,34	5,48

Fonte: Seplan-Go/Sepin/Gerência de Contas Regionais-2008

Em média, o setor industrial foi que o apresentou a maior taxa de crescimento no período (5,93%), seguido da agropecuária (4,66%) e do setor de serviços (3,30%). Pode-se destacar como principal fator desta nova realidade da economia goiana o processo de diversificação das atividades representado por uma mudança na estrutura produtiva, na qual o setor secundário aumentou de forma considerável sua participação na formação do Produto Interno do Estado - crescimento médio de 3,64%. No entanto, há que se destacar que esta diversificação produtiva é delineada pela presença das cadeias produtivas de agronegócio, responsável, na maioria das vezes, pelo crescimento de indústrias relacionadas ao setor agropecuário.

Neste sentido, Siqueira (2008) afirma que é possível que a atividade industrial tenha se elevado em função do dinamismo do agronegócio. Além disso, atualmente, a industrialização das atividades do campo tem sido muito comum. É preciso ter claro que várias pessoas se empregam em atividades de serviços vinculadas ao campo. Neste sentido,



a agropecuária – que antes podia ser caracterizada como um setor produtivo relativamente autárquico , com seu próprio mercado de trabalho e equilíbrio interno - se integrou no restante da economia a ponto de não mais poder ser separada dos setores que lhe fornecem insumos e/ou compram seus produtos. (GRAZIANO DA SILVA, 1997, p. 43)

A tabela seguinte apresenta a decomposição da produção por setores de atividade, o Valor Adicionado, os impostos e o PIB para o Estado de Goiás.

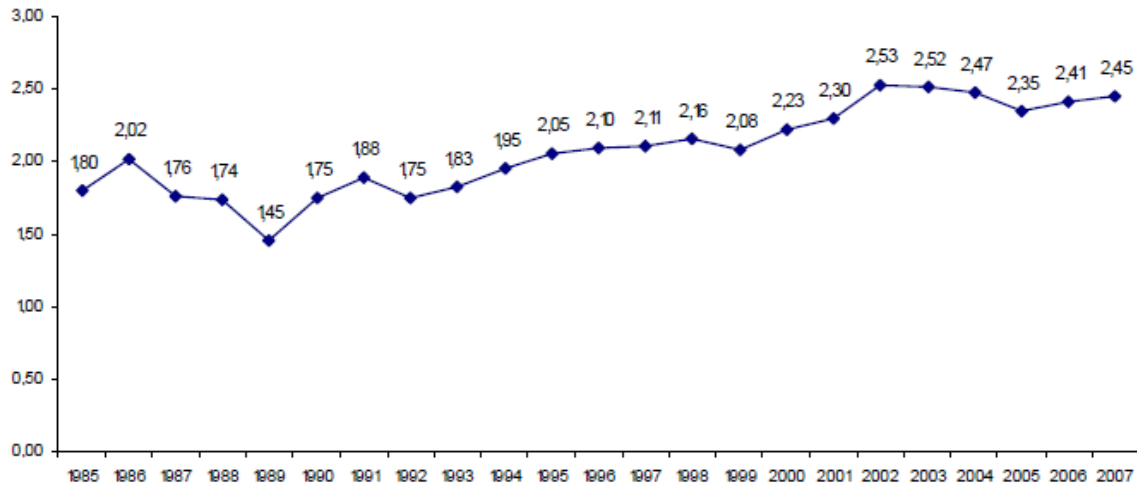
**Tabela 5 - Decomposição da produção por setores de atividade, Valor adicionado, impostos e PIB – 2002-2008 (R\$ milhões)**

<b>Setores de atividades</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Agropecuária</b>	<b>6.202</b>	<b>6.870</b>	<b>7.331</b>	<b>5.978</b>	<b>5.166</b>	<b>6.333</b>	<b>8.454</b>
Agricultura, silvicultura e exploração florestal	4.115	4.338	4.797	3.502	2.789	3.563	4.754
Pecuária e pesca	2.088	2.533	2.534	2.476	2.377	2.770	3.700
<b>Indústria</b>	<b>7.919</b>	<b>8.734</b>	<b>10.661</b>	<b>11.624</b>	<b>13.327</b>	<b>15.512</b>	<b>17.262</b>
Indústria extrativa mineral	334	329	440	368	363	996	702
Indústria de transformação	3.928	4.581	5.249	6.231	7.314	7.805	9.088
Construção	1.975	1.754	2.349	2.633	3.067	3.669	4.038
Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	1.682	2.069	2.623	2.391	2.584	3.042	3.434
<b>Serviços</b>	<b>19.009</b>	<b>21.976</b>	<b>24.695</b>	<b>27.151</b>	<b>31.817</b>	<b>35.662</b>	<b>40.139</b>
Comércio e serviços de manutenção e reparação	4.177	5.679	6.176	6.451	8.057	9.086	10.761
Alojamento e alimentação	680	411	721	912	846	1.190	1.455
Transportes e armazenagem	1.478	1.387	1.570	1.710	2.239	2.321	2.793
Serviços de informação	1.046	1.132	1.273	1.266	1.294	1.465	1.814
Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	1.435	1.579	1.608	2.030	2.416	2.931	2.738
Serviços Prestados principalmente às famílias e associativos	689	866	888	1.040	1.163	1.214	1.368
Serviços prestados principalmente às empresas	760	932	1.176	1.300	1.744	1.941	2.056
Atividades imobiliárias e aluguel	3.179	3.603	4.035	4.457	4.807	5.132	5.472
Administração, saúde e educação públicas	4.354	4.948	5.696	6.396	7.291	8.248	9.382
Saúde e educação mercantis	669	837	790	735	942	1.041	1.116
Serviços domésticos	544	602	763	855	1.019	1.093	1.184
<b>Valor adicionado</b>	<b>33.131</b>	<b>37.580</b>	<b>42.688</b>	<b>44.753</b>	<b>50.310</b>	<b>57.507</b>	<b>65.854</b>
Impostos	4.285	5.256	5.333	5.783	6.747	7.704	9.421
<b>Produto Interno Bruto</b>	<b>37.416</b>	<b>42.836</b>	<b>48.021</b>	<b>50.536</b>	<b>57.057</b>	<b>65.210</b>	<b>75.275</b>
PIB per capita (R\$)	7.078	7.937	8.718	8.992	9.956	11.548	12.879

Fonte: Seplan-Go/Sepin/Gerência de Contas Regionais-2010

Deve-se notar que o setor de serviços responde pela maior parte do valor adicionado, média de 60% durante os anos analisados, seguido pela indústria (25,3%) e agropecuária (14,5%). Segundo dados publicados pela Seplan/Go, os impostos e o PIB mantiveram tendência crescente, com taxas médias anuais de 1,1% e 5,02%, respectivamente. Ademais, a Secretaria relatou que a taxa média anual de crescimento da população goiana, no período de 2002 a 2008, foi de 1,69%, superior à média nacional (1,21%).

A seguir, o Gráfico 4 retrata a evolução da participação do PIB de Goiás no Produto Interno Bruto nacional.

**Gráfico 4 - Participação do PIB de Goiás no Produto Interno Bruto nacional (%) 1985- 2007**

Fonte: ARRIEL, 2010, p.48

O Gráfico 4 nos revela que, no ano de 1985, o estado goiano participava com 1,80% do PIB brasileiro, caindo para 1,45% em 1989, atingindo 2,53% em 2002, e 2,45% no ano de 2007. O bom desempenho da economia goiana deveu-se, principalmente, a investimentos industriais que foram responsáveis pelo adensamento das cadeias produtivas do agronegócio e pela diversificação da estrutura produtiva do estado. Ressaltando a contribuição da transformação industrial dos produtos agropecuários,

a ampliação da renda e o processo de urbanização contribuem para a formação de um mercado interno regional com demandas por bens industriais e serviços modernos avançados (financeiros, educacionais, saúde, informática), infraestrutura social urbana, com destaque para o saneamento, e construção civil (MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL, 2007, p.23).

Além disso, faz-se necessário ressaltar que a inserção da economia goiana na nova divisão regional do trabalho veio acompanhada de mudanças estruturais na economia regional. Dessa dinâmica, vieram grandes transformações sociais, econômicas e políticas que agravaram as disparidades regionais internas. Tal processo,

gerou em Goiás uma “Região Concentrada”, caracterizada pela região Metropolitana de Goiânia, Anápolis, Sudoeste e região Sudeste fazendo com que houvesse uma grande migração de fatores produtivos para essas regiões enquanto o desenvolvimento do resto do território goiano ficasse dependente da expansão das atividades econômicas nas regiões motrizes do estado (FREITAS, 2005, p. 20)

O Índice de Participação dos Municípios (IPM), aprovado pelo Conselho Deliberativo dos Índices de Participação dos Municípios (Coíndice), retrata o cenário marcado pelas desigualdades regionais. A parcela de participação de cada um dos 246 municípios goianos na cota do ICMS em 2010 foi distribuída da seguinte maneira: Goiânia continua com a maior participação, seguida de Anápolis, Rio Verde, Senador Canedo, Catalão, Aparecida de Goiânia, Itumbiara, Jataí, Luziânia, e Niquelândia. Verifica-se que maior parte dos recursos são destinados aos municípios com maior dinâmica econômica.

Em análise, Freitas (2004) afirma que o estado de Goiás, ao inserir-se na economia nacional, sofre um rearranjo interno que também é marcado por desigualdades regionais e concentração da renda na expansão capitalista. Diante disso, algumas regiões, dentre elas a Região Nordeste, tornaram-se regiões “atrasadas”, contrastando com outras regiões do Estado. Tais distorções só podem ser corrigidas se forem criadas condições para a distribuição equitativa da renda, alterando a estrutura produtiva de forma a amenizar a concentração fundiária, a qual, segundo o autor, é um dos maiores entraves ao desenvolvimento da região.

No contexto particular de industrialização para fora de São Paulo, os municípios goianos de Catalão e Anápolis merecem atenção por terem sediado a instalação de duas grandes montadoras, a Mitsubishi Motors Corporation (MMC), em 1998, e a Hyundai/CAOA em 2007. De acordo com Arriel (2010), o peso relativo da indústria automotiva tem elevado a sua participação no cenário da economia goiana. Observa-se que este segmento industrial saiu de 0,29% do Valor da Transformação Industrial<sup>15</sup> (VTI) em 1996 para 6,10% em 2007, apontando ganho significativo no peso relativo da indústria.

### **2.3.2. A instalação da MMC em Catalão**

Goiás, um dos 26 estados brasileiros, está situado na região Centro-Oeste do País ocupando uma área de 340.086 km<sup>2</sup>. Sétimo estado em extensão territorial, Goiás tem posição geográfica privilegiada. Limita-se ao norte com o Estado do Tocantins, ao sul com Minas Gerais e Mato Grosso do Sul, a leste com a Bahia e Minas Gerais e a oeste com Mato Grosso.

O território goiano é constituído por 246 municípios e apresenta uma estrutura regional marcada pela desigualdade. Os 15 municípios mais competitivos<sup>16</sup> concentram

---

<sup>15</sup> De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Valor da Transformação Industrial (VTI) é o resultado da diferença entre o valor bruto da produção industrial e os custos das operações industriais.

<sup>16</sup> A Secretaria de Planejamento do Estado de Goiás divulga, anualmente, o Ranking dos municípios mais competitivos no estado. Para a elaboração da listagem são considerados aspectos conjunturais e estruturais

31,7% da população, participam com 38% no PIB, 41,2% na arrecadação de ICMS, 20% no total de empregos formais urbanos e com 26% no volume total da massa salarial. Assim, segundo a Superintendência de Estatística do Estado de Goiás, a tendência é de concentração dos investimentos e financiamentos nos municípios que são dotados de diferenciais como localização, infraestrutura e força econômica. Notoriamente, a decisão de instalação de montadoras no estado levou em consideração tais fatores.

Com uma área de 3.821 km<sup>2</sup>, 86.597 habitantes e um PIB de mais de R\$ 2,7 bilhões, Catalão é o principal município do Sudeste de Goiás, o quinto em geração de riquezas e o terceiro em arrecadação de ICMS (IBGE, 2010).

O desenvolvimento de atividades socioeconômicas no município de Catalão é perpassado por uma análise do processo histórico e geográfico sob o qual se constituiu a sociedade catalana. Guimarães e Ribeiro (2006) relatam quatro fases de desenvolvimento da região Sudeste de Goiás. A primeira fase diz respeito às transformações socioeconômicas oriundas do advento da estrada de ferro. Por uma concessão dada à Cia Estrada de Ferro de Goiás, foi construído o prolongamento da ferrovia pelo sudeste de Goiás, chegando ao município de Catalão em 1913 e estendendo-se até a estação de Roncador, numa extensão de 233 km a partir de Araguari, ponto terminal da Cia Mogiana.

A nova logística de integração do Sudeste goiano aos estados de Minas Gerais e São Paulo retirou de Araguari o monopólio da polarização do comércio. Contudo, cabe destacar que o município de Catalão não foi diretamente beneficiado, uma vez que os trilhos distavam 15km da sede municipal. O cenário sofre alteração em 1920, com a construção da segunda ferrovia – Rede Mineira de Viação (RMV), responsável por integrar Catalão aos municípios de Belo Horizonte e Rio de Janeiro. A construção da RMV trouxe novo dinamismo à cidade catalana.

A segunda fase é caracterizada pela polarização reversa. No ano de 1935, a ferrovia - Estrada de Ferro em Goiás - é prolongada até Anápolis, alterando o novo eixo de atração do estado para a região central. A situação ganha peso com a construção da nova capital (Goiânia). Em seguida, Guimarães e Ribeiro (2006) relatam um processo de marginalização do sudeste goiano (1950 a 1970), período em que a região foi excluída dos principais programas federais destinados à modernização da fronteira agropecuária.

---

favoráveis para a atração de novos investimentos. No ano de 2009, os quinze municípios mais competitivos, em ordem decrescente, foram: Anápolis, Rio Verde, Aparecida de Goiânia, Catalão, Senador Canedo, Itumbiara, Luziânia, Caldas Novas, São Simão, Mineiros, Niquelândia, Palmeiras de Goiás, Jataí, Quirinópolis e Trindade.

A última fase retrata a recuperação da região a partir de meados da década de 1970, à luz da *Revolução Verde*. Com a modernização conservadora na região de Pires do Rio e a descoberta de amplas jazidas minerais em Catalão e Ouidor, a economia regional volta a ser ressaltada. No caso de Catalão, há que se mencionar que, nesse período, o município beneficiou-se do Programa de Garantia da Atividade Agropecuária (PROAGRO), do programa GOIÁSRURAL e do Programa de Desenvolvimento dos Cerrados (POLOCENTRO).

Juntamente com os programas de incentivo, a readequação do trabalho às novas técnicas de produção, organização e gestão do processo produtivo das atividades agropecuárias acarretaram alterações nas culturas nesta região: introdução de novos cultivos (soja e trigo), ampliação das culturas tradicionais (algodão e milho), e abertura de novas áreas para a pastagens. Isto porque,

Diversos eventos atuam para modificar a estrutura e o perfil da produção agrícola a partir de 1965: a consolidação do parque industrial, a instauração de um estilo de desenvolvimento visando à modernização conservadora, a fase ascendente do ciclo econômico conhecido como o milagre econômico, a ampliação do crédito rural subsidiado e dos incentivos à produção agrícola, a internacionalização do pacote tecnológico da Revolução Verde, a melhoria dos preços internacionais para produtos agrícolas, etc.

Em consequência, a agricultura atravessou um processo radical de transformação em vista de sua integração à dinâmica industrial de produção e da constituição do complexo agroindustrial. Foi alterada a base técnica, desenvolvida a indústria fornecedora de meios de produção para a agricultura e ampliada, em linhas modernas, a indústria processadora de alimentos e matérias-primas. Desse modo, a base tecnológica da produção agrícola foi alterada profundamente, assim como a composição das culturas e os processos de produção (MARTINE, 1991, p. 10)

Esse processo de modernização agropecuária tornou-se mais evidente no sudeste goiano a partir da década de 1980, orientando um processo de reestruturação produtiva agrícola que originou uma nova realidade socioeconômica na região, marcada pela heterogeneidade de atividades agropecuárias. Silva Só (2004) destaca que o sudeste goiano abriga desde consideráveis comunidades de pequenos agricultores, em municípios como Orizona, Silvânia, Vianópolis e Catalão, até áreas de agricultura intensiva de larga escala, nos municípios de Catalão, Campo Alegre de Goiás, Pires do Rio e Ipameri. Há, além disso, considerável presença em alguns municípios de gado de corte (Corumbaíba, Ipameri) e de leite (Orizona, Silvânia, Vianópolis, Ipameri e Corumbaíba e Catalão).

Outra constatação do estudo de Silva Só (2004) refere-se à intensa presença de entidades de ensino e treinamento na região sudeste, tais como SENAI e SENAC<sup>17</sup>, em Catalão; Universidade Estadual de Goiás, em Silvânia, Pires do Rio, Ipameri e Catalão (também um pólo em Goiandira); o único campus da Universidade Católica de Goiás no interior do Estado, em Ipameri; um campus da UFG, em Catalão; e um CEFET, em Urutaí, além de instituições de ensino superior privadas em Catalão (CESUC) e Pires do Rio (FASUG), o que proporciona à região um bom padrão educacional, sobretudo se comparado com a realidade de outras regiões do Estado de Goiás. Até dezembro de 2010, a cidade de Catalão sediava, além do CESUC, do Campus Universitário da UFG e do Pólo Universitário da UEG, a Faculdade de Tecnologia de Catalão (FATECA).

Deve-se mencionar ainda que, em maio de 2008, a Comissão de Educação do Senado Federal aprovou o Projeto de Lei do Senador Marconi Perillo, que autoriza o Poder Executivo a criar a Universidade Federal do Sudeste de Goiás (UFSG), com sede em Catalão. A escolha de Catalão para sediar a futura universidade foi justificada pela velocidade do crescimento econômico do município e sua influência sobre a região sudeste de Goiás.

Segundo Siqueira (2008) o município de Catalão, desde os anos 1980, tem na estrutura do seu PIB uma grande contribuição do setor industrial, que correspondia, em 1985, a 71% do produto municipal, enquanto as contribuições da agropecuária e do setor de serviços foram, respectivamente, de 10% e 19%. No ano de 1998, esses percentuais têm pequenas alterações, com o setor de serviços, a indústria e a agropecuária respondendo, respectivamente, por 25%, 68% e 7%. No ano de 2005, temos mudanças mais efetivas, com a participação do setor de serviços (53,26%) superando a indústria (41,21%) e a agropecuária decaindo para 5,52%. Já no ano de 2008, os setores de indústria e serviços participaram com 49,31% e 44,43%, respectivamente. Sobre isto, deve-se destacar que, de modo geral, o crescimento da economia está associado ao aumento da participação do setor de serviços no PIB. Ademais, a elevação da contribuição do setor industrial no ano de 2008 reflete a nova dinâmica do município, uma vez que Catalão foi um dos que mais receberam empreendimentos beneficiados pelo programa FOMENTAR fora da região do Mato Grosso Goiano (GUIMARÃES e RIBEIRO, 2006).

De acordo com a Seplan (2010), ao serem analisados fatores como dinamismo, riqueza econômica, infraestrutura econômica, localização estratégica e logística, qualidade de

---

<sup>17</sup> Em Catalão, o SENAI e o SENAC atendem a um grande número de alunos com cursos técnicos e profissionalizantes, voltados principalmente para a indústria automobilística e de mineração, por serem setores que exigem grande mão-de-obra qualificada no município. Em 2002, o número de matriculados nas unidades SENAI e SENAC de Catalão foi de 346 alunos, atingindo 425 em 2006.

vida, mão-de-obra, infraestrutura tecnológica e políticas de incentivos financeiros e tributários podemos classificar os municípios goianos de acordo com os níveis de competitividade. No ranking elaborado para o ano de 2009, o município de Catalão foi o nono em dinamismo<sup>18</sup>, o quarto em riqueza econômica, o quarto em infraestrutura econômica e localização estratégica/logística, o segundo em qualidade de vida, o terceiro em mão-de-obra, o quinto em infraestrutura tecnológica, e o décimo quinto em políticas de incentivos financeiros e tributários.

Ponderando os resultados, Catalão foi considerado o quarto município mais competitivo do Estado de Goiás, atrás apenas de Anápolis (1º lugar), Rio Verde (2º lugar) e Aparecida de Goiânia (3º lugar). Sua economia encontra-se, também, entre as maiores do Estado em todos os setores, já que tem uma indústria forte, um setor de serviços e comércio bastante desenvolvidos, uma agropecuária produtiva, além de ser a maior província mineral do Estado.

Parte do desenvolvimento econômico está relacionado à localização estratégica do município. Catalão situa-se na divisa com Minas Gerais e a 248 km de Goiânia, 305 km de Brasília, 657 km de São Paulo e 1.069 km do Rio de Janeiro, e conta, ainda, com a presença da Ferrovia Centro-Atlântica - FCA, que alcança os Portos de Santos e de Tubarão em Vitória-ES. Além disso, no que diz respeito à malha rodoviária, o município está interligado ao Triângulo Mineiro pela BR-050, a Goiânia pela GO-220, a Brasília pela BR-050, e ao Sul goiano pela BR-164 e BR-050. A presença de um aeroporto permite, ainda, o tráfego de aviões médios de cargas e passageiros.

Além da excelente localização, as riquezas minerais do município foram fatores decisivos para a atração de empresas de grande porte, como a Copebrás (fertilizantes), Mineração Catalão e Ultrafértil do ramo de mineração, a Mitsubishi, montadora de carros, e a John Deere do Brasil (máquinas agrícolas), constituindo pólos minero-químicos (minérios importantes como o fosfato e o nióbio) e metal-mecânicos. As principais empresas dos segmentos minero-metal-mecânico estão instaladas no Distrito Mínero Industrial (DIMIC) de propriedade do governo estadual. Vale mencionar que o Distrito abriga cerca de trinta empresas de médio e grande portes.

Observa-se que a extração de minérios ganha destaque na economia local, porém deve-se elucidar que, apesar de possuir ricas jazidas minerais de argila, argila refratária,

---

<sup>18</sup> Ressalta-se que o indicador de dinamismo é derivado dos demais, na medida em que este é influenciado pelo crescimento econômico, aumento de consumo de energia e arrecadação de ICMS, fatores decorrentes de novos investimentos ou melhoria de processos produtivos.



barita, fosfato, nióbio, titânio, turfa, e vermiculita, somente alguns desses minérios são explorados, como é o caso do nióbio (explorado pela Anglo American - Mineração Catalão), do fosfato (explorado e industrializado pela Fosfértil e Anglo American - Copebrás) e da argila, explorada por várias companhias ceramistas instaladas no município. Ademais, Catalão não é um grande detentor de fontes de recursos naturais utilizados em larga escala pelo setor automobilístico, o que significa dizer que não foi a riqueza mineral que determinou a instalação de uma indústria automotiva na cidade.

Outro segmento representativo é a indústria de vestuário, com mais de 150 micro e pequenas indústrias formais e informais. O segmento é representado, em especial, pelo setor de moda íntima, que atende a demanda dos municípios da região. Para promover o aumento da sua competitividade, o Ministério da Integração Nacional, em parceria com a Federação das Indústrias do Estado de Goiás e o SENAI, executa, desde 2006, o programa de desenvolvimento econômico de Arranjo Produtivo Local (APL) de confecções de moda íntima feminina. As ações estão voltadas para a capacitação dos recursos humanos e assistência técnica e tecnológica.

Com relação à agropecuária, o município está entre os grandes produtores estaduais de soja, milho, trigo, algodão e arroz, contando, ainda, com vastas plantações de *pinus elliot* e eucalipto. Na produção pecuária, o município apresenta consideráveis rebanhos bovinos, destacando a criação de gado de corte e de leite, além da atividade avícola.

Em linhas gerais, Catalão destaca-se como sendo detentor de uma nova base econômico-industrial articulada com o agronegócio, visto que os produtos industriais dessa região possuem uma forte interação com o mercado regional da fronteira agropecuária - seja de insumos, máquinas agrícolas e veículos, ou como uma integração com o mercado externo-, a qual, como sublinham Guimarães e Ribeiro (2006, p. 19), é confirmada pela presença decisiva do capital estrangeiro entre as principais unidades produtivas do município.

No caso específico de Catalão, os fatores de atração que levaram à instalação da MMC no município, de acordo com Siqueira (2008), estão relacionados às características da mão-de-obra local, sem cultura sindical e com predisposição a baixos salários; ao elevado nível de escolaridade dos trabalhadores; ao quantitativo de jovens com pouca experiência de trabalho, o que favorece os baixos salários; à localização privilegiada de Catalão numa malha rodoferroviária, que facilita a movimentação de componentes, peças e produtos da empresa;

ao elevado índice de venda do produto 4 por 4 no Centro-Oeste; e às políticas de incentivos fiscais<sup>19</sup> dos governos estadual e municipal, tal como é mostrado nos quadros a seguir:

**Quadro 1 - Incentivos e benefícios estaduais**

Concessão de isenção por 20 anos de 70% do ICMS devido;
garantia de financiamento de R\$ 4 milhões para implantação e instalação da unidade produtiva;
Aprovação e liberação de recursos do Fundo Constitucional do Centro-Oeste para a construção e instalação da montadora;
esforços para conceder um financiamento especial para capital de giro;
instalação de um posto aduaneiro no município;
apoio à empresa a fim de obter aprovação para o seu enquadramento no R.A.E;
venda de um terreno, incluídas as obras de infra-estrutura, ao preço R\$ 0,25 o metro quadrado;
fornecimento de 10 metros cúbicos de água por hora;
assegurar, sem ônus para a MMC, a ligação da rede de água e esgoto;
construção de ramal ferroviário específico para a montadora;
adequação do aeroporto local;
concessão à empresa do prazo de 90 dias para o pagamento de ICMS devido nas saídas dos produtos;
redução de 50% do ICMS a recolher pela MMC, relativo à parcela não fomentada;
extensão de rede elétrica de alta tensão;
gestões na TELEGOIÁS, para aquisição e instalação de até 40 troncos de linhas telefônicas e linhas de 0800 e LPCD.

Fonte: Ribeiro e Cunha (2007b)

---

<sup>19</sup> No período de 2002 a 2010, foram financiados mais de R\$32 bilhões através do Produzir, Programa de incentivos do Governo do Estado, referentes a 400 contratos. Segundo Arriel e Castro (2010), no período de 2001 a 2009, o setor automotivo foi responsável por 2,5% dos projetos contratados pelo Programa, correspondendo a mais de R\$ 10 bilhões em incentivos fiscais.

**Quadro 2 - Incentivos e benefícios municipais**

O município oferece, sem ônus para a empresa, asfaltamento nos acessos ao terreno e vias internas;
urbanização do terreno;
serviços de terraplanagem e drenagem de águas pluviais;
execução de projeto paisagístico;
coleta de lixo;
reestruturação do sistema de transporte público;
disponibiliza vagas em creches aos empregados da MMC;
manutenção de posto de saúde nas intermediações;
criação de posto de bombeiro nas proximidades;
arca com o gasto de transporte do material para a construção da empresa;
concessão da redução da alíquota do ISSQN;
isenção dos tributos municipais sobre o imóvel durante o período de fruição de financiamento;
instalação iluminação nas vias de acesso a empresa e em sua parte interna.

Fonte: Ribeiro e Cunha (2007b)

Em contrapartida aos incentivos recebidos, a MMC assumiu vários compromissos (como a implantação da montadora no município e a geração de empregos diretos). Não obstante, como assinalam Ribeiro e Cunha (2007b, p. 89), vários benefícios prometidos não foram concedidos, como a construção de um ramal ferroviário específico e a adequação do aeroporto local.

Passados mais de dez anos da implantação da MMC no município de Catalão, é preciso investigar o perfil do emprego e da renda catalana, sua evolução no período e a contribuição do setor metalúrgico, em particular da indústria de montagem, neste processo, para que se possam inferir algumas conclusões a respeito dos efeitos produzidos pela instalação de uma montadora de veículos na cidade. Ademais, não se deve perder de vista que esses dados podem influenciar no resultado das negociações coletivas.

O crescimento populacional de Catalão, entre 2000 e 2010, foi de 34,58%, passando de 64.347 para 86.597 habitantes. Por outro lado, o PIB passou de R\$ 408.448.000 em 1999, para R\$ 3.348.904.000 no ano de 2008, crescimento superior a 800%. Conseqüentemente, o PIB *per capita* que em 1999, foi de R\$ 6.385, eleva-se para R\$ 42.062 em 2008.

Paralelamente ao crescimento da produção, entre 1998 e 2009 houve um contínuo crescimento do emprego formal em Catalão, passando de 7.368 para 20.425, totalizando um crescimento de 177% no período (Tabela 6). Do mesmo modo, o rendimento real médio por trabalhador também apresentou um aumento significativo, passando de R\$ 342,06 em 1998 para 615,46 em 2009, ou seja, a renda real média cresceu em torno de 179%, tal como pode ser visto na tabela abaixo, relativa apenas à renda do emprego formal.

**Tabela 6 - Número de empregos formais e rendimento real médio por trabalhador em Catalão – 1998 – 2009**

<b>Ano</b>	<b>Empregos Formais</b>	<b>Rendimento Real Médio Por Trabalhador (R\$)*</b>
1998	7.368	342,06
1999	7.433	454,26
2000	8.410	452,09
2001	9.744	479,61
2002	11.138	462,59
2003	11.448	489,27
2004	12.766	465,28
2005	13.921	514,11
2006	14.211	528,19
2007	17.880	565,43
2008	19.707	609,08
2009	20.425	615,46

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da RAIS/MTE e IPEADATA/IBGE

\*Base = INPC referente a dezembro de 1998

Em dezembro de 2009, o número de empregos formais em Catalão foi de 16.836, para um total superior a 4.000 estabelecimentos, sendo que a indústria de transformação proporcionava 5.534 empregos formais, dos quais 222 eram provenientes do setor metalúrgico. Até o ano de 1998, a cidade tinha 10 estabelecimentos do setor metalúrgico, entretanto, nenhuma indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias, fato que mudou com a instalação da MMC em 1998 e da John Deere em 1999. Em 2009, esse subsetor já contava com 8 estabelecimentos no município.

**Tabela 7 - Emprego formal na indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias de Catalão – 2000 - 2009**

<b>Ano</b>	<b>Emprego (pessoas)</b>	<b>Taxa de Variação (%)</b>
2000	405	
2001	438	8,15
2002	604	37,9
2003	850	40,73
2004	1.306	53,65
2005	1.264	-3,22
2006	1.533	21,28
2007	2.287	49,19
2008	2.361	3,235
2009	2.423	2,626

Fonte: RAIS/MTE

No ano de 2000, a fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias gerou 405 empregos formais em Catalão (Tabela 7). Em 2009, esse número atingiu 2.423 empregos, um crescimento médio superior a 590%. Vale destacar que, apesar da elevada porcentagem, o emprego neste subsetor representa pouco no total do emprego formal.

Em 2004, quando o faturamento da MMC girou em torno de R\$1,68 bilhão, a empresa já operava com um quadro de, aproximadamente, 864 postos de trabalho. Em 2008, o quadro da empresa aproximou-se dos 1.752 empregos diretos, e em 2010 contava com mais de 2.000 empregados e um faturamento anual em torno de R\$ 4 bilhões. Deve-se destacar que o crescimento no número de postos de trabalho na empresa ocorreu em paralelo ao crescimento da produção e das vendas, as quais vêm apresentando um crescimento contínuo desde a implantação da empresa em 1998. De acordo com Siqueira (2008), em 2006, a montadora já era responsável por, aproximadamente, 50% das receitas do município de Catalão. Mesmo no período mais crítico para o setor automotivo, como foi em 1998 e 1999, a MMC se expandiu. Esse ritmo da empresa deve-se ao seu mercado consumidor em expansão, particularmente devido ao bom desempenho do agronegócio no período. O mesmo ocorreu no ano de 2009, quando, mesmo diante da crise no mercado internacional, o setor automobilístico brasileiro apresentou quadro favorável, uma vez que a intervenção estatal estimulou a demanda interna. A tabela abaixo apresenta os dados para a produção e as vendas entre 1998 e 2009.

**Tabela 8 - Produção e vendas internas da MMC 1998-2010 (Em unidades)**

<b>Ano</b>	<b>Produção</b>	<b>Vendas</b>
1998	652	629
1999	3.098	3.079
2000	6.252	6.305
2001	8.571	8.559
2002	9.743	9.596
2003	11.767	12.122
2004	18.011	17.135
2005	20.153	18.512
2006	20.171	20.392
2007	25.844	24.525
2008	37.203	33.627
2009	32.429	31.804
2010	37.558	36.618

Fonte: ANFAVEA (2010)

Cabe ressaltar que, se a capacidade da MMC permite uma produção anual de 50 mil veículos, a produção atual da empresa está aproximando-se desse limite de capacidade, o que pode indicar que a empresa esteja próxima do seu limite máximo. No ano de 2010, a montadora anunciou investimentos para os próximos cinco anos, período em que R\$800 milhões serão aplicados com o intuito de dobrar a capacidade produtiva de instalação para 100 mil automóveis ao ano. Naturalmente, a continuidade do crescimento das vendas pode levar a novos investimentos na empresa e, possivelmente, ao crescimento do emprego.

Enfim, as circunstâncias parecem indicar que um cenário positivo ao trabalho, e ao emprego propriamente dito, depende do ambiente macroeconômico, mas, também, das condições de demanda. No caso da MMC, mesmo quando a conjuntura econômica indicava um cenário recessivo à produção e ao emprego, a empresa conseguiu crescer graças à expansão do agronegócio, que se apoia em um mercado consumidor relevante dos produtos por ela ofertados, como nos anos de 1998 e 1999, ou nas intervenções estatais, como no ano de 2009.

A Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil SA (MMC) é uma montadora brasileira estruturada numa sociedade por ações desde dezembro de 2009. Em 2009, o capital social de R\$61,4 milhões estava dividido entre Eduardo de Souza Ramos, o empresário que trouxe a Mitsubishi para o país, com 88%, e o sócio, Paulo Arantes Ferraz, o presidente da empresa, com 12%. Já em 2010, o banco de investimentos BTG Pactual anunciou a aquisição de uma participação minoritária na montadora.

A MMC foi instalada no município de Catalão/GO no ano de 1998, quando inaugurou sua planta de produção, ocupando uma área total superior a 622 mil m<sup>2</sup>, dos quais 63 mil m<sup>2</sup> eram de área construída. A empresa paga royalties à Mitsubishi japonesa em troca de transferência de tecnologia e da compra de peças da matriz. O primeiro veículo da Mitsubishi a ser produzido na unidade foi a Cabine Dupla *L200*.

De acordo com Siqueira (2008), a viabilidade econômica dos investimentos abriu caminho à expansão da empresa ao chamado "Projeto Anhanguera", finalizada em julho de 2003. Com o Projeto, o total de área construída passou de 44 mil m<sup>2</sup> para 74 mil m<sup>2</sup> e o número de linhas de produção aumentou de 2 para 3. Com isso, a capacidade da fábrica dobrou de 15 mil unidades por ano para 30 mil.

Em 2006, teve início mais uma ampliação do parque industrial da MMC, com investimentos da ordem de R\$500 milhões e uso de créditos do FCO de R\$40 milhões. A intenção da empresa, com isso, era transferir para Catalão a maioria das transações da montadora.

Em 2010, foram produzidos em Catalão cerca de 180 camionetas por dia dos modelos *L200 Triton Diesel* (9.515 unidades); *L200 Triton Flex* (1.492); *L200 4x4 Diesel* (2.924); *L200 Diesel* (8.151); *Pajero Sport HPE Diesel* (2.638); *Pajero Sport HPE Flex* (1.238) e *Pajero TR4 Flex* (11.701). A produção de autoveículos comerciais leves na MMC em 2010, segundo dados da ANFAVEA, foi de 37.558. A produção de camionetas de carga representou 58,79% (*L200*) contra 41,20% de camionetas de uso misto (*Pajero*).

Além de produzir, a MMC atua na nacionalização de veículos importados como: *Pajero Full*, *Pajero Dakar*, *Eclipse*, e *Outlander*. Com o projeto de expansão e a ampliação da capacidade produtiva até 2015, a empresa pretende criar mais duas plataformas de montagens, do utilitário *Pajero Dakar* e do carro sedã *Lancer*, com o objetivo de alcançar tanto o mercado interno, quanto os mercados dos países do Mercosul e do México.

Em adição, a empresa ocupa-se com a produção de veículos da linha *Competition* (*L200 Triton RS* e *Pajero TR4 ER*). Siqueira (2008) ressalta que uma das soluções encontradas pela MMC para divulgar sua marca foi implantar a linha de competições. A empresa organiza provas de rali voltadas para pilotos e navegadores, sejam eles iniciantes ou profissionais, e também participa da Stock Car, além de patrocinar eventos esportivos. Os carros fabricados para competição não são feitos visando à obtenção de lucro financeiro, mas sim para expor a marca por meio de uma estratégia que visa a colocar o cliente em contato com o *off-road*. Com o mesmo propósito, a empresa criou um programa de rádio denominado “Mitsubishi FM” (92,5 FM). A Rádio Mitsubishi envolve uma parceria da Mitsubishi Motors com o Grupo Bandeirantes de Rádio e a Agência África, com o objetivo de trazer uma programação musical diferenciada em paralelo às emoções 4 x 4 dos *rallies*.

A MMC e outras empresas parceiras no processo de produção dos veículos estão situadas no Distrito Industrial de Catalão, gerando no ano de 2010 aproximadamente 2.000 empregos diretos. Dentre os fornecedores e os prestadores de serviços que se instalaram na cidade, estão a empresa MVC (componentes plásticos), a PPG (tintas industriais), a Guardian (segurança), a Pronutrin (alimentação), a Weldmatic<sup>20</sup> (soldagem e montagem da cabine e caçamba), a Still Revest (estrutura industrial), a RCM (engenharia) e a HPE<sup>21</sup> (equipamentos).

<sup>20</sup> A Weldmatic solda e monta a cabine e a caçamba da L200p e do Pajero TR4, pois no caso da L200pb isso é feito pela empresa Usiparts, que também faz a pintura. Para a L200p e o Pajero TR4, as chapas de aço para o capô e as portas são produzidas no Paraná, enquanto as demais partes da caçamba (piso, teto, frente etc.) são importadas.

<sup>21</sup> HPE, iniciais de *High Performance Equipment*, (tradução livre Equipamentos de Alto Rendimento), pertence aos diretores da MMC, que ali dão vazão criativa, sem os limites de fidelidade aos parâmetros de produto da matriz japonesa da Mitsubishi. A empresa é responsável por transformar o L200 e o TR4 na versão R — para ralis, além de desenvolverem produtos especiais.

O estudo de Ribeiro e Cunha (2007b) aponta, também, que a opção da empresa por instalar-se em Catalão não gerou dificuldades com os demais fornecedores, os quais estariam concentrados em São Paulo, Paraná e Santa Catarina.

Segundo Siqueira (2008), até abril de 2004, a RCM era responsável apenas pela manutenção nas instalações do E-Coalt, no tratamento de resíduos e no sistema de pintura de plásticos, mas após essa data toda a manutenção elétrica e mecânica foi transferida da montadora para essa empresa, cujos proprietários são diretores da MMC. Além disso, os galpões da MVC e da Weldmatic localizam-se dentro do terreno em que está instalada a planta da montadora, o que promove a consonância entre o arranjo e o conceito de condomínio industrial, enquanto os trabalhadores da PPG e da RCM atuam no mesmo prédio da montadora, tal como no conceito de consórcio modular. Apenas a Still Revest possui galpão fora do terreno da montadora (RIBEIRO e CUNHA, 2007 a, b).

Uma das particularidades da montadora é o seu baixo índice de nacionalização dos veículos, o qual é bem abaixo das demais montadoras brasileiras, considerando que grande parte das peças e dos componentes que emprega são importados, como motor, caixa de câmbio, estamperia, chassi, equipamentos eletrônicos, e que os itens de menor valor agregado são adquiridos no mercado nacional, como pára-choques, vidros etc. Desse modo, a empresa opera com elevado coeficiente de importação de peças, o que a torna, praticamente, uma plataforma de montagem. (GUIMARÃES e RIBEIRO, 2006).

Siqueira (2008) salienta que outra especificidade da MMC é a inexistência de setores mais sofisticados, como usinagem (responsável pela produção da parte mecânica), estamperia (produção de chapas para carroceria) e funilaria (transformação de chapas em carrocerias), as quais exigem mão-de-obra mais qualificada. Conforme Ribeiro e Cunha (2007b, p. 97), isso facilitou a instalação da empresa numa cidade sem tradição metalúrgica.

### **2.3.3. A instalação da Hyundai em Anápolis**

Com uma área de 933 km<sup>2</sup>, 335.032 habitantes e um PIB de mais de R\$ 6,2 bilhões, Anápolis está localizada no centro do estado goiano, e apresenta uma das principais economias do estado, sendo a primeira em geração de riquezas e a segunda em arrecadação de ICMS (CENSO 2010).



Historicamente, é possível destacar três períodos que caracterizam o processo evolutivo da cidade de Anápolis. Como afirma Luz (2001), o primeiro período compreende o final do século XIX e início do século XX, marcado pela expansão das fronteiras agrícolas e a ruptura do relativo isolamento de Goiás em relação aos centros dinâmicos da economia nacional. O segundo período inicia-se com a chegada da ferrovia no município, a Estrada de Ferro Goiás, em 1935.

A cidade de Anápolis, que tem o início de sua formação em 1870 quando se constituiu o Arraial de Santana, foi desde o princípio, devido à sua localização, um ponto de referência para os tropeiros que se deslocavam para o interior do estado transportando mercadorias. A certeza da chegada da estrada de ferro além de provocar o incremento do comércio estimulou um grande fluxo migratório para o município (LOBO, 2003, p. 9)

Após a chegada da ferrovia, o comércio, que já vinha se destacando como principal gerador de riquezas, torna-se mais dinâmico, com o crescimento significativo no número de estabelecimentos comerciais. O objetivo desse volumoso comércio era, principalmente, o de abastecer o interior goiano. Vale ressaltar que Anápolis tornara-se estação final da ferrovia e iniciava seu crescimento econômico como ponto de convergência mercantil para as áreas vizinhas do norte goiano, uma vez que Goiânia ainda encontrava-se em etapa de implantação.

Poucas cidades do Estado de Goiás, [que] certamente, foram tão influenciadas e beneficiadas pela estrada de ferro como Anápolis. Com pouco mais de três mil habitantes urbanos no início dos anos vinte, em pouco tempo se tornou a maior e mais importante cidade do interior do Estado, com uma atividade econômica diversificada, com destaque para a intensa atividade agroindustrial e comércio influente que proporcionou um fluxo de capital tão elevado favorecendo a criação de dois bancos por parte de investidores locais. Isto, em pouco mais de duas décadas após a chegada da ferrovia (POLONIAL, 2008, p. 08)

Durante a década de 50 e início dos anos 60, fatores relacionados à política nacional, como a concorrência econômica com a nova capital e a construção de Brasília, além da crise do setor ferroviário, fizeram com que Anápolis perdesse a hegemonia do comércio regional. Tal cenário sofre inflexão a partir de estímulos fiscais e financeiros concedidos pelas esferas públicas, a fim de impulsionar a economia local por meio do desenvolvimento comercial e industrial. Segundo Luz (2001), esta retomada marca o início da terceira etapa de desenvolvimento do município anapolino.

Distando 54 km de Goiânia e 154 km de Brasília, Anápolis encontra-se posicionada de forma estratégica no entroncamento das rodovias BR-060, BR-153, BR-414, GO-330 e GO-222. Apostando na localização privilegiada e na tradição comercial, a cidade foi escolhida para dar início à política de industrialização do estado de Goiás. Neste sentido, em fins de 1967, o projeto do governo estadual de criação de uma cidade industrial foi levado para o município, e, quase uma década depois, em 1976, foi criado na cidade o Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA). A criação do DAIA fez parte de uma série de medidas do governo estadual, em articulação com o Governo Federal, que procurava diversificar as atividades econômicas do estado, atadas historicamente à produção agropecuária.

Juntamente ao aporte institucional e físico, os incentivos para que as indústrias se instalassem no Distrito são principalmente as linhas de crédito, a redução e/ou isenção de impostos e taxas diversas por parte dos governos municipais, além da concessão de terrenos ou redução dos custos do terreno para a implantação das indústrias. (SILVA, 2010, p. 16)

Relacionada especificamente às linhas de crédito, em 1975, a Lei 7.994 instituiu o Sistema de Incentivos à Industrialização de Goiás – SIN, que previa a participação do Estado no capital social das empresas, o fomento às empresas industriais e treinamento e qualificação da mão-de-obra. Com o mesmo propósito, em abril de 1976, a Lei 8.062 criou o Banco de Desenvolvimento de Goiás – BD. Durante a década de 1980, destaca-se a criação do Programa Fomentar e, em meados dos anos 90, o governo do estado implanta um dos principais dispositivos legais de linhas de crédito, o Fundo de Desenvolvimento do Centro-Oeste (FCO).

De acordo com Castro (2004), em 1985, o DAIA contava com 22 indústrias, instaladas em aproximadamente 400 hectares. A ampliação dos incentivos fiscais através do Fomentar e a melhoria nas condições da infraestrutura do distrito, provocaram um acréscimo de 81,82% na instalação de novas plantas produtivas durante o período de 1985/87. No ano de 1993, o distrito contava com 76 indústrias e, em 2010, 111 empresas estavam distribuídas em 945 hectares. Segundo a Seplan, o distrito possui boa infraestrutura, com uma usina termoelétrica emergencial com capacidade para gerar 40 KVA. Nele estão instaladas 18 indústrias do ramo farmacêutico e mais 93 que atuam em vários outros segmentos que, juntas, geram mais de 10 mil empregos diretos, além de, na atualidade, arrecadarem em média R\$18 bilhões.

Vale ressaltar que o distrito é limítrofe com a BR-060/153 e com a GO-330, além de ser interligada ao Porto de Santos por um ramal da Ferrovia Centro Atlântica e ser o marco

zero da ferrovia Norte-Sul, em construção. Conciliando as vantagens de localização geográfica e complementando as necessidades de viabilização do processo produtivo, foram criados a Estação Aduaneira do Interior (Porto Seco) e a Plataforma Logística Multimodal, que beneficiam o escoamento da produção, auxiliando no processo de circulação, distribuição e consumo de matérias-primas e mercadorias.

A Estação Aduaneira Interior foi criada por meio de concorrência pública, em que empresários goianos formaram um consórcio vencedor da licitação, e inaugurada em 1999. Denominada Porto Seco Centro-Oeste, a estação possui 336 mil m<sup>2</sup> e tem como objetivo facilitar as importações e exportações através de serviços alfandegários específicos, de produtos de diferentes origens. É uma empresa com atividades voltadas para a desburocratização e descentralização dos processos de embarque e desembarque de cargas. Dentre os principais benefícios, destaca-se a redução dos custos operacionais e de importação, a suspensão de impostos como o ICMS e o IPI, além de contar, em sua infraestrutura, com posto da Receita Federal, unidade bancária, e agências do Ministérios da Agricultura e da Saúde. De acordo com dados disponíveis no site da Estação, no ano de 2008, a participação do Porto nas importações goianas foi de 31,36%.

A Plataforma Logística Multimodal de Goiás<sup>22</sup> é um projeto do governo do Estado que vai reunir, em um só local, diversas atividades relativas aos transportes, logística e distribuição de mercadorias, tanto para o trânsito nacional quanto internacional, nos modais rodoviário, ferroviário e aéreo. Ainda em processo de implantação, a plataforma foi criada com os seguintes propósitos: dinamizar o processo produtivo, melhorar a qualidade do serviço e distribuição, possibilitar canais modernos e eficientes de comercialização, reduzir custos, permitir uma convergência agregada de modais, utilização de infraestrutura agregada, e disponibilizar distintas modalidades de transportes. No ano de 2010, a Seplan realizou duas audiências públicas na Câmara Municipal de Anápolis. A primeira visou a instaurar o processo de licitação da concessão do uso de áreas destinadas ao Centro de Transportes Terrestres (CTT) e da Área de Serviço de Apoio (ASA) da Plataforma. A segunda audiência tratou da construção do Aeroporto de Cargas de Anápolis. Além disso, prosseguem as negociações com o governo do Estado do Amazonas para a implantação de um entreposto da Zona Franca de Manaus na Plataforma Logística. O secretário da Seplan, Oton Nascimento

---

<sup>22</sup> O projeto de implantação da Plataforma Logística Multimodal em Anápolis divide-se em três fases. Em 2007, foram inauguradas as obras de infraestrutura da primeira etapa, que abrangem a pavimentação, drenagem, instalação de serviços de água e esgoto, energia elétrica e telefonia. A Plataforma está localizada em uma área que totaliza 618 hectares e contígua ao DAIA e ao Porto Seco Centro-Oeste.

Júnior, ressalta que a Plataforma Logística, juntamente com o Porto Seco, o DAIA e o Aeroporto de Cargas, vão consolidar Anápolis como pólo logístico nacional.

Além da estrutura logística, outro ponto a ser destacado é a forte presença de entidades educacionais e de treinamento no município. Até dezembro de 2010, a cidade de Anápolis sediava, o Campus Universitário da UFG, o Pólo Universitário da UEG, e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Hoje, além destes, há na cidade a Faculdade Anhanguera de Anápolis, o Centro Universitário (UniEvangélica), a Faculdade Católica, e a Faculdade Raízes (SER). A área de capacitação de mão-de-obra também é bem estruturada. Além das instituições SENAI e SENAC, o município conta com o Centro de Educação Profissional de Anápolis (CEPA), uma parceria entre os governos federal e estadual cuja missão é a promoção de educação profissional, ofertando cursos e serviços que atendam às necessidades produtivas e que possibilitem a empregabilidade e o desenvolvimento do empreendedorismo em Anápolis e região. Uma das razões do êxito das instituições é a adequação dos cursos oferecidos às necessidades do mercado local. Por exemplo, a presença em Anápolis de um pólo farmacêutico, levou algumas instituições a oferecerem cursos como: Farmácia, Química Fármaco-Industrial e pós-graduação em Tecnologia Farmacêutica, entre outros.

Segundo dados disponíveis pela Seplan, o município de Anápolis, desde os anos 1990, tem na estrutura do seu PIB uma grande contribuição do setor de serviços, que correspondia, em 1999, a 73,91% do produto municipal, enquanto as contribuições da agropecuária e do setor industrial foram, respectivamente, de 1,22% e 24,85%. Já no ano de 2008, esses percentuais apresentaram alterações mais efetivas, com o setor de serviços, a indústria e a agropecuária respondendo, respectivamente, por 56,52%, 42,66% e 0,8%. Sobre isto, deve-se destacar que, de modo geral, o crescimento da economia está associado à participação preponderante do setor de serviços, apoiada, sobretudo, pelo comércio atacadista, e ao aumento contínuo da participação do setor industrial no PIB no ano de 2008. Naquele ano em especial, pode-se destacar o forte desempenho da indústria de transformação, influenciado parcialmente pelo aumento registrado na montagem de veículos, cuja operação foi iniciada em 2007, com a instalação da Hyundai no município.

Vale ressaltar que no Brasil as atividades do setor de serviços respondem por parcelas significativas da geração de emprego e da renda num fenômeno idêntico ao ocorrido nas economias desenvolvidas. Segundo Cruz et al (2008), no país, entre 1985-2005, a taxa média anual de crescimento do produto da indústria (2,26%) foi menor em relação à taxa média do serviços (2,87%). O mesmo ocorre quando se compara a taxa de crescimento dos

empregos. Temos a indústria com a taxa de 1,90% e os serviços com 3,55%. De acordo com os autores, a elevada participação do setor de serviços foi atribuída, em grande parte, ao desempenho da administração pública, do comércio varejista e do segmento imobiliário<sup>23</sup>.

Postas tais especificidades, de acordo com a Secretaria de Planejamento (2010), no ranking dos municípios goianos que mais atraem novas oportunidades de investimentos, o município de Anápolis, no ano de 2009, foi o oitavo em dinamismo, o primeiro em riqueza econômica, o primeiro em infraestrutura econômica e localização estratégica/logística, o décimo primeiro em qualidade de vida, o sexto em mão-de-obra, o primeiro em infraestrutura tecnológica e o terceiro em políticas de incentivos financeiros e tributários.

Ponderando os resultados, Anápolis foi considerado o município mais atrativo do Estado de Goiás. Sua economia encontra-se também entre as maiores do Estado em todos os setores. Tendo uma indústria forte e um setor de serviços e comércio bastante desenvolvidos, o município é classificado como importante pólo de desenvolvimento do Centro-Oeste.

Torna-se claro que sua história de entreposto comercial, seu porte econômico, social e administrativo, além da localização estratégica e da estrutura educacional, foram cruciais para o desenvolvimento do município. Goiás possui hoje o segundo maior pólo farmacêutico<sup>24</sup> em número de empregados do País, com empresas dotadas de tecnologia de ponta e com produção direcionada aos medicamentos genéricos e similares. A indústria farmacêutica goiana está concentrada quase integralmente no eixo Goiânia-Anápolis, com 18 das 23 empresas do pólo localizadas no DAIA, onde estão instaladas indústrias farmacêuticas de grande porte, como o Laboratório Neo Química, um dos maiores do ramo no País, o Laboratório Teuto, Laboratório Greenpharma e Genix. Interagindo com os laboratórios farmacêuticos, encontram-se algumas empresas fornecedoras de insumos, prestadoras de serviços e um amplo conjunto de instituições públicas e privadas de suporte. Além do ramo farmacêutico, há indústrias de beneficiamento de grãos e bebidas. Nestes ramos, são destaque a Granol (processamento de soja) e a AmBev.

A localização privilegiada e a infraestrutura rodo-ferroviária possibilitaram ainda o desenvolvimento do comércio atacadista e distribuidor, onde se destacam grandes atacadistas como: Armazém Goiás, Real Distribuição, Eldorado Atacadista e Rio Vermelho. A DHL Solutions, uma das líderes mundiais do segmento de logística, implantou em 2005 um centro de importação, armazenagem e distribuição de medicamentos tendo a Roche como a primeira

---

<sup>23</sup> Melo et al (1998) abordam essa temática.

<sup>24</sup> Com a expansão do consumo de remédios genéricos no Brasil, a tendência é que o DAIA se consolide como o maior Pólo Farmacêutico de Genéricos da América Latina.

grande parceira. A Roche importa, nacionaliza e distribui o que fabrica a partir do centro de distribuição de Anápolis.

Já na produção mineral, ganham relevância a produção de brita e de água mineral. Apesar da agropecuária, destaca-se a produção de milho, soja, banana, mandioca e tomate. Na produção pecuária, o município apresenta consideráveis rebanhos bovinos, além da atividade avícola.

Em linhas gerais, Anápolis destaca-se como sendo detentora de uma base econômico-industrial articulada, visto que os produtos industriais dessa região possuem uma forte interação com o mercado regional e nacional, bem como uma integração com o mercado externo, a qual é confirmada pela presença decisiva do aparato logístico municipal. Em consonância com este cenário, a instalação da Hyundai no município parece estar relacionada às características da mão-de-obra local, sem cultura sindical e com predisposição a baixos salários; ao elevado nível de escolaridade dos trabalhadores; ao quantitativo de jovens com pouca experiência de trabalho, o que favorece os baixos salários; à localização privilegiada de Anápolis numa malha rodoviária; à presença do Porto Seco, que facilita a movimentação de componentes, peças e produtos da empresa, e às políticas de incentivos fiscais.

No que tange aos incentivos, a empresa CAO/Toyota, foi contemplada com recursos do Programa Produzir. Ao todo, cerca de R\$2,3 bilhões de incentivos fiscais foram concedidos à montadora. Além dos incentivos fiscais, a instalação da indústria foi beneficiada pelo Novo Regime Automotivo (NRA). O NRA foi instituído por medida provisória, em dezembro de 1996. Dentre as medidas, destacam-se a elevação das tarifas de importação de veículos e a redução das tarifas e dos impostos associados à importação e à fabricação de componentes. Em grande parte, o NRA beneficiou a instalação de montadoras no território nacional, atraindo principalmente as montadoras como a Hyundai, que depende largamente de produtos estrangeiros.

Passados três anos da implantação da Hyundai em Anápolis, investigamos o perfil socioeconômico do município, o emprego e a renda anapolina, sua evolução no período e a contribuição do setor metalúrgico, em particular da indústria de montagem, neste processo, a fim de captar possíveis impactos da instalação da montadora.

O crescimento populacional de Anápolis entre 2000 e 2010 foi de 15,03%, passando de 291.236 para 335.032 habitantes. Por outro lado, o PIB passou de R\$ 1.751.054.000 em 2000, para R\$ 6.265.480.000 no ano de 2008, crescimento superior a 350%. Conseqüentemente, o PIB *per capita* que, em 2000, foi de R\$ 6.012 eleva-se para R\$ 18.910 em 2008.

Paralelamente ao crescimento da produção, entre 2000 e 2009 houve um contínuo crescimento do emprego formal em Anápolis, passando de 40.123 para 76.351, totalizando um crescimento de 190% no período (Tabela 9). Do mesmo modo, o rendimento real médio por trabalhador também apresentou aumento, passando de R\$ 443,66 em 2000 para R\$ 636,66 em 2009, crescendo em torno de 143%, tal como pode ser visto na tabela abaixo, relativa apenas à renda do emprego formal.

**Tabela 9** - Número de empregos formais e rendimento real médio por trabalhador em Anápolis – 2000 – 2009

<b>Ano</b>	<b>Empregos Formais</b>	<b>Rendimento Real Médio Por Trabalhador (R\$)*</b>
2000	40.123	443,66
2001	43.860	501,19
2002	47.268	467,74
2003	47.736	501,27
2004	50.525	482,95
2005	56.345	508,47
2006	59.036	566,31
2007	62.455	585,16
2008	70.145	608,16
2009	76.351	636,66

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS/MTE e IPEADATA/IBGE

\*Base = INPC referente a dezembro de 2000

Em dezembro de 2009, o número de empregos formais em Anápolis foi de 76.351, para um total superior a 6.000 estabelecimentos, sendo que a indústria de transformação proporcionava 19.234 empregos formais, dos quais 1.307 eram provenientes do setor metalúrgico. Ou seja, o emprego no setor metalúrgico representava menos de 2% do emprego formal no município. Até o ano de 2006, a cidade comportava 61 estabelecimentos do setor metalúrgico. Desse total, 16 unidades eram de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias. Em 2008, esse subsetor contava com 21 estabelecimentos no município. Uma possível causa de elevação deste subsetor pode estar vinculada à instalação da montadora.

**Tabela 10** - Emprego formal na indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques carrocerias de Anápolis – 2000 – 2009

<b>Ano</b>	<b>Emprego (pessoas)</b>	<b>Taxa de Variação (%)</b>
2000	172	
2001	174	1,16
2002	181	4
2003	184	1,65
2004	197	7,06
2005	189	-5,93
2006	231	22,22
2007	491	12,55
2008	482	-8,16
2009	847	75,72

Fonte: RAIS/MTE

No ano de 2000, a fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias gerou 172 empregos formais em Anápolis. Em 2009, esse número atingiu 847 empregos, um crescimento superior a 490%. Apesar do crescimento elevado, ressalta-se que o setor metalúrgico apresentou baixa participação no total do emprego formal.

No final de 2007, a Hyundai operava com um quadro de aproximadamente 300 postos de trabalho. Em 2009, o quadro da empresa aproximou-se dos 700 empregos diretos, e em 2010 contava com mais de 1.000 empregados no total e um faturamento de em torno de R\$7 bilhões. Deve-se destacar que o crescimento no número de postos de trabalho na empresa ocorreu em paralelo ao crescimento da produção e das vendas.

A empresa também tem no Brasil uma parceria semelhante à da Mitsubishi com a MMC. No caso, a montadora coreana transfere tecnologia para o grupo brasileiro CAO A, que pertence ao empresário Carlos Alberto de Oliveira Andrade (cujas iniciais dão nome ao grupo).

Nascido na Paraíba, Andrade se formou em Medicina e entrou no ramo automobilístico ao comprar uma revenda Ford falida em Campina Grande (PB) em 1979. Na década de 80, fundou o grupo CAO A. Com a ascensão das importações nacionais na década de 90, o grupo tornou-se importador oficial das marcas Renault, de 1992 a 1995; Saburu, em 1998; e Hyundai, em 1999. Atualmente, o grupo CAO A é considerado um dos maiores revendedores Ford, além de ser o importador exclusivo das marcas Hyundai e Subaru em todo o território nacional. No final dos anos 2000, foi instalada a primeira fábrica Hyundai/CAOA no Brasil.



Inaugurada em abril de 2007, a fábrica da Hyundai foi montada com capital 100% nacional e ocupa uma área de 1,5 milhão de metros quadrados, com 80.000 m<sup>2</sup> de área construída e grande parte de reserva ambiental. O primeiro veículo da montadora a ser produzido na unidade foi o utilitário *HR*.

**Tabela 11** - Produção e vendas internas de nacionais e importados da Hyundai – 2007- 2010 (Em unidades)

<b>Ano</b>	<b>Produção</b>	<b>Vendas de nacionais</b>	<b>Vendas de importados</b>
2007	2.983	1.461	17.610
2008	11.268	9.868	33.958
2009	6.814	7.577	63.472
2010	24.777	19.893	91.417

Fonte: ANFAVEA (2010)

Cabe ressaltar que a capacidade produtiva da Hyundai permite uma produção anual de 50 mil veículos. A Tabela 11 aponta, porém, que a produção atual da empresa está aquém desse limite de capacidade<sup>25</sup>. Outra especificidade da Hyundai é o número de veículos importados, os quais compõem grande parte das vendas internas frente às vendas de nacionais. No ano de 2007, mais de 17 mil unidades foram vendidas no mercado nacional, já em 2009, as vendas atingiram 91.417 automóveis. Dentre os comerciais leves importados, destacam-se as unidades produzidas pela empresa em Anápolis.

As circunstâncias parecem indicar que um cenário positivo ao trabalho, e ao emprego propriamente dito, depende do ambiente macroeconômico e das condições de demanda. No caso da Hyundai, a conjuntura econômica, no ano de 2009, indicava um cenário recessivo à produção e ao emprego. Neste período, a empresa apresentou queda na produção e nas vendas. Porém, observa-se uma reversão do quadro no ano de 2010, sustentado, em boa parte, pela intervenção estatal no estímulo ao consumo de veículos. Esta intervenção beneficiou não só o desempenho da Hyundai, mas todo o setor automobilístico brasileiro no período.

Apostando no cenário positivo, a CAO A, grupo proprietário da Hyundai de Anápolis, se prepara para produzir mais um modelo da marca na cidade: o *ix35*. A fábrica de Anápolis “fabrica” o caminhão *HR* desde abril de 2007 e vem montando o utilitário *Tucson*

<sup>25</sup> O excesso de capacidade pode ser planejado pela empresa. Segundo Steindl (1983), a capacidade excedente planejada justifica-se por dois motivos: flutuações na demanda e crescimento do mercado em função do tempo. Para o autor, a capacidade produtiva é fundamental na teoria do investimento, uma vez que influencia diretamente no montante de lucros brutos.

desde o início de 2000. As obras para a adaptação da fábrica para a montagem do novo modelo devem começar em 2011. Além do ix35, será produzido o *HD*, 7 toneladas. Para a expansão da fábrica no município, serão investidos mais de R\$200 milhões<sup>26</sup>. Deve-se destacar que essa planta produtiva não reúne as seções mais complexas de uma empresa automotiva, já que os componentes mais sofisticados são importados e montados nas empresas. Essas companhias são, portanto, similares às maquiladoras mexicanas.

Além da expansão da fábrica em Anápolis, a matriz sul-coreana desembolsou US\$700 milhões para começar, em 2011, as obras da primeira fábrica própria<sup>27</sup> em Piracicaba, no interior de São Paulo, que, a partir de 2012, terá capacidade para produzir 150 mil veículos, entre eles um novo carro desenvolvido especialmente para o mercado brasileiro. A Hyundai, que no Brasil se caracterizou por comercializar carros mais caros, irá fabricar, no interior paulista, modelos populares, com motor 1.0 e 1.6. Pelo contrato do grupo CAO A com a Hyundai, que vai até 2028, sua fábrica em Anápolis ficará responsável por todos os carros 2.0 e acima dessa cilindrada.

Em 2010, foram produzidos em Anápolis cerca de 70 utilitários por dia dos modelos *Tucson Gasolina* (14.488 unidades) e *HR Diesel* (10.281). A produção de autoveículos comerciais leves da montadora em 2010, segundo dados da ANFAVEA, foi de 24.777. A produção de utilitário de médio porte representou 58,47% (*Tucson*), enquanto a produção do utilitário de carga (*HR*) foi de 41,49%.

A Hyundai atua na nacionalização de veículos importados, como *Santa Fé*, *Veracruz*, *i30*, *Azera* e *Sonata*. A maioria das peças dos veículos da Hyundai é importada, mas a indústria já conta com alguns fornecedores brasileiros de bancos, vidros, pára-choques e pneus, usados no caminhão *HR*, sendo, por isso, considerado um veículo nacional. Vale ressaltar que a *Tucson* usa apenas produtos importados, o que aponta para a relevância da importação de peças e componentes da matriz sul-coreana.

Para que os veículos produzidos pela marca coreana no Brasil sejam nacionalizados, é preciso que tenham, no mínimo, 60% de peças nacionais. Para abrigar seus produtos, a CAO A vai ceder parte da área da fábrica para a instalação de fornecedores que quiserem vir para Goiás. O estímulo à instalação de parceiros converge com o projeto de Arranjo Produtivo Local, de meados de 2009, para o setor automotivo<sup>28</sup> no município. Ao todo serão disponibilizados US\$1,6 milhão do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) para

---

<sup>26</sup> <http://www.simecat.org.br>. Acesso em 16 de fevereiro de 2010.

<sup>27</sup> A planta instalada em Piracicaba será a primeira fábrica pertencente à matriz no Brasil, uma vez que a unidade em Anápolis pertence ao grupo CAO A.

<sup>28</sup> <http://www.oanapolis.com.br>. Acesso em 16 de fevereiro de 2010.

Anápolis e Catalão. O objetivo é incentivar e preparar empresas locais para que funcionem como indústrias satélites tendo a Hyundai como âncora. A estimativa é que a APL englobe mais de 50 empresas para alcançar a produção necessária.

Nota-se que uma das particularidades da montadora é o seu alto índice de importação de peças, componentes e veículos finalizados. Dessa forma, a instalação da montadora no município anapolino converge com uma das mais importantes instituições, o Entrepasto Aduaneiro, que prevê a suspensão de impostos por até três anos, possibilitando nacionalizações parciais do estoque inicial. Neste sentido, empresas como a Hyundai/CAOA se beneficiam, uma vez que dependem em larga escala de peças, componentes e produtos finais importados.

Enfim, a localização estratégica do município e os benefícios fiscais, bem como a presença do Porto Seco, são fatores que nos ajudam a entender o porquê da instalação da Hyundai em Anápolis. Cabe destacar, também, as características da mão-de-obra local, sem cultura sindical e com predisposição a baixos salários.

## CAPÍTULO 3

### NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA GOIANA

O terceiro capítulo compreende a análise das negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a MMC Automotores do Brasil S/A, bem como o estudo das convenções coletivas firmadas entre o Sindicato Metalúrgico de Anápolis e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas de Anápolis. Isto porque, até o ano de 2010, não haviam acordos coletivos firmados entre o SindMetana e a montadora sul-coreana. Apesar de não contar com a participação direta da Hyundai na mesa de negociação, as convenções acordadas entre os sindicatos regulam as relações de trabalho na montadora.

À luz da caracterização de cada sindicato, pretende-se investigar os pontos de convergência e as diferenças no resultado dos instrumentos coletivos. Ademais, averiguam-se a evolução do escopo temático nas duas unidades de negociação, a comparação das cláusulas classificadas à legislação estatal vigente, bem como a análise qualitativa das cláusulas referentes aos temas remuneração, duração da jornada de trabalho e condições de trabalho.

Toda a análise da base de dados é feita por meio do esquema de classificação desenvolvido por Horn (2003). Este esquema permite uma análise mais fiel do escopo temático dos instrumentos coletivos, seja ao longo do tempo, seja entre diferentes unidades de negociação. O método desenvolvido permite, ainda, comparar as cláusulas classificadas com a legislação estatal vigente. Cabe ressaltar que grande parte das seções referentes à metodologia foram transcritas dos capítulos 4 e 5 da tese de doutorado de Horn (2003).

O capítulo é composto por seis seções. Na primeira seção, apresentam-se a evidência empírica básica da pesquisa e a metodologia de classificação de cláusulas coletivas sob a ótica do escopo temático e da comparação com a legislação estatal. Na segunda seção, apresenta-se o contexto geral no qual surge o SIMECAT. Na terceira, analisa-se o surgimento e a constituição do SindMetana. Após salientar a natureza dos sindicatos, apresenta-se, na quarta seção, uma abordagem do escopo temático dos instrumentos coletivos nas duas unidades de negociação a fim de verificar possíveis mudanças no conteúdo normativo. Na quinta seção, comparam-se as cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos dos sindicatos à legislação estatal vigente. Por fim, a sexta seção aborda a evolução, convergência e divergência nas duas unidades de negociação, a partir dos temas remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho.

### 3.1. Dados e metodologia

A evidência empírica desta pesquisa baseia-se nos instrumentos coletivos que regulam as relações laborais nas unidades automobilísticas goianas. A saber, foram analisados os acordos coletivos firmados entre a MMC e o SIMECAT, contabilizando seis instrumentos de negociação referentes aos anos de 2005 a 2011. Os acordos foram celebrados anualmente, tendo como data-base o dia primeiro de novembro e o período de vigência entre novembro e outubro.

Uma particularidade das peças de negociação diz respeito aos atores envolvidos. Até o ano de 2008, os instrumentos englobavam, além da MMC, as empresas por ela contratadas - Weldmatic<sup>29</sup>, RCM<sup>30</sup> e HPE<sup>31</sup>. A partir de 2009, a HPE deixa de celebrar os acordos, e o mesmo ocorre com a Weldmatic no ano de 2010. Questionados sobre o desligamento das contratadas, funcionários da montadora afirmaram que a empresa HPE foi fechada, porém grande parte dos funcionários havia sido contratada pela MMC, dando continuidade às funções antes desempenhadas. Já a Weldmatic continua atuante. A empresa possuía duas unidades em Catalão: a primeira está localizada no distrito industrial do município e a segunda, que foi incorporada à MMC, estava instalada dentro da montadora. A partir de então, a unidade restante passou a firma acordo em separado com o SIMECAT<sup>32</sup>.

Devido à inexistência de acordos coletivos celebrados entre a Hyundai e o SindMetana, serão utilizadas como fonte empírica as três convenções coletivas firmadas entre o SindMetana e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas de Anápolis (Simea), que, de maneira geral, regulam as relações de trabalho na Hyundai. Os instrumentos cobrem os anos de 2007 a 2011, e possuem como data-base o dia primeiro de maio e o período de vigência entre maio e abril. Porém, vale destacar que, no ano de 2008, a convenção não foi firmada entre os sindicatos. Dessa maneira, o instrumento celebrado no ano de 2009 cobre a lacuna do período anterior. Além das convenções, será considerada a entrevista com o sindicalista do Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis.

Toda a análise dos instrumentos coletivos será feita com base nos esquemas de classificação de cláusulas coletivas segundo o escopo temático proposto por Horn (2003),

---

<sup>29</sup> A Weldmatic solda e monta a cabine e a caçamba da L200p e do Pajero TR4.

<sup>30</sup> A RCM é encarregada pela limpeza e manutenção.

<sup>31</sup> A HPE é a empresa responsável por desenvolver produtos especiais que transformam o L200 e o TR4 na versão R — para ralis. A firma pertence aos diretores da MMC.

<sup>32</sup> <http://portaldosudeste.com/site/?p=1293>. Acesso em março de 2011.

além das comparações com a legislação. Cabe ressaltar que grande parte das seções referentes à metodologia baseia-se nos capítulos 4 e 5 de sua tese de doutorado.

Segundo o autor, as cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos tornam-se a unidade de investigação. São elas que serão utilizadas nas comparações entre os instrumentos de negociação ao longo do tempo, entre os acordos e as convenções e entre os instrumentos coletivos e a legislação.

### **3.1.1 Metodologia de classificação das cláusulas segundo o escopo temático**

Para se realizar uma análise mais detalhada do escopo temático dos instrumentos coletivos, há que se ir além da demarcação dunlopiana básica entre normas substantivas e normas de procedimento. Dado que esta divisão binária não permite uma descrição detalhada do escopo temático dos acordos, unidades de classificação adicionais foram incorporadas por Horn (2003), resultando em um esquema de categorias para classificação de cláusulas coletivas em quatro níveis de agregação. A seguir, apresenta-se uma síntese da metodologia de classificação desenvolvida pelo autor.

As cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos tornam-se a unidade de investigação. Todavia, um problema metodológico surge quando se compara o conteúdo das cláusulas coletivas, quer ao longo do tempo, quer entre acordos de diferentes unidades de negociação. Os acordos coletivos da amostra compõem-se de normas escritas e formalizadas. Ao classificar estas normas segundo seu escopo temático, contudo, um problema de comparabilidade aparece em virtude das diferentes maneiras em que as cláusulas são escritas. Esta ausência de critério claro faz com que a comparação do escopo temático de diferentes acordos torne-se uma tarefa um tanto problemática. Por exemplo, em um determinado acordo, uma cláusula pode ser um composto de várias normas sobre diferentes tópicos temáticos, ao passo que, em outro acordo, estas mesmas normas podem ter sido fracionadas em diferentes cláusulas. Neste caso, poderia parecer que um dos acordos compõe-se de apenas uma regra, enquanto o outro acordo conta com mais de uma regra, ainda que ambos apresentem exatamente o mesmo conteúdo. Uma solução para este problema exige que as normas sejam singularizadas, a fim de que cada regra individual corresponda a um tópico temático específico. Cada norma deve ser, então, consistentemente classificada em uma categoria específica, ao longo do tempo e nos diferentes acordos coletivos. Desse modo, a análise do escopo temático dos acordos somente se faz possível a partir do ponto em que as cláusulas coletivas forem rearranjadas e classificadas segundo seu objeto temático (HORN, 2004).

No Anexo I, apresentam-se as categorias do esquema de classificação de Horn (2003), atualizadas pelo autor a partir de uma pesquisa conjunta<sup>33</sup> sobre as negociações coletivas nos pólos automotivos. Todas as variáveis são mensuradas em escala nominal, de modo que indicadores para um determinado acordo baseiam-se, antes de tudo, numa contagem de frequência dos códigos em cada acordo.

Com o intuito de individualizar as regras e rearranjar as cláusulas segundo seu tópico temático específico, dois ajustes são necessários. O primeiro refere-se à separação das normas individuais em número equivalente ao dos tópicos temáticos que compõem as cláusulas, em outras palavras, se a cláusula original consistir de um composto de normas sobre diferentes tópicos temáticos, seu conteúdo deve ser separado em tantas normas individuais quantos forem os tópicos temáticos.

Por exemplo, o acordo coletivo celebrado em 2008 entre o SIMECAT e a MMC trazia a seguinte cláusula:

***Reajuste Salarial:*** *Os empregados das empresas acordantes, admitidos até 31 de outubro de 2007, terão seus salários aumentados a partir de 01 de janeiro de 2009, em 10,26% (dez vírgula vinte seis por cento por cento) sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2007.*

*a. Os empregados admitidos após a data base de 31 de outubro de 2007 terão seus salários reajustados na proporção de 1/12 avos de 10,26% (dez vírgula vinte seis por cento), por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados entre a admissão e o dia 31 de outubro de 2008.*

*b. Os empregados desligados entre os meses de outubro a dezembro de 2008, com Aviso Prévio projetado para os meses de novembro e dezembro de 2008 e janeiro de 2009, terão aumento salarial a partir de 1º de Novembro de 2008 (com reflexos sobre os salários e verbas rescisórias), porém, não receberão os abonos constantes da cláusula 6ª.*

*c. Serão compensados os efeitos de todos os aumentos e antecipações salariais concedidos no período de 1º de novembro de 2007 a 31 de outubro de 2008, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.*

---

<sup>33</sup> A pesquisa intitulada “Negociações coletivas nos pólos automotivos do Brasil: estudo comparado da regulação das relações de emprego” é coordenada por Carlos Henrique Horn (IE/UFRS) tendo como integrantes Rosana Aparecida Ribeiro (IE/UFU), Inara Rosa de Amorim (IE/UFU), Paulo Arthur Cardoso (FADIR/UFU) e Lorena de Macedo Oliveira Silva. A pesquisa está em andamento e conta com o auxílio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

Após a classificação, esta cláusula foi desdobrada em quatro tópicos temáticos. A primeira parte foi classificada no código 010101, cujo tópico temático refere-se a “Reajuste dos salários nominais baseado no aumento do custo de vida”. O segundo parágrafo foi classificado no código 010105, relacionado a “Reajuste dos salários nominais do empregado admitido/transferido após a última data-base”. A terceira e quarta partes foram classificadas no código 010109, referente às “Normas complementares” e consideradas tópicos independentes. Como é possível perceber, após o rearranjo, o conteúdo de cada norma passou a corresponder a um tópico temático específico.

O segundo ajuste ocorre na medida em que o conteúdo de mais de uma cláusula corresponder a um mesmo tópico temático, e nestes casos o conteúdo deve ser combinado para resultar em uma única cláusula. Como consequência deste reordenamento, o número de cláusulas, tal como disposto originalmente nos acordos, poderá ser diferente do número de cláusulas após os ajustes, ainda que o conteúdo normativo do acordo seja exatamente o mesmo antes e após seu reordenamento.

Por exemplo, o acordo coletivo celebrado em 2009 entre o SIMECAT e a MMC trazia as seguintes cláusulas:

***Contribuição Assistencial:** Cada empresa descontará de seus empregados sindicalizados e repassará ao SIMECAT, a importância equivalente a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do salário já corrigido (...)*

***Oposição:** Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições ao empregado, devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito (...)*

O critério de decisão foi de que estas cláusulas deveriam ser classificadas em um único tópico temático (090301), referente a “Desconto/Contribuição assistencial”. Vale ressaltar que a estrutura classificatória não é fixa e novos códigos podem ser criados<sup>34</sup>.

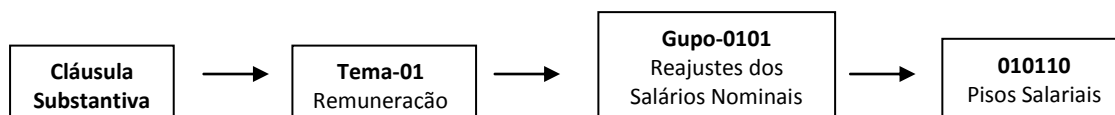
Tendo em mente os mecanismos de ajuste, o esquema de classificação de cláusulas proposto por Horn (2003; 2004) compreende quatro níveis de agregação. O primeiro nível, que consiste da sua unidade básica, é o *tópico temático* da cláusula e se refere à unidade que caracteriza uma norma específica aplicável à relação de emprego. Os tópicos com escopo temático semelhante são reunidos em *grupos temáticos*, que compreendem o segundo nível de agregação do esquema. Os grupos temáticos caracterizam-se por um conjunto de normas

<sup>34</sup> Em Horn (2004), o esquema completo de classificação compreendia 163 tópicos temáticos, 32 grupos temáticos e 13 temas. Durante a pesquisa sobre as negociações coletivas nos pólos automotivos, em novembro de 2010, o esquema passou a ter 255 tópicos temáticos, 45 grupos temáticos e 15 temas.



confinantes, relativas ao conteúdo dos tópicos temáticos constantes em cada grupo. Já os *temas* compreendem normas de conteúdo diverso, mas que dizem respeito a um aspecto específico da relação de emprego. No quarto nível de agregação, os temas dividem-se em normas substantivas e normas de procedimento, compondo as *cláusulas substantivas/procedimentos*. Como explicitado anteriormente, as normas substantivas fixam os direitos e as obrigações das partes da relação de emprego, sendo normas que governam diretamente a relação de emprego e a ação no sistema de produção. Já as normas de procedimento, estão relacionadas à formulação, revisão e cumprimento das normas substantivas e das próprias normas de procedimento, e incidem indiretamente sobre a relação de trabalho.

A título de exemplo, as cláusulas que fixam os pisos salariais são classificadas no tópico temático 010110, “Pisos salariais”. Por consequência, será reunido no grupo temático “Reajuste dos salários nominais” (grupo 0101), que compreende, dentre outros, os seguintes tópicos: reajuste salarial baseado no aumento do custo de vida, remuneração em caso de promoção e reajuste salarial do novo empregado. Dessa maneira temos um tema específico relativo à “Remuneração”. Para melhor visualização, segue um exemplo abaixo:



Como todas as variáveis são mensuradas em escala nominal, indicadores para um determinado acordo baseiam-se numa contagem de frequência dos códigos, ou seja, o próprio esquema de classificação oferece uma noção preliminar sobre o escopo temático dos acordos.

Após a classificação segundo o escopo temático, a cláusula classificada torna-se a unidade de investigação. É ela que será utilizada nas comparações existentes ao longo deste capítulo, que inclui as comparações entre os acordos e as convenções, entre os acordos ao longo do tempo e entre os instrumentos coletivos e a legislação. Portanto, nas próximas seções, a expressão “cláusula” referir-se-á às normas de instrumentos coletivos após o reordenamento de seu conteúdo.

### 3.1.2. Metodologia de comparação das cláusulas coletivas com a legislação estatal

Apesar do amplo marco regulatório fixado nas peças da legislação trabalhista, é preciso ter cautela quanto às conclusões que se extraem exclusivamente com base no número

de cláusulas coletivas. Uma questão central consiste em saber se, e em que extensão, as negociações vieram a criar regras adicionais às vigentes na legislação estatal. Ou seja, verificar se há regras firmadas nos instrumentos que não são cobertos pela legislação estatal, ou regras cujo conteúdo difere das normas estatais que tratam do mesmo objeto.

O foco da análise concentra-se no conteúdo das cláusulas que regulamentam a relação de emprego, denominadas cláusulas substantivas, em comparação com a legislação estatal. As regras substantivas, quer provenham das negociações coletivas de trabalho, quer se originem da legislação estatal, têm como objetivo principal estabelecer os direitos e obrigações mútuas das partes da relação de emprego. Posto que essas cláusulas consistem de proposições normativas, elas compõem-se de elementos abstratos comuns, o que permite que se comparem sistematicamente os acordos coletivos com as várias peças da legislação. (HORN, 2009, p. 175).

De modo sintético, o esquema de comparação desenvolvido por Horn (2003) permite identificar se houve, ou não, fortalecimento das negociações coletivas como método de regulação das relações de emprego. De um lado, um número crescente de regras adicionais nos acordos coletivos indica fortalecimento. Por outro, se o alargamento do escopo temático das negociações for caracterizado por uma alta proporção de cláusulas cujo conteúdo já se encontra na legislação, dificilmente pode-se sustentar uma hipótese de fortalecimento das negociações coletivas. Contudo, vale ressaltar que incorporar cláusulas que estejam na lei e assegurar seu cumprimento pode ser positivo quando se está em áreas onde as relações de trabalho ainda se encontram bastante atrasadas. Em seção específica, o conteúdo das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal vigente foi analisado para as duas unidades produtivas.

Nesta seção, apresenta-se apenas uma síntese desta técnica. *A priori* é feita a distinção de dois tipos primordiais de normas jurídicas: normas de conduta e normas de organização. De acordo com Horn (2003), as normas de conduta estabelecem os direitos e obrigações dos agentes sociais, ao passo que as normas de organização consistem em regras subsidiárias que auxiliam na formulação e na eficácia das normas de conduta.

Em sua análise, o autor enfoca os elementos abstratos que formam a norma de conduta com o objetivo de se detalharem as questões relevantes à análise do conteúdo das cláusulas substantivas dos acordos coletivos. Estas questões constituem a base para a mensuração do conteúdo das cláusulas dos acordos coletivos *vis-à-vis* a legislação estatal. Deve-se esclarecer que as cláusulas substantivas foram comparadas com todo o conteúdo

disposto na legislação trabalhista, inclusive os Precedentes Normativos, as Súmulas do TST e a legislação previdenciária vigentes em 2010.

Na sequência, há três dimensões básicas a serem consideradas na análise do conteúdo das cláusulas substantivas coletivas em relação às legislações regulatórias. Estas dimensões são apresentadas por Horn (2003, p. 118-126) sob a forma de três indagações:

*I) A cláusula substantiva do acordo coletivo estabelece uma norma imperativa?*

A resposta será “sim” para as cláusulas que fixam regras de cumprimento obrigatório, ou “não” no caso das cláusulas que consistem de meras declarações de intenção.

*II) Qual das partes da relação de emprego se beneficia da cláusula substantiva?*

Se a cláusula estabelece que os empregados têm um direito, provavelmente a resposta é que esses mesmos empregados se beneficiam da regra firmada. Alternativamente, a regra pode ser escrita como uma obrigação que uma das partes deve cumprir, e isto ocorre com regularidade. Nesse caso, o beneficiário raramente é a parte obrigada a agir conforme as instruções da regra, mas sim a parte que aparece depois do verbo “dever”, na condição de objeto da sentença.

*III) Qual a relação entre os vínculos lógicos que estabelecem direitos e obrigações em uma cláusula de acordo coletivo e na norma estatal relacionada?*

O vínculo lógico de direitos e obrigações nas cláusulas coletivas e nas normas estatais a elas relacionadas é o núcleo e a dimensão mais complexa da análise das cláusulas substantivas. Para um melhor entendimento, o autor estabelece uma tipologia composta de cinco categorias:

a) *Categoria sem norma estatal.* A categoria compreende as cláusulas substantivas que convencionam regras cujo objeto temático não é regulado na legislação estatal.

b) *Categoria cláusula mais ampla.* Essa categoria abrange as cláusulas coletivas que são mais favoráveis aos empregados do que as previstas na legislação estatal.

c) *Categoria cláusula operacional* (ou categoria “operacional”). Essa categoria compreende as cláusulas relacionadas às normas estatais que não são plenamente operacionais e que requerem ou permitem um complemento normativo para se tornarem eficazes. Nesse caso, a função básica das cláusulas “operacionais” é a de permitir a aplicação de normas estatais. Três classes de norma estatal “não-operacional” são identificadas pelo autor: (i) normas estatais que proíbem determinadas condutas, a não ser que essas condutas sejam permitidas em regra coletiva; (ii) normas estatais de enunciado impreciso. A imprecisão pode ocasionar disputas de direito acerca das consequências da legislação. Os agentes da negociação podem evitar essas disputas pelo ajuste de cláusulas que fixem os meios de

aplicação da norma estatal; e (iii) normas estatais que preveem mais de uma alternativa de aplicação, em cujo caso os acordos coletivos podem elucidar qual alternativa deverá prevalecer.

d) *Categoria cláusula que reproduz a norma estatal.* A categoria reúne as cláusulas que meramente reproduzem o conteúdo da legislação estatal, mediante repetição da frase da lei, ou cláusulas que exprimem com diferentes palavras direitos e obrigações que já estão claramente determinados.

e) *Categoria cláusula disputável.* Essa categoria agrupa as cláusulas que podem ser julgadas ilegais nas cortes trabalhistas.

**Quadro 3 - Dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação**

Dimensão		Caracterização
Norma imperativa?	Sim	Cláusulas que fixam regras de cumprimento obrigatório.
	Não	Cláusulas que consistam em meras declarações de intenção.
Beneficiário da cláusula substantiva	Efetivo	Quando a regra ajustada na cláusula não for mais restrito do que a legislação estatal.
	Nominal	Quando a regra ajustada na cláusula for mais restrita do que a legislação estatal.
Vínculos lógicos	Cláusula sem norma estatal comparável	Cláusulas substantivas que convencionam regras cujo objeto temático não é regulado na legislação estatal.
	Cláusula mais ampla	Cláusulas substantivas que estipulam normas que, do ponto de vista dos empregados, são mais favoráveis do que as previstas na legislação estatal.
	Cláusula operacional	Cláusulas substantivas relacionadas a normas estatais que são não plenamente operacionais, e que requerem um complemento normativo para torná-las eficazes.
	Cláusula que reproduz a norma estatal	Cláusulas substantivas "igual a lei" presumem a existência de regras estatais que focalizem o mesmo objeto temático da cláusula coletiva. Estas cláusulas simplesmente reproduzem a legislação estatal.
	Cláusula disputável	Duas classes de regras compõem a categoria "disputável". A primeira consiste de direitos dos empregadores em conflito com direitos dos empregados já assegurados na legislação. A segunda classe compreende direitos dos empregados cujo conteúdo seja mais restrito do que as normas fixadas por lei. Em ambos os casos, as cláusulas "disputáveis" produzem

		uma redução no conjunto de direitos empregados já garantidos em lei.
--	--	--

Fonte: Horn (2003)

A combinação de possíveis respostas às questões abordadas origina 11 categorias para a classificação das cláusulas dos acordos. Essas categorias são apresentadas no quadro a seguir:

**Quadro 4** - Esquema de classificação das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal

<b>Categorias</b>	<b>Dimensões da análise</b>	
<b>Cláusulas que beneficiam os empregados</b>		
• Não há norma estatal que focalize o mesmo objeto da cláusula	"Sem norma estatal" beneficiando os empregados	1
•Cláusula estipula direitos mais amplos do que a legislação estatal comparável	"Mais ampla"	2
•Cláusula estipula regras que tornam operacional a legislação estatal comparável	"Operacional" beneficiando os empregados	3
•Cláusula reproduz a legislação estatal	"Igual à Lei" beneficiando os empregados	4
<b>Cláusulas que beneficiam os empregadores</b>		
• Não há norma estatal que focalize o mesmo objeto da cláusula	"Sem norma estatal" beneficiando os empregadores	5
•Cláusula estipula regra que torna operacional a legislação estatal comparável	"Operacional" beneficiando os empregadores	6
•Cláusula reproduz a legislação estatal	"Igual à Lei" beneficiando os empregadores	7
•Cláusula estipula direitos de empregadores	"Disputável" I	

em conflito com direitos de empregados previstos na legislação estatal		8
•Cláusula estipula direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal	"Disputável" II	9
<b>Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregados</b>	Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregados	10
<b>Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregadores</b>	Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregadores	11

Fonte: Horn (2003, p. 127)

Neste quadro, as categorias 1 a 9 referem-se a cláusulas substantivas imperativas, enquanto as categorias 10 e 11 referem-se a cláusulas não-imperativas. As categorias foram agrupadas de acordo com a parte (empregador/empregado) que realmente se beneficia da regra convencional. Assim, as categorias 1 a 4 abrangem as cláusulas substantivas imperativas que beneficiam os empregados, e as categorias 5 a 9, as cláusulas que beneficiam os empregadores. Uma distinção similar é encontrada nas categorias 10 e 11.

Em cada grupo de cláusulas imperativas, as categorias foram definidas com base nos resultados possíveis para os vínculos lógicos entre direitos (ou obrigações) nas cláusulas coletivas e direitos (ou obrigações) na legislação estatal. Dessa forma, torna-se possível identificar se houve, ou não, fortalecimento das negociações coletivas a partir do estudo dos instrumentos de negociação.

Antes de se avaliarem os resultados da análise dos instrumentos coletivos sob a ótica do escopo temático e da comparação com a legislação, apresentam-se o surgimento e a constituição do SIMECAT e do SindMetana.

### **3.2. SIMECAT: surgimento e constituição**

No segundo capítulo, foram apontados possíveis fatores de atração para a instalação de montadoras no território goiano. A partir de uma análise mais cuidadosa, foi possível observar a inexistência de um sindicato local que representasse os interesses dos trabalhadores de Catalão durante os primeiros sete anos da operação da MMC no município.

Segundo Ribeiro e Cunha (2007a), até novembro de 2004, os instrumentos coletivos que contemplavam os trabalhadores da MMC eram celebrados pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás (SIMELGO), com sede em Goiânia, e pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Rondônia e Distrito Federal (FETIMGO), com sede em Brasília, filiado à Social Democracia Sindical (SDS). A representação dos trabalhadores era feita por meio de um escritório em Catalão, onde se mantinha uma secretária que realizava apenas os acertos dos funcionários demitidos. Em outras palavras, a atividade nesse escritório resumia-se na homologação de rescisões contratuais e na assinatura das convenções coletivas de trabalho firmadas anualmente.

De acordo com os autores, em 2004, houve uma divergência entre os dirigentes sindicais, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Goiânia associou-se à Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica (CNTM) e à Força Sindical (FS), enquanto a Federação (FETIMGO) permaneceu filiada à Social Democracia Sindical (SDS). Contudo, a cisão não levou os sindicalistas da Federação a um maior envolvimento com seus representados de Catalão, o que fez com que os trabalhadores da MMC se sentissem desamparados e insatisfeitos, principalmente em relação às condições de trabalho. O descontentamento dos operários com as entidades que os representavam motivou-os a iniciarem um movimento de criação de um sindicato de metalúrgicos no município.

Conforme Ribeiro e Cunha (2007a, p. 146), ao todo, foram realizadas nove reuniões em 2004. Os líderes de Catalão conversaram com os dirigentes do Sindicato de Goiânia, que prometeram apoio jurídico e financeiro para criação do Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT), porém, exigiram sua filiação à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e à Força Sindical (FS). Ao fim das negociações, o acordo foi firmado,

e uma assembleia de ratificação foi realizada em julho de 2004. Desde então, o sindicato é presidido pelo mesmo sindicalista, que hoje conta a idade aproximada de 30 anos.

Ribeiro e Cunha (2007a) ressaltam que, no início, a MMC não tinha a intenção de aceitar e negociar com o novo sindicato, chegando a recusar a negociação do período do acordo coletivo em novembro. Isto porque, até janeiro de 2005, a montadora encaminhava suas homologações à secretária da Federação em Brasília.

Contudo, os dados da pesquisa dos autores mostram que, num curto período de tempo, o número de filiados chegou a quase 28% dos trabalhadores da categoria no município, sendo que 61% deles eram funcionários da MMC. Desde a criação do sindicato, o número de filiações foi crescente. Em dezembro de 2005, o número de associados alcançava 710, já em junho de 2007, eram 1.112 trabalhadores filiados, sendo 721 da Mitsubishi Motors.

De acordo com a pesquisa, o surgimento do SIMECAT partiu da iniciativa de trabalhadores jovens, com pouca experiência profissional, inexperientes na vida sindical, porém, com nível de escolaridade elevado. Neste sentido, apesar dos conflitos instaurados no início da constituição do sindicato, os trabalhadores metalúrgicos de Catalão não sofreram forte segmentação e, apoiados pelas alianças com a Força Sindical e a CNTM, se organizaram e negociaram, anualmente, acordos coletivos de trabalho junto à MMC.

### **3.3. SindMetana: surgimento e constituição**

Fundado em novembro de 1986, o SindMetana é liderado, desde então, pelo mesmo presidente. Além de presidir, o quinquagenário sindicalista exerce o ofício de advogado no escritório do sindicato, o que gera, no mínimo, uma confusão entre a figura do sindicalista e do advogado. Atualmente, 6 mil trabalhadores constituem a base de representação do sindicato. A entidade conta ainda com a filiação de 800 trabalhadores dentre os quais 22 estão empregados na Hyundai. Apenas 1 trabalhador da montadora integra a diretoria do sindicato, ocupando o cargo de secretário geral.

Apesar de ser experiente nas negociações de instrumentos coletivos com empresas de outros setores econômicos, o presidente afirma que “as negociações entre a Hyundai e o sindicato têm sido conflituosas”. O sindicalista afirmou que tentou diversas negociações no intuito de viabilizar o acordo coletivo com a Hyundai, no entanto alega não ter obtido êxito. Ao longo da entrevista e pelos documentos recolhidos, nota-se que o sindicalista realizou poucos esforços na mobilização dos trabalhadores. Não se verificou a elaboração e a distribuição de panfletos dirigidos ao tema da negociação, bem como inexistência de nenhuma



programação de atividades a serem desenvolvidas no período que antecede a data base da categoria. Diante disso, não temos elementos que reforcem a relação conflituosa entre a montadora e o sindicato, descrita pelo sindicalista.

Vale destacar que o Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis, assim como o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão, é filiado à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e à Força Sindical (FS). Assim, os trabalhadores das empresas automotivas goianas são representados pelas mesmas centrais sindicais. Contudo, apesar dos sindicatos serem filiados às mesmas entidades, o que se nota são diferenças consideráveis no que tange à constituição dos sindicatos, os processos de negociação e os instrumentos firmados.

O sindicato catalano foi implementado em 2004, tempos após a instalação da MMC no município, pela ação de jovens trabalhadores, com pouca experiência profissional e sindical. Apesar da inexperiência da diretoria, o sindicato logrou êxito nas negociações com a montadora japonesa, firmando acordos coletivos não só para os operários da Mitsubishi, mas também para os trabalhadores das empresas por ela contratadas.

Já o SindMetana, foi fundado em 1986, anos antes da implantação da Hyundai no município de Anápolis. Desde a sua fundação, é presidido pelo mesmo sindicalista que apresenta considerável experiência profissional e sindical<sup>35</sup>. Apesar de celebrar instrumentos coletivos com outras empresas, o sindicato não conseguiu firmar nenhum acordo coletivo com a montadora sul-coreana. Através da entrevista realizada com o presidente do SindMetana, verificou-se poucos esforços na mobilização dos trabalhadores.

Expondo as diferenças entre as instituições, conclui-se que a pouca idade e a inexperiência verificada em Catalão não foram capazes de impedir o surgimento de um sindicato dos metalúrgicos que celebre acordos coletivos junto à MMC. Em contrapartida, a experiência do presidente do Sindicato de Anápolis não se traduziu como estímulo para a negociação com a montadora automobilística Hyundai.

---

<sup>35</sup> A experiência sindical do presidente do SindMetana pode ser observada nos instrumentos coletivos firmados entre o sindicato e outras empresas, disponíveis na página eletrônica do Ministério do Trabalho e do Emprego. No mesmo sentido, através de consultas ao endereço eletrônico do Tribunal Regional de Trabalho do Estado de Goiás averigua-se a atuação do sindicalista como advogado.

### 3.4 Instrumentos coletivos do SIMECAT e do SindMetana: abordagem do escopo temático

Nesta seção, analisa-se o escopo temático dos acordos coletivos firmados entre a MMC e o SIMECAT, bem como as convenções celebradas entre o SindMetana e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas de Anápolis (Simea), que de maneira geral regulam as relações de trabalho na Hyundai. A amplitude dos escopos temáticos foi medida por meio da frequência de cláusulas classificadas em cada tema.

A Tabela 12 apresenta a distribuição das cláusulas dos acordos coletivos de trabalho do SIMECAT, de acordo com os temas propostos na metodologia de Horn (2003).

**Tabela 12** - Frequência de cláusulas por temas nos acordos do SIMECAT

TEMA	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Remuneração	22	23	24	24	27	22
Duração do Trabalho	1	1	1	1	2	2
Férias e Licenças Remuneradas	2	2	2	2	2	2
Recrutamento e Contrato de Trabalho	0	0	0	0	6	6
Segurança no Emprego e Rescisão do Contrato de Trabalho	3	2	2	2	3	3
Treinamento	1	1	1	1	1	1
Condições de Trabalho	1	1	1	1	3	3
Cláusulas de Procedimento	6	7	7	8	8	8
Total	36	37	38	39	52	47

Fonte: Elaboração própria com base nos acordos coletivos de trabalho do SIMECAT

Observa-se que grande parte das cláusulas se relacionam com o tema “Remuneração”. Sobre esta temática, destaca-se o surgimento do cartão de compras descontado em folha no acordo de 2007, que perdura até o instrumento de 2010. Outro ponto relevante é a abordagem das contratadas. Até o ano de 2008, os acordos coletivos englobavam, além da MMC, as suas contratadas Weldmatic, RCM e HPE. A exclusão da HPE, em 2009, e da Weldmatic, no ano seguinte, foi responsável por alterações da frequência de cláusulas por temas. Neste sentido, cláusulas que antes definiam regras específicas para cada empresa, como a questão do piso salarial e da PLR, passaram a ser generalizadas no ano de 2010.

Sobre a temática “Duração do Trabalho”, a novidade está no surgimento de cláusulas referentes à carga horária máxima de trabalho semanal a partir de 2009. Em relação a

“Recrutamento e Contrato de Trabalho”, destacam-se a adição de cláusulas relacionadas à vigilância eletrônica, a prestação de serviços no exterior ou em outras localidades no território nacional, atualizações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a nomenclatura de funções do trabalhador, que deve estar de acordo com o Código Brasileiro de Ocupação. No que tange ao tema “Segurança do Trabalho”, ganha ênfase a adição, a partir de 2009, de cláusulas relativas à garantia de emprego/salário aos trabalhadores portadores do vírus HIV. Em “Condições de Trabalho”, observa-se a inclusão de cláusulas relativas a informações e treinamentos dados aos empregados recém contratados, desde o ano de 2009.

Em suma, no período estudado verifica-se uma elevação mais acentuada das cláusulas nos temas “Recrutamento e Contrato de Trabalho” e “Condições de Trabalho”. A ampliação do número de cláusulas negociadas, sobretudo nos temas anteriormente destacados, pode ser explicada, em parte, pelo bom desempenho econômico da MMC. Isto porque, em períodos de melhor performance econômica, as condições para barganha coletiva são favoráveis aos trabalhadores<sup>36</sup>, principalmente em um regime democrático.

O Quadro 5 apresenta os tópicos temáticos abordados nos acordos coletivos firmados entre o sindicato e a empresa. O esquema apresenta também os códigos utilizados na classificação dos instrumentos a partir da metodologia de Horn (2003).

---

<sup>36</sup> Apesar do cenário macroeconômico favorável afetar positivamente o poder de barganha do trabalhador, vale recordar que, no período do milagre econômico (1969-1973), apesar da economia apresentar bom desempenho, a barganha era praticamente inexistente. A partir do final dos anos 1970, as negociações coletivas passaram a desempenhar papel relevante na regulação da relação de emprego. Tal fato ganha ênfase com a instauração do regime político democrático na década de 80, e a adoção de instrumentos jurídicos fundamentais para a regulação democrática das relações de trabalho. Para uma análise mais específica sobre o sistema de relações industriais no Brasil ver Córdova (1989).

**Quadro 5** - Tópicos temáticos presente nos acordos entre o SIMECAT e a MMC no período de 2005 a 2010

Cláusulas substantivas	Cláusulas de procedimento
<p><b>Remuneração</b></p> <p>010101 - Reajuste dos salários nominais baseado no aumento do custo de vida.</p> <p>010105 - Reajuste dos salários nominais de empregado admitido ou transferido após a última data-base de revisão de dissídio.</p> <p>010109 - Normas complementares sobre reajuste dos salários nominais.</p> <p>010110 - Pisos salariais.</p> <p>010202 - Data de pagamento da diferença de remuneração, procedimentos e erros.</p> <p>010207 - Deduções/Descontos.</p> <p>010301 - Taxa Geral.</p> <p>010302 - Domingos, feriados, descanso semanal.</p> <p>010303 - Feriados nos sábados e similares sob regime de compensação de jornada; trabalho em dia já compensado.</p> <p>010401 - Adicional noturno.</p> <p>010419 - Remuneração extraordinária.</p> <p>010421 - Abonos.</p> <p>010502 - Alimentação.</p> <p>010503 - Transporte.</p> <p>010507 - Creche.</p> <p>010508 - Garantia de remuneração e complementação do auxílio doença/auxílio-acidente.</p> <p>010516 - Seguro de vida.</p> <p>010602 - Regras operacionais.</p> <p><b>Duração do Trabalho</b></p> <p>020101 - Duração máxima do trabalho: jornada, carga semanal e carga anual.</p> <p>020901 - Redução, supressão ou suspensão da jornada. <b>Férias e Licenças Remuneradas</b></p> <p>030214 - Estudante.</p> <p>030219 - Busca de documentos.</p> <p><b>Recrutamento e Contrato de Trabalho</b></p> <p>040102 - Transferência de local de trabalho: no país e para o exterior.</p> <p>040301 - Obrigação de registrar na carteira de trabalho.</p> <p>040502 - Câmeras de vigilância.</p> <p><b>Segurança no Emprego e Rescisão do Contrato</b></p> <p>050104 - Acidente de trabalho e auxílio-doença.</p> <p>050105 - Empregado próximo da aposentadoria.</p> <p>050107 - Portadores de HIV.</p> <p>050201 - Homologação com assistência.</p> <p><b>Treinamento</b></p> <p>070104 - Acidentado: treinamento e reocupação.</p> <p><b>Condições de Trabalho</b></p> <p>080202 - Comunicação, informação e treinamento.</p> <p>080313 - Obrigação de fornecer documento e prestar informação (saúde).</p>	<p><b>Relações sindicais</b></p> <p>090103 - Liberação de dirigente sindical.</p> <p>090201 - Informação, comunicação e recibos.</p> <p>090301 - Desconto/Contribuição assistencial.</p> <p>090305 - Contribuição de empregadores a sindicato de empregados.</p> <p>090307 - Contribuição negocial.</p> <p>090501 - Delegados sindicais.</p> <p><b>Procedimentos de Negociações e Resoluções de Conflitos</b></p> <p>100204 - Hierarquia de normas.</p> <p>100301 - Procedimentos para a criação da CCP</p> <p><b>Normas Complementares Sobre os Instrumentos</b></p> <p>110102 - Data-base.</p> <p>110103 - Período de vigência.</p> <p>110104 - Cobertura do instrumento coletivo: categorias, base territorial e tamanho de empresas.</p>

Fonte: Elaboração própria.

Considerando os seis acordos coletivos, temos a maioria das cláusulas, aproximadamente 82%, referentes a normas substantivas, ou seja, grande parte das cláusulas dizem respeito às regras que governam a relação de emprego, enquanto um percentual bem menor, em torno de 17%, dizia respeito a normas de procedimento. Como podemos observar no Quadro 1, as cláusulas substantivas envolveram temas como remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho, treinamento e condições de trabalho. Já as cláusulas de procedimento contemplaram temas como relações sindicais, procedimentos de negociação e de resolução de conflitos, e normas complementares sobre o instrumento coletivo.

A leitura dos acordos sob a ótica do escopo temático mostrou ainda que a maioria das cláusulas substantivas, cerca de 70%, diz respeito à remuneração. Além disso, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo sofreu alterações nos anos seguintes. Este movimento pode ser verificado com o surgimento de temas relacionados ao treinamento (reocupação de acidentados), recrutamento e contrato de trabalho (transferências do local de trabalho, obrigação de registrar na carteira de trabalho e câmeras de segurança).

Em sua grande maioria, a distribuição das cláusulas segundo o escopo temático revela o estágio das negociações coletivas. Nas unidades de negociação que têm certa maturidade e os seus negociadores são motivados a buscarem a diversificação dos itens negociados, como no caso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, observa-se uma significativa diversidade dos temas e das cláusulas que compõem os instrumentos coletivos. Em contrapartida, naquelas unidades em estágio inicial do processo de negociação e/ou nos casos em que os atores estão pouco envolvidos, nota-se a predominância de cláusulas que se referem ao tema “Remuneração”. Isto permite inferir que, no caso do SIMECAT, o sindicato ainda se encontra numa etapa inicial da barganha coletiva.

No que tange aos instrumentos celebrados pelo SindMetana e o Simea, apresenta-se no Tabela 13 a distribuição das cláusulas das convenções coletivas de trabalho de acordo com as suas temáticas.

**Tabela 13** - Frequência de cláusulas por temas nas convenções do SindMetana

		TEMA	2007	2009	2010
Cláusulas substantivas	Remuneração		6	10	7
	Duração do Trabalho		1	2	3
	Férias e Licenças Remuneradas		4	4	4
	Recrutamento e Contrato de Trabalho		4	4	5
	Segurança no Emprego e Rescisão do Contrato		4	4	4
	Condições de Trabalho		2	1	1
Cláusulas de Procedimento	Relações Sindicais		7	9	9
	Procedimento de Negociação e Resolução de Conflito		5	5	5
	Normas Complementares Sobre o Instrumento		2	3	3
	Total		35	42	41

Fonte: Elaboração própria com base nas convenções coletivas de trabalho do SindMetana

Diferente dos acordos coletivos do SIMECAT, os instrumentos do Sindicato de Anápolis apresentam, em grande parte, a temática voltada para as “Relações Sindicais” (21%), destacando o acréscimo e a primazia de cláusulas relacionadas à informação, comunicação e recibos e o surgimento, a partir de 2009, de cláusulas referentes a informações prestadas ao sindicato sobre o banco de horas, bem como as cláusulas referentes à mensalidade associativa sindical. Neste sentido, há visível contemplação de normas que circunscrevem a formalização da relação entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

O segundo tema com maior frequência é a “Remuneração” (19%), que no ano de 2009, abrigou alíneas destinadas às correções salariais e aos recibos e demonstrativos de pagamentos, sendo que este último perdura até o instrumento de 2010. Já sobre o tema “Duração do Trabalho”, ganha relevância a adesão de cláusulas relativas ao banco de horas, como as regras para a sua implantação e funcionamento.

O Quadro 6 apresenta os tópicos temáticos abordados nos acordos coletivos firmados entre o sindicato e a empresa. O esquema apresenta também os códigos utilizados na classificação dos instrumentos a partir da metodologia de Horn (2003).

**Quadro 6** - Tópicos temáticos presente nos acordos entre o SindMetana e o Simea no período de 2007, 2009 e 2010

Cláusulas substantivas	Cláusulas de procedimento
<p><b>Remuneração</b>            010101 - Reajuste dos salários nominais baseado no aumento do custo de vida.            010110 - Pisos salariais.            010202 - Data de pagamento da diferença de remuneração, procedimentos e erros.            010205 - Adiantamento de salário.            010206 - Recibos de demonstrativos de pagamentos.            010207 - Deduções/Descontos.            010404 - Antecipação de 13 salário.            010421 - Abonos.</p> <p><b>Duração do Trabalho</b>            020601 - Banco de horas: normas de implantação e de funcionamento.            020902 - Duração de trabalho de estudantes.            020903 - Regime de compensação de horas: extensão de feriados.</p> <p><b>Férias e Licenças Remuneradas</b>            030205 - Casamento.            030207 - Consulta médica de parentes.            030214 - Estudante.            030231 - Atestado médico.</p> <p><b>Recrutamento e Contrato de Trabalho</b>            040203 - Exceções ao contrato de experiência.            040301 - Obrigação de registrar na carteira de trabalho.            040303 - Obrigação de fornecer documentos.            040305 - Obrigação de comunicação ou informação.</p> <p><b>Segurança no Emprego e Rescisão do Contrato</b>            050201 - Homologação com assistência.            050204 - Obrigação de fornecer documentos e comunicar.            050302 - Rescisão antes de completar o período do aviso-prévio.            050304 - Tempo para procura de novo emprego.</p> <p><b>Condições de Trabalho</b>            080101 - Uniforme e calçados.            080304 - Primeiros socorros/Atendimento emergencial.</p>	<p><b>Relações sindicais</b>            090101 - Acesso ao local de trabalho e aos representantes da empresa (inclui quadro de avisos)            090103 - Liberação de dirigente sindical.            090201 - Informação, comunicação e recibo.            090202 - Informação sobre banco de horas.            090301 - Desconto/Contribuição assistencial.            090302 - Contribuição de associado a sindicato.</p> <p><b>Procedimentos de Negociações e Resoluções de Conflitos</b>            100104 - Extensão do período de vigência/revisão/denúncia/revogação do instrumento coletivo (no todo ou em parte).            100201 - Cumprimento do instrumento coletivo. 100202 - Justiça do Trabalho.            100301 - Procedimentos para criação de CCP.</p> <p><b>Normas Complementares Sobre os Instrumentos</b>            110102 - Data-base.            110103 - Período de vigência.            110104 - Cobertura do instrumento coletivo: categorias, base territorial e tamanho de empresas.</p>

Fonte: Elaboração própria

Considerando as três convenções coletivas, temos a maioria das cláusulas, aproximadamente 59%, referentes às normas substantivas, enfocando assuntos como a remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho e condições de trabalho. Em contrapartida, as cláusulas de procedimento somam 41% e englobam três temas: relações sindicais, procedimentos de negociações e resoluções de conflitos e normas complementares sobre os instrumentos. Em geral, as cláusulas substantivas representam grande parte da

temática dos instrumentos, porém a incidência de cláusulas de procedimento apresenta considerável relevância, em destaque as regras que orientam as “Relações Sindicais”.

A leitura das convenções sob a ótica do escopo temático mostrou que, considerando o total das cláusulas substantivas, cerca de 33% é referente ao tema remuneração. Ao analisarmos as cláusulas de procedimento, temos 51% referente à temática de relações sindicais. Ao longo do período, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo sofreu poucas alterações nos anos seguintes. A mudança mais significativa foi a inserção de cláusulas destinadas ao banco de horas. A pouca diversidade nos temas e nas cláusulas e a presença significativa do tema “Remuneração” revelam que a unidade de barganha anapolina está na fase inicial do processo de negociação e/ou traduzem o pouco envolvimento dos atores envolvidos.

Em suma, os acordos coletivos celebrados pelo SIMECAT apresentam cláusulas específicas, que regulam as relações de trabalho da MMC e dos seus trabalhadores. Essa especificidade é traduzida no número majoritário de cláusulas substantivas abordadas nos acordos em relação às cláusulas de procedimento. Diferentemente, as convenções firmadas pelo SindMetana norteiam de maneira geral as relações laborais dos trabalhadores do ramo industrial, e apresentam um número significativo, porém em maior número, de cláusulas de procedimento.

Em seu estudo, Horn (2004) investigou a ampliação do escopo temático dos acordos coletivos da indústria de transformação do Rio Grande do Sul entre 1978 e 1995, advinda do crescimento no número de cláusulas. Em 1978, os acordos coletivos compreendiam apenas 8,2 cláusulas em média. Em 1995, este número tinha se multiplicado por quase oito vezes, alcançando 64,1 cláusulas. No que tange ao escopo temático, em 1978, o conjunto dos dez tópicos temáticos mais frequentes representou 79,1% do total de cláusulas, referentes, principalmente, a normas sobre reajustamento salarial. Em 1995, a percentagem havia declinado para 22,4%, indicando a presença de uma maior variedade de assuntos nos acordos coletivos.

Outro ponto relevante destacado pelo autor foi que, ao longo do período, predominou o crescimento no número de cláusulas substantivas. Este tipo de cláusula correspondia a 50,4% do total em 1978, tendo chegado a 83,5% em 1995. A maior parte das cláusulas substantivas versou sobre o tema da remuneração, oscilando em torno de um terço do total ao longo do período. Outros temas relevantes sobre a regulação da relação de emprego compreenderam a jornada de trabalho (10,3% do total de cláusulas entre 1978 e 1995), férias



e licenças remuneradas (6,3%), recrutamento e contrato de trabalho (6,4%), segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho (14,3%), e condições de trabalho (8,6%).

Como na análise de Horn (2004), os instrumentos coletivos analisados neste trabalho também apresentaram uma preponderância de cláusulas substantivas. Contudo, podemos verificar um fortalecimento levemente acentuado das negociações coletivas em Catalão, uma vez que seus acordos apresentam uma média de 41,5 cláusulas por acordo, enquanto as convenções celebradas pelo SindMetana possuem uma média de 39 cláusulas por convenção.

Entretanto, para uma análise mais ampla das peças de negociação, deve-se comparar as cláusulas classificadas com a legislação estatal, a fim de verificar se, e em que medida, esses instrumentos criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho.

### **3.5 Instrumentos coletivos do SIMECAT e do SindMetana: Cláusulas coletivas *versus* legislação estatal**

Nesta seção, são analisadas as cláusulas classificadas nos acordos da MMC e nas convenções do SindMetana, em comparação com a legislação estatal vigente. Dado o contexto caracterizado por uma abrangente legislação vigente, o aumento no número de cláusulas coletivas, bem como a expansão do escopo temático dos instrumentos, não podem ser considerados como evidência suficiente de um fortalecimento das negociações coletivas. Para uma análise mais eloquente, faz-se necessário verificar se, e em que medida, as cláusulas criaram regras adicionais à vasta legislação estatal brasileira que norteia o sistema de relações de trabalho.

Vale reforçar que o foco da análise concentra-se no conteúdo das cláusulas substantivas. Tais regras, quer provenham das negociações coletivas ou sejam oriundas da legislação estatal, têm como objetivo principal estabelecer direitos e obrigações mútuas das partes da relação laboral. Posto que essas cláusulas consistem de proposições normativas, elas compõem-se de elementos abstratos comuns, o que permite que os acordos coletivos sejam comparados sistematicamente às várias peças da legislação e que seja verificado se houve ou não criação de cláusulas adicionais.

Na metodologia elaborada por Horn (2003), as cláusulas adicionais reúnem as cláusulas substantivas imperativas classificadas em uma das seguintes categorias: “sem norma estatal”, beneficiando os empregados (categoria 1); “mais ampla” (categoria 2); “sem norma estatal”, beneficiando os empregadores (categoria 5); “disputável” I (categoria 8); e

“disputável” II (categoria 9). As cláusulas classificadas na categoria “igual à lei” e as cláusulas não-imperativas são casos manifestos de cláusulas não-adicionais. Já as cláusulas “operacionais” formam um caso limítrofe. Embora possam ser encontradas, em escopo e conteúdo, na legislação estatal, as normas inscritas nesse tipo de cláusula não consistem de mera cópia da lei, mas oferecem uma escolha entre alternativas de aplicação da legislação estatal.

A Tabela 14 apresenta a porcentagem das cláusulas substantivas dos acordos coletivos firmados entre o SIMECAT e a MMC, segundo as categorias classificatórias. Observa-se que, no ano de 2005, aproximadamente 71% das cláusulas coletivas compreendia cláusulas adicionais, a maioria delas relacionadas às cláusulas mais amplas (39%) e por cláusulas sem norma estatal comparável (29%), ambas beneficiando empregados, seguidas por cláusulas disputáveis II (3%). Já no ano de 2006, cerca de 63% das cláusulas eram adicionais, o pior desempenho analisado no período. O movimento está relacionado com a redução da participação das cláusulas mais amplas (33%) e das cláusulas sem norma estatal (24%). Nos anos subsequentes, as cláusulas adicionais apresentam oscilações, média de 67%, com uma leve tendência crescente a partir de 2008.

**Tabela 14** - Distribuição das cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SIMECAT 2005 – 2010 (%)

CÓDIGO	CATEGORIAS	SIMECAT					
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Sem norma estatal	29%	24%	25%	23%	24%	26%
2	Mais ampla	39%	33%	37%	38%	37%	36%
3	Operacional	16%	24%	25%	23%	22%	19%
4	Igual à lei	13%	12%	6%	9%	11%	12%
5	Sem norma estatal	0%	0%	0%	0%	0%	0%
6	Operacional	0%	0%	0%	0%	0%	0%
7	Igual à lei	0%	0%	0%	0%	0%	0%
8	Disputável I	0%	0%	0%	0%	0%	0%
9	Disputável II	3%	6%	6%	5%	6%	7%
10	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregados	0%	0%	0%	0%	0%	0%
11	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregadores	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte: Elaboração própria com base nos acordos coletivos do SIMECAT.

A preponderância de cláusulas substantivas adicionais nos instrumentos coletivos confirma a importância do SIMECAT no processo de negociação com a MMC. Como a maior

parcela desse aumento deveu-se às cláusulas que beneficiam os empregados, houve um alargamento no espectro dos seus direitos, principalmente no primeiro ano de negociação. Não obstante, o simples registro de cláusulas coletivas que reproduzem a lei deve ser analisado com cautela, uma vez que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei em um modelo de relações de trabalho como o brasileiro.

Como destacado anteriormente, o cenário macroeconômico influencia positivamente o poder de barganha do trabalhador. Neste sentido, verificam-se dois pontos de intersecção entre cenário econômico e negociações coletivas. O primeiro diz respeito à época da instalação da MMC em Catalão e da realização do primeiro acordo entre essa empresa e o SIMECAT. A recuperação do crescimento econômico e o bom desempenho do setor automobilístico a partir de 2004 foram ao encontro com a expansão da produção e do emprego vigentes na empresa. Observa-se o mesmo cenário nos anos de 2009 e 2010. Isto significa dizer que, considerando-se as limitações de oferta de trabalho em um município do tamanho de Catalão, um maior poder de barganha aos trabalhadores poderia ser induzido, cujo desdobramento estaria no resultado das negociações. Contudo, apesar de um contexto econômico favorável, a partir de 2009, não se observa um fortalecimento expressivo do poder de barganha dos trabalhadores, uma vez que as cláusulas adicionais não ultrapassaram os patamares alcançados em 2005.

No que tange às convenções coletivas negociadas pelo SindMetana, na Tabela 15 nota-se que, no ano de 2007, cerca de 54% das cláusulas coletivas compreendia cláusulas adicionais, a maioria delas relacionadas às cláusulas sem norma estatal comparável (36%) e por cláusulas mais amplas que a legislação (18%). No ano de 2009, o cenário apresenta-se praticamente inalterado, e em 2010 averigua-se um decréscimo de 50% no número de cláusulas adicionais, explicado, em sua maior parte, pela queda significativa das cláusulas sem norma estatal comparável, que contribuíram com 29%.

Uma das especificidades das convenções coletivas firmadas entre o SindMetana e o Simea é a inexistência de cláusulas classificadas na categoria “disputável”, que significam uma ampliação do poder discricionário dos empregadores além daquilo que consideram como os limites rígidos da legislação estatal.

**Tabela 15** - Distribuição das cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SindMetana - 2007/2009/2010 - (%)

CÓDIGO	CATEGORIAS	SINDMETANA		
		2007	2009	2010
1	Sem norma estatal	36%	37%	29%
2	Mais ampla	18%	17%	21%
3	Operacional	0%	4%	4%
4	Igual à lei	45%	42%	46%
5	Sem norma estatal	0%	0%	0%
6	Operacional	0%	0%	0%
7	Igual à lei	0%	0%	0%
8	Disputável I	0%	0%	0%
9	Disputável II	0%	0%	0%
10	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregados	0%	0%	0%
11	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregadores	0%	0%	0%

Fonte: Elaboração própria com base nas convenções coletivas do SindMetana.

Diferentemente dos acordos do SIMECAT, os instrumentos firmados pelo sindicato de Anápolis apresentam participação majoritária de cláusulas que reproduzem a lei - média de 44% durante o período analisado. Contudo, apesar da importância de se garantir o cumprimento da legislação, ressaltado anteriormente, a existência de cláusulas iguais à lei não se traduz em ganhos adicionais dos trabalhadores.

Os processos que registram um número crescente de regras adicionais nos acordos coletivos sugerem um fortalecimento das negociações coletivas de trabalho como método de regulação da relação de emprego. Ao contrário, se o alargamento do escopo temático das negociações caracteriza-se por uma alta proporção de cláusulas, digamos, cujo conteúdo já se encontra na legislação estatal, dificilmente se sustenta uma hipótese de fortalecimento das negociações coletivas. Isto porque nenhuma mudança real no *locus* de regulação da relação de emprego ocorre quando os acordos coletivos meramente reproduzem ambos os temas e o conteúdo da legislação estatal (HORN, 2009, p. 175).

Feitas estas ponderações, o que as vias factuais mostram é que, no caso dos metalúrgicos de Catalão, os acordos realizados diretamente com a empresa foram benéficos aos trabalhadores, pois possibilitaram a incorporação de um conjunto de regras adicionais à legislação estatal, ainda que o escopo temático da negociação se apresentasse menos amplo. Entretanto, vale ponderar que, apesar da incorporação das cláusulas adicionais aos acordos analisados, não se verifica a ampliação do poder de barganha ao longo do tempo. A análise qualitativa das cláusulas, realizada após a comparação com a legislação, esclarece melhor tal

fato. Já as convenções firmadas entre o SindMetana e o Simea, que regulam as relações de trabalho da Hyundai, são constituídas, em sua maioria, por cláusulas que reproduzem o conteúdo legislativo, sendo menos benéfico para os trabalhadores do que os instrumentos coletivos firmados em Catalão. Conclui-se, então, que os trabalhadores da MMC apresentam melhores condições nas negociações coletivas do que os empregados da Hyundai. Parte da divergência pode ser explicada pela natureza dos instrumentos coletivos. Ademias, nenhuma unidade negocial apresentou fortalecimento perante o quadro macroeconômico positivo, vigente desde 2009.

### **3.6 Instrumentos coletivos do SIMECAT e do SindMetana: evolução, convergência e divergência a partir do tema remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho**

Após a comparação das cláusulas substantivas com a legislação estatal, esta seção tem como objetivo analisar as cláusulas substantivas que versam sobre a remuneração, a jornada de trabalho e as condições de trabalho, temáticas importantes que regulam as relações de trabalho em todos os instrumentos, apesar de suas naturezas distintas. Primeiramente, contabilizou-se a frequência com que as cláusulas são abordadas nos instrumentos coletivos e a relação com as cláusulas adicionais. Por fim, tratamos qualitativamente dos conteúdos das cláusulas entre as peças de negociação do SIMECAT e do SindMetana, a fim de retratarmos a evolução, as convergências e divergências dos temas propostos. Devido à diferença de temporalidade na celebração das barganhas formais dos sindicatos, o estudo considerou os instrumentos coletivos firmados nos mesmos anos, tornando-se plausível a análise comparativa. Neste sentido, foram selecionados os anos de 2007, 2009 e 2010, triênio em que ambas unidades apresentaram barganhas coletivas formais.

A frequência de cláusulas relacionadas a remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho classificadas nos instrumentos coletivos pode ser observada na tabela a seguir.

**Tabela 16** – Frequência dos temas remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho nos instrumentos coletivos do SIMECAT e SindMetana - 2007/2009/2010

Tema	Escopo Temático	
	SIMECAT	SindMetana
<b>Remuneração</b>		
Reajustes salariais	19	6
Procedimentos administrativos	5	11
Horas extras	12	0
Adicionais e gratificações	7	6
Salários indiretos, auxílios e benefícios	20	0
PLR	10	0
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>23</b>
<b>Jornada de trabalho</b>		
Duração normal	2	0
Banco de horas	0	2
Normas especiais	3	4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Condições de trabalho</b>		
Ambiente de trabalho e bem-estar	0	3
Segurança do trabalho	4	0
Saúde	3	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

Fonte: Elaboração própria com base nos instrumentos coletivos.

As cláusulas referentes à “Remuneração” foram abordadas 73 vezes ao longo dos acordos firmados pelo SIMECAT, nos anos 2007, 2009 e 2010. Nesta temática, ganham relevância as cláusulas voltadas para os salários indiretos, auxílios e benefícios (27%), e reajustes salariais (26%), seguidas pelas relacionadas a horas extras (16%), PLR (13%), adicionais e gratificações (9%) e procedimentos administrativos (7%). Das 73 cláusulas remuneratórias, 54 criaram regras adicionais. Vale ressaltar que, até o ano de 2008, os acordos englobavam não só a MMC, mas também as suas contratadas – Weldmatic, HPE e RCM. Dessa maneira, os reajustes salariais eram individualizados.

Em contrapartida, as convenções celebradas pelo SindMetana abordaram somente 23 cláusulas voltadas para o tema “Remuneração”, apresentando uma concentração no grupo de procedimentos administrativos (48%), seguido por reajustes salariais (26%) e adicionais e gratificações (26%). Ademais, verifica-se a inexistência de cláusulas que abordam temas referentes às horas extras, à PLR e aos salários indiretos, auxílios e benefícios.

O tema “Jornada de trabalho” foi abordado 5 vezes pelos acordos coletivos do SIMECAT, sendo que em todas se verificou a criação de regras adicionais. Já o SindMetana contemplou 6 cláusulas voltadas para a temática, de forma que três ampliaram a legislação vigente.

As cláusulas referentes a “Condições de trabalho” foram abordadas 7 vezes ao longo dos acordos firmados pelo SIMECAT, no triênio analisado. Do total das 7 cláusulas, 5 foram de caráter adicional. Já nas convenções do SindMetana, averigua-se o total de 4 cláusulas referentes às condições de trabalho, sendo que somente uma foi classificada como adicional.

Ao compararmos o conteúdo das cláusulas, as diferenças ficam mais evidentes. No caso do piso salarial, no ano de 2007, o acordo firmado pelo SIMECAT estabelecia um piso de R\$700,00 para os trabalhadores da MMC e da HPE, e um salário mínimo de R\$640,00 para a RCM e a Weldmatic. No mesmo ano, o piso salarial firmado pelo SindMetana foi de R\$418,00. Em 2009, o piso se eleva para R\$837,00 para os empregados da MMC e da Weldmatic, e para R\$765,00 para os empregados da RCM. Em contrapartida, os trabalhadores cobertos pela convenção do sindicato anapolino passaram a ter um piso de R\$510,00. Já no ano de 2010, o salário mínimo celebrado pelo sindicato de Catalão passou a ser de R\$921,00, e, em Anápolis, R\$550,00. Apesar de todos os pisos serem superiores aos salários mínimos vigentes, o SIMECAT celebra pisos maiores. Todavia, pondera-se que essas diferenças salariais podem estar relacionadas aos diferentes tipos de instrumentos, uma vez que as convenções coletivas abrangem um número maior de empresas com distintas capacidades de pagamento enquanto o acordo se refere a um número reduzido de firmas.

Outro ponto convergente nos instrumentos coletivos foram os tópicos destinados aos reajustes salariais. Contudo, apesar dos reajustes serem embasados no aumento do custo de vida, os instrumentos apresentaram uma diferença média de 2% no triênio analisado, sendo que as maiores porcentagens foram verificadas nos acordos do SIMECAT. A título de exemplo, no ano de 2010, o reajuste salarial em Anápolis foi de 7,5% para os salários de até R\$1.200,00, e de 7% para salários superiores a R\$1.200,00, enquanto em Catalão todos os salários foram reajustados em 10,10%. Percentual este estendido também aos empregados admitidos.

A divergência permanece nas cláusulas designadas para os abonos referentes à assiduidade. Para os instrumentos de 2010, o abono do SIMECAT foi firmado em 27% do salário base vigente, enquanto na convenção do SindMetana o abono negociado foi de 5%, calculado sobre o salário reajustado.

Além disso, os acordos do SIMECAT apresentaram como diferencial a presença de cláusulas que regulam o adicional salarial das horas extras trabalhadas, bem como a remuneração em caso do trabalho noturno e regras operacionais que norteiam a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). As peças jurídicas do sindicato apresentam, ainda, alíneas que contemplam os auxílios alimentação, transporte, creche e a concessão de seguros de vida.

Vale frisar que a PLR é uma modalidade de remuneração variável que não é incorporada aos salários dos empregados e está diretamente relacionada à performance da empresa. A PLR ganhou pujança nas décadas de 1980 e 1990, nas quais o poder de pressão dos sindicatos dos trabalhadores, após a redemocratização do país, passa a exigir maior participação dos trabalhadores nos processos decisórios, interessados em definir uma quebra do sistema tradicional opressivo. Como relata Bresciani (1997), a PLR foi regulada em 1994 e difundida pelas empresas que resistiam à elevação do salário em um período de reestruturação produtiva. Segundo Becker e Ruas (1997), a modalidade de salário variável se constituiu como uma tendência, mesmo em contextos de crescimento econômico.

As convenções do SindMetana concentraram as cláusulas remuneratórias nos procedimentos administrativos, abordando cláusulas que norteiam o adiantamento de salários, a emissão de comprovantes de pagamentos, a data de pagamento da diferença de remuneração e os descontos/deduções em folha, os dois últimos também encontrados nos acordos de Catalão. As convenções também não abordam a PLR. Portanto, nota-se uma abrangência limitada na abordagem dos tópicos das convenções do SindMetana.

No que tange ao conteúdo de cláusulas voltadas à “Jornada de trabalho”, os acordos do SIMECAT apresentaram cláusulas que norteiam a supressão da jornada de trabalho sob condições especiais, bem como o surgimento, a partir de 2009, de alíneas que fixam a jornada semanal de trabalho em 43 horas semanais, com uma redução para 42 horas na acordo de 2010. A redução nas horas semanais trabalhadas verificada no acordo do SIMECAT convergem para o limite encontrado nos sindicatos que apresentam fortalecimento nas negociações coletivas, como o Sindicato do ABC, em que a jornada é limitada a 40 horas por semana.

Já as convenções do SindMetana focaram as negociações na proibição da prorrogação da jornada de trabalho para empregados estudantes. Além disso, observou-se a adição de cláusulas que abordam o regime de compensação de horas, no ano de 2010, bem como o surgimento de cláusulas que abordam as normas de implantação e de funcionamento do banco de horas, a partir de 2009. Nota-se que a criação de cláusulas relacionadas ao banco de horas é adicionada após a implantação da Hyundai em Anápolis. Como estudado no



primeiro capítulo, o banco de horas pode ser entendido como um prolongamento do tempo de trabalho sem a remuneração da hora extra. Ou seja, averigua-se uma flexibilização na determinação do uso e remuneração do trabalho (Krein, 2007, p. 210). Como aponta Siqueira (2008), o SIMECAT, desde a sua criação, se recusa a negociar cláusulas sobre o banco de horas.

A respeito da temática “Condições de trabalho” abordada nos acordos do SIMECAT, ganham relevância as cláusulas voltadas para a segurança do trabalho, destacando a obrigatoriedade da empresa de fornecer documentos e prestar informações sobre a saúde. A partir de 2009, verifica-se a adição de cláusulas relacionadas a comunicação, informação e treinamento do empregado recém contratado. Vale ressaltar que, do total das sete cláusulas, cinco foram de caráter adicional.

Já nas convenções do SindMetana averigua-se que, do total de quatro cláusulas referentes ao tema, três dizem respeito à obrigatoriedade do fornecimento gratuito de uniformes, enquanto a quarta cláusula estava relacionada ao transporte do empregado acidentado, que foi observada somente no instrumento de 2007. Somente esta cláusula foi considerada adicional.

Em suma, ao abordarmos os temas propostos, observam-se diferenças relevantes nos resultados das negociações, esperadas, em parte, devido à natureza dos próprios instrumentos coletivos. Cabe destacar que, diferente de Catalão, em Anápolis inexistem acordos firmados diretamente com a montadora Hyundai. Como discutido anteriormente, os acordos coletivos cumprem papel importante nas negociações, sobretudo quando o sindicato representa trabalhadores inseridos em empresas com distintas possibilidades de salários e benefícios. Ademais, não foram constatadas fortes evidências na tentativa de obtenção de acordo pelo sindicato de Anápolis.

Acerca da análise qualitativa das cláusulas, no que tange ao conteúdo destinado a “Remuneração” nos acordos do SIMECAT, foram negociados pisos salariais, reajustes de salários e abonos significativamente superiores quando comparados ao conteúdo das convenções coletivas firmadas pelo SindMetana. Em contrapartida, observa-se a inserção de cláusulas que regulam a PLR, nos acordos de Catalão. No quesito “Jornada de trabalho”, cada sindicato negociou distintas cláusulas, mas podemos observar vantagem do SIMECAT, uma vez que este possuiu um maior número de cláusulas que ampliaram a legislação estatal vigente. Além disso, o sindicato de Catalão avança na redução da jornada de trabalho, enquanto em Anápolis averigua-se a implantação do banco de horas, apontando para a inserção de regras que flexibilizam diretamente o uso da força de trabalho. Sobre a temática

“Condições de trabalho”, o sindicato catalano mantém a superioridade nas negociações, na medida em que celebra um maior número de cláusulas adicionais e promove a adição de cláusulas relativas à segurança do trabalho. Em contrapartida, as convenções firmadas pelo SindMetana excluíram a única cláusula adicional negociada.

Em outras palavras os trabalhadores da MMC foram beneficiados com a celebração dos acordos coletivos, apesar de não apresentar fortalecimento nas negociações ao longo dos anos, segundo a análise comparativa com a legislação. Contudo, questões relevantes foram apresentadas quando se analisa o conteúdo das cláusulas. Os acordos firmados pelo SIMECAT não contemplaram o banco de horas, ao contrário, obtiveram redução da jornada da jornada de trabalho por meio da barganha coletiva.

Além do mérito do sindicato em reivindicar tais pautas, é também importante salientar a influência do contexto econômico na barganha coletiva. O SIMECAT realizou negociações acerca desses temas num contexto de expansão da empresa e do setor automotivo no país. Esse cenário contribuiu para que esses pontos fossem contemplados, na medida em que, num processo de expansão contínuo, a empresa é motivada a contratar mais trabalhadores em vez de simplesmente utilizar o banco de horas. Tal dinâmica não se verificou em Anápolis. Mediante um contexto econômico favorável e de expansão da Hyundai, o SindMetana não demonstrou maiores compromisso para que um acordo coletivo fosse firmado.

Essas diferenças se verificam perante a pouca idade e a inexperiência negocial dos sindicalistas de Catalão, sobretudo no período de criação do sindicato, enquanto em Anápolis os metalúrgicos eram representados por um sindicato atuante, presidido por um sindicalista experiente. O outro ponto no mínimo intrigante se refere à filiação desses sindicatos, na medida em que ambos são filiados à Força Sindical.

## CONCLUSÃO

Neste estudo, fazemos uma reflexão acerca das barganhas formais coletivas dos trabalhadores das automobilísticas instaladas no Estado de Goiás. A análise dos instrumentos de negociação foi realizada à luz de uma ampla discussão acerca das conceituações e definições das negociações coletivas de trabalho no Brasil e do movimento da indústria automobilística no País, que recentemente apresentou uma relativa desconcentração para fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Fundamentalmente, o estudo baseou-se numa análise dos acordos coletivos firmados entre o Sindicato dos Trabalhadores de Catalão e a Mitsubishi Motors Brasil, bem como nas convenções celebradas entre o Sindicato dos Trabalhadores de Anápolis e o Sindicato das Indústrias de Anápolis, que regulam as relações de trabalho na Hyundai.

De acordo com o enfoque dunlopiano, a interação dos atores envolvidos em um sistema de relações sociais de trabalho origina uma rede de normas que governa e regula tais relações. Contudo, este processo é dinâmico: as mudanças no ambiente afetam as relações entre os atores e as regras, assim como as mudanças nas instituições e nas relações internas dos atores afetam os resultados. Neste sentido, a representatividade dos sindicatos dos trabalhadores apresenta papel relevante na moldagem das teias de normas. O estudo das regras definidas pelo SIMECAT e pelo SindMetana sustentou a tese de que as particularidades de cada ator influenciam nas negociações coletivas e, por consequência, na natureza dos instrumentos firmados e no seu conteúdo.

Foi mostrado que, apesar dos trabalhadores das indústrias automotivas goianas serem representados por sindicatos ligados à mesma Central Sindical, a Força Sindical, a constituição, a representatividade e os instrumentos firmados possuem distinções relevantes.

O sindicato catalano foi implementado em 2004, tempos após a instalação da MMC no município, pela ação de jovens trabalhadores, com pouca experiência profissional e sindical. Apesar da inexperiência da diretoria, o sindicato logrou êxito nas negociações com a montadora japonesa, firmando acordos coletivos não só para os operários da Mitsubishi, mas também para os trabalhadores das empresas por ela contratadas. Já o SindMetana foi fundado em 1986, anos antes da implantação da Hyundai no município de Anápolis. Desde a sua fundação, é presidido pelo mesmo sindicalista, que apresenta considerável experiência profissional e sindical. Contudo, o sindicato não conseguiu firmar nenhum acordo coletivo

com a montadora sul-coreana. Através da entrevista realizada com o presidente do SindMetana, verificou-se poucos esforços na mobilização dos trabalhadores.

Expondo as diferenças na constituição das instituições, concluiu-se que a pouca idade e a inexperiência verificada em Catalão não foram capazes de impedir o surgimento de um sindicato dos metalúrgicos que celebre acordos coletivos junto a MMC.

No que tange à análise do escopo temático dos instrumentos coletivos, os acordos coletivos celebrados pelo SIMECAT apresentam cláusulas específicas que regulam as relações de trabalho da MMC e dos seus trabalhadores. Essa especificidade é traduzida no número majoritário de cláusulas substantivas abordadas nos acordos em relação às cláusulas de procedimento. Diferentemente, as convenções firmadas pelo SindMetana norteiam de maneira geral as relações laborais dos operários do ramo industrial e apresentam uma superioridade de cláusulas de procedimento. Um ponto em comum entre os acordos é a presença significativa de cláusulas referentes à remuneração e a pouca diversidade dos temas negociados, fatos que refletem o estágio inicial do processo de negociação e/ou pouco envolvimento dos atores. Contudo, mesmo apresentando pouca variedade na temática negociada, observou-se certo fortalecimento das negociações coletivas em Catalão, uma vez que seus acordos apresentam uma média de 41,5 cláusulas por acordo, enquanto as convenções celebradas pelo SindMetana possuem uma média de 39 cláusulas por convenção.

Para uma reflexão mais ampla das peças de negociação, comparamos as cláusulas substantivas com a legislação estatal, a fim de verificar se, e em que medida, esses instrumentos criaram regras adicionais à vasta legislação estatal brasileira. No caso dos metalúrgicos de Catalão, os acordos realizados diretamente com a empresa foram benéficos aos trabalhadores, pois possibilitaram a incorporação de um conjunto de regras adicionais à legislação estatal. Entretanto, vale ponderar que, apesar da incorporação de cláusulas adicionais nos acordos analisados, não se verificou a ampliação do poder de barganha ao longo do tempo. Já as convenções firmadas entre o SindMetana e o Simea, que regulam as relações de trabalho da Hyundai, são constituídas em sua maioria por cláusulas que reproduzem o conteúdo legislativo, sendo menos benéficas para os trabalhadores do que os instrumentos coletivos firmados em Catalão. Conclui-se, então, que os trabalhadores da MMC apresentam melhores condições nas negociações coletivas do que os empregados da Hyundai.

A análise qualitativa das cláusulas relacionadas a “Remuneração”, “Duração do trabalho” e “Condições do trabalho” presentes nos instrumentos celebrados apontou, ainda, um ganho importante dos trabalhadores de Catalão. No que tange ao conteúdo destinado a “Remuneração” nos acordos do SIMECAT, foram negociados pisos salariais, reajustes de

salários e abonos significativamente superiores quando comparados ao conteúdo das convenções coletivas firmadas pelo SindMetana. Em contrapartida, observa-se a inserção de cláusulas que regulam a PLR, nos acordos de Catalão. Nas cláusulas relacionadas a “Duração do trabalho”, os acordos firmados pelo SIMECAT não negociaram o banco de horas, e apresentaram, ainda, uma tendência de redução da jornada de trabalho. Em contrapartida, o sindicato de Anápolis negociou o banco de horas a partir de 2009, refletindo a adesão do sindicato à flexibilização da jornada de trabalho. Sobre a temática “Condições de trabalho”, o sindicato catalano mantém a superioridade nas negociações, na medida em que celebra um maior número de cláusulas adicionais e promove a adição de cláusulas relativas à segurança do trabalho. Em contrapartida, as convenções firmadas pelo SindMetana excluíram a única cláusula adicional negociada.

Ponderando os resultados, observou-se uma superioridade do poder de barganha dos trabalhadores representados pelo Sindicato de Catalão. Todavia, parte das diferenças averiguadas está relacionada aos diferentes tipos de instrumentos firmados, uma vez que as convenções coletivas abrangem um número maior de empresas com distintas capacidades de pagamento, enquanto o acordo se refere a um número de firmas reduzido.

Enfim, esperava-se uma convergência entre as negociações coletivas firmadas na indústria automotiva goiana. Isto porque, ambas as unidades estão sob a mesma égide territorial, institucional, creditícia e sindical. Contudo, quando analisadas as estruturas das negociações, bem como o conteúdo dos instrumentos apresentam divergências. O fato é que, no caso dos metalúrgicos de Catalão, os acordos realizados diretamente com a empresa MMC foram benéficos aos trabalhadores, pois possibilitaram a incorporação de um conjunto de regras adicionais à legislação estatal e um escopo temático levemente mais abrangente, quando comparamos com as convenções coletivas de Anápolis.

## REFERÊNCIAS

ABRIX, Glauco. Guerra Fiscal, espaço público e indústria automobilística no Brasil. In: CARDOSO, Adalberto COVARRUBIAS, Alex. **A Indústria Automobilística nas Américas**. Brasil. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006, p 35-61.

ALMEIDA et al. **Uma análise dos fundos constitucionais de financiamento do Nordeste (FNE), Norte (FNO) e Centro-Oeste (FCO)**. IPEA, Texto para Discussão n. 1206 – Brasília, agosto, 2006.

ANFAVEA. **Anuário estatístico da indústria automobilística brasileira**. São Paulo: ANFAVEA, 2010.

\_\_\_\_\_. Indústria automobilística brasileira – 50 anos. **Revista 50 anos da ANFAVEA**, 2006.

ARRIEL, M.F.; CASTRO, S.D. O perfil produtivo da indústria goiana. **Conjuntura Econômica Goiana**, nº 15, Goiânia, 2010.

ARRIEL, M.F. **Perfil produtivo e dinâmica espacial da indústria goiana (1999-2007)**. Dissertação de mestrado, PUC/GO, Goiânia, 2010

BECKER, G. V. e RUAS, R. L. Estratégias de comprometimento e planos de participação nos lucros: tendências recentes. **Revista de Administração Contemporânea**, v.1, nº 3, Curitiba, setembro de 1997.

BERTRAN, P. **Formação econômica de Goiás**. Goiânia: Oriente, 1978.

\_\_\_\_\_. **Uma introdução à história econômica do Centro-Oeste do Brasil**. Brasília: CODEPLAN, Goiânia: UCG, 1988.

BRASIL, Ministério da Integração Nacional. **20 anos de Fundos Constitucionais de Financiamento (FCO-FNE-FNO)**. Brasília, MIN, 2008.

\_\_\_\_\_. Ministério da Integração Nacional. **Plano estratégico de desenvolvimento do Centro-Oeste (2007-2020)**. Brasília, MIN, 2007.

BOTELHO, A. **Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudanças das estratégias de acumulação do capital**. São Paulo: Annablume, 2008.

\_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva e produção no espaço: o caso da indústria automobilística instalada no Brasil. **Revista do Departamento de Geografia**, nº 15, 2002, p 55-64.

BRESCIANI, L.P. Flexibilidade e Reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, v.11, nº 1, p. 88-97, janeiro de 1997.

BURAWOY, M. A Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado, **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, nº 13, ano 5, 1990, p 29-50.

CAMARGOS, R.C. **Negociação coletiva: trajetória e desafios**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2009.

CAMPOS JÚNIOR, P. B. Goiás nos trilhos. **Conjuntura Econômica Goiana**. Goiânia, n° 02. Novembro de 2004.

CARDOSO, A. M. **Globalização e relações industriais na indústria automobilística brasileira**. XXII Encontro Nacional da ANPOCS, Caxambu, 1995.

CARDOSO, A. M. e LAGE, T. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CARELLI, R.L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G. e FRANCO, T. (orgs.). **A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p 59-68.

CASTRO, J. D. B. **Anápolis - desenvolvimento industrial e meio ambiente**. Anápolis: AEE, 2004.

CASTRO, S. D. **Diretrizes de política industrial e tecnológica**. Goiânia, 2007. mimeo.

CHAUL, N. F. **Caminhos de Goiás: da construção da decadência aos limites da modernidade**. Goiânia: UFG, 1997.

COELHO, J.B.; BARREIRA, C.C.A. Esperança camponesa no Estado de Goiás: a luta pela terra. **Revista Educação e Mudança**, n° 18, Anápolis, 2010.

CÓRDOVA, E. From corporatism to liberalisation: the new directions of the Brazilian system of industrial relations. **Labour and Society**, 14, 3, p. 251-269, abril, 1989.

CORREIA, J.C. **Impactos as Indústria Automobilística nas cidades do estado der São Paulo e sua transformação em função do processo industrial**, Tese, USP, São Paulo, 2008.

CRUZ, M. J.V.; NAKABASHI, L.; PORCILE, J. G.; SCATOLIN, F. D. Uma análise do impacto da composição ocupacional sobre o crescimento da economia brasileira. **Economia, Revista da Anpec**, 2008.

DIEESE. **Balanco das negociações dos reajustes salariais no primeiro semestre de 2010**. Disponível em <<http://www.dieese.org.br>>, Acessado em: 27/08/2010.

\_\_\_\_\_. Balanco dos pisos salariais negociados em 2009. **Estudos e Pesquisas**, n°. 53, Junho de 2010.

\_\_\_\_\_. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2008.

DINIZ, Clélio Campolina. **A questão regional e as políticas governamentais no Brasil**. Texto para discussão n° 159, CEDEPLAR. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, 240 p.

DUNLOP, John. **Industrial Relations Systems**. Boston, Massachusetts: Harvard Business Scholl Press, 1993.

FALEIRO, N. A. **Estudo sobre os efeitos socioeconômicos da industrialização na região sudoeste de Goiás**. Dissertação de Mestrado, 2010.

FIRKOWSKI, L. O. **A dimensão espacial da implantação da indústria automobilística no aglomerado metropolitano de Curitiba**. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. **Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007, p 49-78.

FLANDERS, Allan. **Management and Unios: the theory and reform of industrial relations**. London: Faber and Faber, 1970.

FREITAS, César Augustus L.L.; XAVIER, G.L. O Processo de Reestruturação Produtiva no Brasil e as Modificações na Estrutura Socioeconômica Goiana a Partir da Década de 1980. **Conjuntura Econômica Goiana**. n° 7, Goiânia, 2006.

FREITAS, César Augustus L.L. Goiás: quais os Caminhos para o Desenvolvimento? Goiânia: **Conjuntura Econômica Goiana**. n° 4, Goiânia, 2005.

FUNDAP. **Do “vão da galinha” ao crescimento sustentado: possibilidades e incertezas**. Debates de conjuntura, Fundap, 2008

GERNIGON, B; ODERO, A.; GUIDO, H; SIQUEIRA NETO, José Francisco; ANASTASIA, Antônio Augusto. **A negociação coletiva na administração pública brasileira**. Brasília, DF. Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

GOODMAN, John F. B.; ARMSTRONG, E. G. A.; WAGNER, A; DAVIS, J. E.; WOOD, Stephen J. Rules in industrial relations theory: a discussion. **Industrial Relations Journal**, Spring, v. 6, n° 1, p. 14-30, 1975.

GRAZIANO DA SILVA, J. O novo rural brasileiro. **Nova Economia**, n° 7, Belo Horizonte, 1997.

GUIMARÃES, E.N.; LEME, H. J. C. **Caracterização histórica e configuração espacial da estrutura produtiva do Centro-Oeste**. Texto NEPO, n° 33, Campinas, 1997.

GUIMARAES, E. N.; RIBEIRO, R. A. A nova fronteira industrial do sudeste de Goiás. **Multiciência**, UNICAMP, v. 06, 2006, p. 1-21.

HOLLANDA FILHO, S. B. **O estabelecimento de um regime automotivo diante a criação da OMC**. Est Econ, v. 33, n° 4, 2003, p 771-792.

HORN, Carlos H.; COTANDA, Fernando C.; PICHLER Walter A., John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n° 4, 2009, p. 1047-1070.



HORN, Carlos Henrique. **Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95**. Londres, 2003. 268 f. Dissertação (Ph. D. em Economia) – London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres.

\_\_\_\_\_. **A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho**. Porto Alegre: Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

\_\_\_\_\_. Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 15, n. 2 (27), p. 409-424, ago. 2006.

\_\_\_\_\_. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise comparada da regulação da relação de emprego de fins dos anos de 1970 ao Plano Real. **Novos Estudos**, v. 85, 2009.

\_\_\_\_\_. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. In: **VII ABET: Reformas trabalhistas e previdenciárias, crescimento econômico e distribuição de renda**. São Paulo: FEA/USP, 2003b.

\_\_\_\_\_. Negociações coletivas e o poder normativo da Justiça do Trabalho, 1980, 2000. **Texto para Discussão**, 2006. Porto Alegre: Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

IPEA. **Impactos da redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) de automóveis**. São Paulo: Ipea, 2009.

KAUFMAN, Bruce E. Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between. **British Journal of Industrial Relations**, London , v 46, n° 2, 2008, p. 314-339.

KREIN, J. D. e OLIVEIRA, M. A. Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do Governo FHC no período 1995-1998. **VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, ABET, 1999.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil 1990-2005**. Tese de Doutorado, Unicamp, Campinas, 2007.

LOBO, S. A. **A constituição do eixo Goiânia-Anápolis**. Goiânia, 2003.

LUZ, J.S.A inserção de Anápolis no contexto da dinâmica regional. **Revista Anápolis Digital**, v.1, n° 1, 2010.

MANTELLATTO, L. **O processo de integração do setor automobilístico no Mercosul**. Revista de Negócios Internacionais, n° 4, 2006, p 19-25

MANZANO, S. P. **Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e no Paraná: um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e a PLR**. Dissertação de Mestrado, Campinas, /Unicamp, 2004.

MARTINE, G. A trajetória da modernização agrícola: a quem beneficia. **Revista Lua Nova**, nº 23, março de 1991.

MATOS, R. **Questões teóricas acerca dos processos de concentração e desconcentração da população no espaço**. In: Revista Brasileira de Estudos Populacionais. São Paulo, 1995, p. 35-58.

MEINERS, W. **Implantação da indústria automobilística e novos contornos da região de Curitiba**. Dissertação de Mestrado, Curitiba, CMDE/UFPR, 1999.

MELO, H.P.; ROCHA, F.; FERRAZ, G.; SABBATO, A. D.; DWECK, R. **O setor serviços no Brasil: uma visão global – 1985/95**. IPEA, Texto para Discussão, nº 549 – Rio de Janeiro, março de 1998.

MELO, M. C. de Oliveira Lopes e NETO, A. M. de Carvalho. **Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate atual**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v. 09, 1998.

NORONHA, E. G., DE NEGRI, F., ARTHUR, K. Custo do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. In: DE NEGRI, J. A., DE NEGRI, F., COELHO, D. (orgs.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: IPEA, 2006.

NORONHA, Eduardo.G. O Modelo legislado de Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Dados**, vol. 43, nº 2, Rio de Janeiro, 2000.

OLIVEIRA, M. A. de. **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: Da Era Vargas ao Governo FHC**. Tese de Doutorado, Unicamp, Campinas, 2002.

PERES, C.L.; NETO, M.H.; SERRAO, R.S. Negociações Coletivas no Brasil: a luta dos trabalhadores por reajustes salariais em diferentes contextos políticos e econômicos. **XI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, ABET, 2009.

PINTO, R.N. Contornos da relação de estado, sociedade e intelectuais em Goiás na década de 30. **Trabalho Necessário**, Rio de Janeiro, ano 4, nº 4, 2006.

PRATES, H. F.; CASTRO, P. C. e FERREIRA, T. T. A reestruturação mundial da indústria automotiva: o Brasil e o papel do Bndes. In: **O BNDES em um Brasil em Transição**, BNDES, Rio de Janeiro, 2010, p 261-272.

RIBEIRO, R. A. CUNHA, S. Mitsubishi: organização da produção e do trabalho. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. **Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

RIBEIRO, R. A e CUNHA, S. Trabalho e movimento sindical nos pólos automotivos no Brasil. **Revista Semestral do Departamento de Sociologia e Programa de Pós-Graduação em Sociologia**. FCL-UNESP-Araraquara, Ano 12, nº. 22, p. 137-152. 1º Semestre de 2007a.

SAES, F. e NOZOE, N. **A indústria paulista da crise de 1929 ao Plano de Metas**. X Encontro Nacional da ANPEC, Salvador, 2006

SARTI e LAPLANE. **A indústria automobilística brasileira: complementaridade produtiva no Mercosul**. NEIT/UNICAMP, Relatório, 2007.

SEPLAN. Secretaria do Planejamento e Desenvolvimento do Estado de Goiás. **Ranking dos Municípios Goianos: 2009**. Goiânia: Seplan, 2010.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento de Goiás. Seplan-GO/Sepin/Gerência de Contas Regionais, 2009.

SILVA NETO, J.B. A dinâmica do setor de serviços em Goiás. Disponível em: <[http://www.prp.ueg.br/06v1/conteudo/pesquisa/dstq/outros/ds\\_20050830\\_001.pdf](http://www.prp.ueg.br/06v1/conteudo/pesquisa/dstq/outros/ds_20050830_001.pdf)> Acesso: 18 janeiro de 2011.

SILVA, R. M. **O distrito agroindustrial de Anápolis e as mudanças na base econômica no Estado de Goiás**. IV Encontro Internacional de Economia Política e Direitos Humanos, Bolívia, abril de 2010.

SIQUEIRA, A. D. **Negociações Coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda**, Dissertação de mestrado, Instituto de Economia/UFU, Uberlândia, 2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito de trabalho e negociação coletiva**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v. 08, 1998.

SOUZA, C.G. A atuação do Tribunal do Trabalho no contexto de flexibilização/precarização das relações de trabalho no Brasil na década de 90. **XI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, ABET, 2009.

STEINDL, J. (1958), **Maturidade e Estagnação no Capitalismo Americano**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

TAVARES, M.C. **Da substituição de importações ao capitalismo financeiro**: ensaios sobre a economia brasileira. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

TEIXEIRA NETO, Antônio. **Pequena História da Agropecuária Goiana**. Goiânia: UFG, 2006. Mimeografado.

TIGRE, P. B.; LAPLANE. M.; LUGONES, G.; PORTA, F. e SARTI, F. **Os impactos do Mercosul na dinâmica do setor automotivo**. Foro de Política sobre o Impacto setorial da integração: o caso do Mercosul, Buenos Aires, 1998.

ZAULI, E.M. **As condições sociais da emergência e decadência da Câmara Setorial da indústria automotiva no Brasil**. São Paulo: Annablume, 1997.

## ANEXO

### ANEXO A - ESQUEMA DE CLASSIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SEGUNDO O ESCOPO TEMÁTICO

#### MODELO SINTÉTICO

##### CLÁUSULAS SUBSTANTIVAS

#### TEMA 01 – REMUNERAÇÃO

##### **Grupo 0101 – Reajuste, piso e estrutura de salários**

010101	Reajuste dos salários nominais baseado no aumento do custo de vida
010102	Reajuste dos salários nominais baseado no aumento da produtividade ou outro (aumento real)
010105	Reajuste dos salários nominais de empregado admitido ou transferido após a última data-base de revisão de dissídio (empregado novo)
010106	Política de reajuste salarial
010109	Normas complementares sobre reajuste dos salários nominais
010110	Pisos salariais
010111	Política de reajuste de pisos salariais
010112	Pisos salariais: casos especiais
010115	Salário de substituição
010116	Salário de admissão
010117	Remuneração em caso de promoção
010119	Discriminação salarial

##### **Grupo 0102 – Procedimentos administrativos sobre a remuneração**

010201	Data normal de pagamento
010202	Data de pagamento da diferença de remuneração a qualquer título, procedimentos e erros
010203	Forma de pagamento/Tempo para recebimento/Garantia de liquidez no dia devido
010204	Critérios de cálculo da remuneração
010205	Adiantamento de salário
010206	Recibos e demonstrativos de pagamento
010207	Deduções/Descontos
010210	Atrasos ao trabalho
010211	Garantia de salários em caso de interrupção da jornada e de outros eventos atípicos

##### **Grupo 0103 – Horas extras**

010301	Taxa geral
010302	Domingos, feriados, descanso semanal
010303	Feriados nos sábados e similares sob regime de compensação de jornada; trabalho em dia já compensado
010304	Gozo de férias
010305	Chamada para serviços em caráter de emergência (hora de sobreaviso)
010306	Descanso semanal sob regime de compensação de jornada
010307	Empregados vigias

**Grupo 0104 – Adicionais e gratificações de salário (exclusive horas extras)**

010401	Adicional noturno
010403	Adicional por tempo de serviço
010404	Antecipação de 13º salário
010405	Pagamento de 13º salário em casos especiais
010407	Adicional de insalubridade
010409	Gratificação de função especial
010419	Remuneração extraordinária
010420	Indenização genérica/Indenização por invalidez
010421	Abonos

**Grupo 0105 – Salários indiretos, auxílios e benefícios**

010502	Alimentação
010503	Transporte
010504	Educação
010505	Salário-educação
010507	Creche
010508	Complementação do auxílio-doença/do auxílio-acidente
010509	Aposentadoria
010510	Auxílio-funeral/Indenização por morte
010511	Diárias e reembolso de despesas em serviço externo
010513	Cesta básica
010514	Casamento
010515	Produtos da própria empresa
010516	Seguro de vida
010517	Cesta natalina
010518	Previdência complementar
010519	Pagamento de taxas diversas
010529	Normas complementares sobre salários indiretos

**Grupo 0106 – Participação nos lucros e resultados (PLR)**

010601	Premissas gerais/Declarações de intenção
010602	Regras operacionais

**TEMA 02 – DURAÇÃO DO TRABALHO****Grupo 0201 – Duração normal do trabalho**

020101	Duração máxima do trabalho: jornada, carga semanal, carga anual
020102	Regime de compensação de horas: distribuição da carga horária semanal e limitações (exclusive banco de horas)
020103	Intervalos para repouso e alimentação / Intervalos interturnos / Descanso semanal / Intervalos para fins particulares
020104	Horário de ingresso e saída
020105	Registro de ingresso e saída/Marcação de ponto
020108	Tempo de deslocamento até o local de trabalho
020109	Jornada em turnos
020110	Regime de compensação de horas: insalubridade (exclusive banco de horas)
020111	Horários especiais de trabalho

**Grupo 0203 – Duração do trabalho de mulheres**

- 020301 Regime de compensação de horas aplicado a mulheres: distribuição da carga horária semanal e limitações (exclusive banco de horas)
- 020302 Amamentação
- 020303 Horário de trabalho de gestantes

**Grupo 0204 – Duração do trabalho de menores**

- 020401 Regime de compensação de horas aplicado a menores: distribuição da carga horária semanal e limitações (exclusive banco de horas)

**Grupo 0205 – Trabalho a tempo parcial**

- 020501 Opção de empregado que trabalha a tempo normal

**Grupo 0206 – Banco de horas**

- 020601 Banco de horas: normas de implantação e de funcionamento

**Grupo 0209 – Normas especiais sobre a duração do trabalho**

- 020901 Redução ou supressão de jornada/Suspensão de jornada
- 020902 Duração do trabalho de estudantes
- 020903 Regime de compensação de horas: extensão de feriados (exclusive banco de horas)
- 020904 Trabalho permanente nos dias de repouso
- 020905 Regime de compensação de horas: coexistência de diferentes regimes de compensação

**TEMA 03 – FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERADAS****Grupo 0301 – Férias**

- 030101 Fórmula de cálculo da remuneração de férias
- 030102 Data de pagamento
- 030103 Data de início do período de gozo
- 030104 Parcelamento do período de gozo
- 030105 Comunicações a empregados/representantes de empregados
- 030106 Conversão em pecúnia
- 030107 Empregado com período aquisitivo incompleto: Antecipação do período de gozo
- 030108 Empregado com período aquisitivo incompleto: Pagamento
- 030109 Empregado acidentado ou afastado com auxílio-doença ou aposentado por invalidez
- 030111 Férias coletivas
- 030112 Interrupção do período de gozo/Cancelamento da concessão
- 030119 Normas complementares sobre férias

**Grupo 0302 – Licença remunerada**

- 030201 Gestação/Nascimento de filho/Adoção de crianças
- 030204 Aborto
- 030205 Casamento
- 030206 Falecimento de parentes
- 030207 Consulta médica de parentes
- 030208 Hospitalização de parentes
- 030209 Doação de sangue
- 030212 Atuação como testemunha em processo judicial/Comparecimento a juízo
- 030213 Recebimento do PIS
- 030214 Estudante
- 030216 Doença de parentes

030217	Exames laboratoriais e consultas médicas
030218	Assuntos escolares de parentes
030219	Busca de documentos
030229	Normas complementares sobre licença remunerada
030230	Outros casos de licença remunerada
030231	Atestado médico para garantia de remuneração

#### TEMA 04 - RECRUTAMENTO E CONTRATO DE TRABALHO

##### Grupo 0401 – Recrutamento, promoção e transferências

040101	Testes para recrutamento
040102	Transferência de local de trabalho: no país e para o exterior
040104	Critérios de recrutamento, promoção e remanejamento de função/Igualdade de oportunidades
040105	Planos de cargos e salários
040106	Trabalho infantil
040107	Integração de cláusula coletiva ao contrato individual de trabalho

##### Grupo 0402 – Período de experiência, aprendizes e estagiários

040201	Pré-requisitos
040202	Duração do período de experiência
040203	Exceções ao contrato de experiência
040204	Aprendizes
040205	Estagiários

##### Grupo 0403 – Registros e comunicações

040301	Obrigação de registrar na carteira de trabalho
040302	Proibição de registrar na carteira de trabalho
040303	Obrigação de fornecer documentos (exclusive rescisão de contrato e saúde)
040305	Recomendação ou obrigação de comunicar ou informar

##### Grupo 0404 – Licença não-remunerada

040401	Consulta médica de parentes
040402	Hospitalização de parentes
040404	Recebimento do PIS
040405	Busca de documentos
040406	CIPA

##### Grupo 0405 – Supervisão do processo de trabalho

040501	Princípios gerais
040502	Câmeras de vigilância
040503	Revista nos trabalhadores e nos armários
040504	Medidas disciplinares
040505	Assédio moral/Assédio organizacional

##### Grupo 0406 – Subcontratação

040601	Princípios gerais que orientam a subcontratação
040602	Cooperativas
040603	Empresas prestadoras de serviços

##### Grupo 0407 – Normas gerais de conduta na vigência do contrato de trabalho

040701	Cumprimento de acordo ou convenção coletiva
040702	Cumprimento de norma de empresa
040703	Brindes, presentes e hospitalidades
040704	Sigilo
040705	Identificação funcional
040706	Cumprimento de norma legal

**TEMA 05 – SEGURANÇA NO EMPREGO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****Grupo 0501 – Segurança no emprego e/ou de remuneração**

050102	Gravidez/Gestante
050103	Serviço militar
050104	Acidente de trabalho; auxílio-doença e auxílio-doença profissional
050105	Empregado próximo da aposentadoria
050107	Portadores de HIV
050108	Aborto
050109	Retorno de férias
050110	Segurança geral no emprego
050111	Paternidade

**Grupo 0502 – Procedimentos administrativos para rescisão do contrato**

050201	Homologação com assistência
050202	Data-limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho
050203	Cálculo de pagamentos em rescisão do contrato de trabalho
050204	Obrigação de fornecer documentos e comunicar (rescisão de contrato)
050205	Forma de pagamento das parcelas rescisórias
050206	Suspensão de rescisões
050207	Critérios para despedida

**Grupo 0503 – Aviso prévio**

050301	Período de aviso-prévio: início e término
050302	Rescisão antes de se completar o período de aviso-prévio
050303	Normas especiais e complementares
050304	Tempo para procura de novo emprego
050305	Indenização ou abono em rescisão do contrato de trabalho
050306	FGTS
050307	Outras indenizações

**TEMA 06 – TRABALHO TEMPORÁRIO****Grupo 0601 – Contrato de trabalho por prazo determinado**

060101	Contrato de trabalho por prazo determinado: normas gerais
060102	Vedação ao uso de mão-de-obra temporária

**TEMA 07 – TREINAMENTO****Grupo 0701 – Treinamento**

070101	Treinamento
070102	Novas tecnologias: treinamento e reocupação
070103	Mulheres
070104	Acidentado: treinamento e reocupação
070105	Estágios

**TEMA 08 – CONDIÇÕES DE TRABALHO****Grupo 0801 – Ambiente de trabalho e bem-estar**

080101	Uniforme e calçados
080102	Equipamentos e ferramentas
080103	Instalações e facilidades: obrigação ou intenção de fazer
080104	Mulheres
080105	Instalações e facilidades: autorização para não fazer



080106	Dever de cuidar (exclusive uniformes, equipamentos, ferramentas e EPIs) e ressarcimento
080107	Pessoas com deficiência
080108	Cultura e lazer

#### **Grupo 0802 – Segurança do trabalho**

080201	Equipamento de proteção
080202	Comunicação, informação e treinamento
080204	Profissionais de segurança
080207	Medidas preventivas
080208	Regras especiais

#### **Grupo 0803 – Saúde**

080301	Condições gerais
080304	Primeiros socorros/Atendimento emergencial
080307	Exames médicos
080308	AIDS/Portadores de HIV
080309	Serviço de assistência à saúde: privado e público
080310	Mulheres
080311	Informação, treinamento e ações de prevenção
080312	Atestados médicos
080313	Obrigação de fornecer documentos e prestar informação (saúde)
080314	Medicamentos
080315	Acidentes de trabalho: atendimento à saúde de acidentados

#### **Grupo 0804 – CIPA**

080401	Eleições (antigo 080209)
080402	Segurança no emprego (antigo 050106)
080403	Liberação para atividades da CIPA (antigo 080209)
080404	Informação e comunicação sobre CIPA (antigo 080209)
080405	Atribuições (antigo 080209)
080406	Remuneração de membro da CIPA (antigo 080209)

### **CLÁUSULAS DE PROCEDIMENTO**

#### **TEMA 09 – RELAÇÕES SINDICAIS**

##### **Grupo 0901 – Facilidades ao sindicato de empregados**

090101	Acesso ao local de trabalho e aos representantes da empresa (inclui quadro de avisos)
090103	Liberação de dirigente sindical/Membro de comissão/Empregado

##### **Grupo 0902 – Informação e comunicação**

090201	Informação, comunicação e recibos
090202	Informação sobre banco de horas

##### **Grupo 0903 – Finanças do sindicato de empregados**

090301	Desconto/contribuição assistencial
090302	Contribuição de associado a sindicato/Mensalidade do sindicato
090303	Imposto ou contribuição sindical
090305	Contribuição de empregadores a sindicato de empregados
090306	Contribuição para custeio do sistema confederativo
090307	Contribuição negocial

**Grupo 0904 – Administração do sindicato**

090401 Número máximo de dirigentes/Estabilidade de dirigentes

**Grupo 0905 – Delegados sindicais**

090501 Delegados sindicais

**TEMA 10 – PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS****Grupo 1001 – Procedimentos de negociação**

100103 Segurança no emprego de membro da comissão de negociação

100104 Extensão do período de vigência / revisão / denúncia / revogação do instrumento coletivo (no todo ou em parte) (inclui renegociação de cláusulas e rodadas de negociação na vigência do instrumento)

100105 Declarações de intenção / Declarações gerais

100106 Registro da convenção coletiva na Delegacia Regional do Trabalho

100107 Normas de negociação e relações sindicato-empresa referentes a assuntos da CIPA (exclusive comunicação)

100108 Comissão de negociação / Comitê sindicato-empresa ou sindicato-sindicato para objetivos específicos

**Grupo 1002 – Meios e procedimentos de resolução de conflitos**

100201 Cumprimento do instrumento coletivo

100202 Justiça do Trabalho

100203 Greve e ações semelhantes

100204 Hierarquia de normas (regra geral)

100205 Prevalência da norma mais favorável

**Grupo 1003 – Comissões de conciliação prévia (CCP)**

100301 Procedimentos para criação de CCP

**Grupo 1004 – Princípios de negociação**

100401 Princípios de negociação

**TEMA 11 – NORMAS COMPLEMENTARES SOBRE O INSTRUMENTO COLETIVO****Grupo 1101 – Normas complementares sobre o instrumento coletivo**

110101 Partes

110102 Data-base

110103 Período de vigência

110104 Cobertura do instrumento coletivo: categorias, base territorial e tamanho de empresa

110105 Validade de disposições normativas de instrumento anterior

110106 Autorização dos convenientes

110107 Objeto do instrumento

**TEMA 12 – SANÇÕES****Grupo 1201 – Sanções**

120101 Não-recolhimento e atraso na transferência de taxas e contribuições sindicais

120103 Descumprimento de cláusula (geral)

120104 Atraso no pagamento de remuneração

120105 Falta de registro na carteira de trabalho

120106 Atraso no pagamento de verbas rescisórias

120107 Falta de divulgação do instrumento coletivo no local de trabalho

120108 Não-pagamento nos termos do instrumento coletivo

120109 Descumprimento do dever da empresa de entregar documento ao sindicato

120110 Retenção da carteira de trabalho

120111 Descumprimento de contrato de trabalho por prazo determinado

**TEMA 13 – ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES****Grupo 1301 – Finanças de entidades sindicais de empregadores**

130101 Finanças de entidades sindicais de empregadores

**TEMA 14 – NORMAS ESPECÍFICAS DE SETOR****Grupo 1401 – Gráficos**

140101 Dia do trabalhador gráfico

**Grupo 1402 – Metalúrgicos**

140201 Feriado metalúrgico

**TEMA 15 – RESPONSABILIDADE SOCIAL****Grupo 1501 – Responsabilidade Social**

150101 Meio ambiente  
 150102 Trabalho infantil  
 150103 Igualdade de oportunidades por gênero  
 150104 Trabalho de apenados e ex-apenados  
 150105 Pessoas com deficiência  
 150106 Saúde no trabalho

Memo:

1. Códigos com sombreado em verde correspondem a categorias novas adicionadas durante a atualização dos dados da pesquisa sobre negociação coletiva na indústria do RS para o período 1996-2005.
2. Códigos com sombreado em amarelo correspondem a modificações de nomenclatura realizadas durante a atualização dos dados da pesquisa sobre negociação coletiva na indústria do RS para o período 1996-2005.
3. Códigos com sombreado em cinza correspondem a modificações de nomenclatura e categorias novas adicionadas durante a pesquisa sobre negociação coletiva nos pólos automotivos e a atualização dos dados da pesquisa sobre negociação coletiva na indústria do RS para o período 2006-2009. A partir de 17nov2010, o sombreado nos códigos de cláusulas passou a ser em salmão.
4. Em 01set2009, os vários códigos em que se dividia o grupo 0206 foram consolidados em um único código 020601. Para conhecer esses códigos, consultar o esquema de classificação anterior a 01set2009.
5. Em 29jun2010, definiu-se a necessidade de (i) consolidar os códigos 040104 e 040105 num único código após revisão de cláusulas classificadas nesses códigos, e (ii) elaborar um manual detalhado dos assuntos cobertos em cada código. A fazer.
6. Em 17nov2010, criou-se o grupo 0804 para abrigar cláusulas sobre CIPA (exceto relação entre empresa e sindicato sobre CIPA) conforme nota de memória 3, de 01set2010. As alterações ocorridas a partir desta data foram sombreadas em salmão nos códigos de cláusula.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA O SINDICALISTA DO SINDMETANA

- 1-Qual o ano de criação do sindicato?
- 2-Qual a empresa em que o presidente do sindicato trabalha?
- 3-O Sr. se tornou presidente do sindicato em que ano?
- 4-O sindicato sempre foi filiado a Força Sindical?
- 5-Quantos trabalhadores estão na base de representação do sindicato?
- 6-Quantos trabalhadores são filiados ao sindicato?
- 7-Por que motivo esse sindicato se tornou representante dos trabalhadores da Hyundai?
- 8-Existiu alguma disputa pela representação?
- 9-Qual o número de trabalhadores da Hyundai?
- 10-Qual o número de trabalhadores filiados que trabalham na Hyundai?
- 11-Trabalhadores da Hyundai integram a diretoria desse sindicato?
  - 11.1-Em caso afirmativo, quantos ? Qual o cargo?
- 12-Quantas negociações o sindicato já estabeleceu com a Hyundai?
- 13-Qual a data base das negociações com a Hyundai?
- 14-Quais os instrumentos coletivos existentes entre o sindicato e a Hyundai?
- 15-Por que inexistente acordo coletivo com a Hyundai?
- 16-Como foram as negociações com a Hyundai em 2009?
- 17-O Sindicato tem alguma assessoria? Técnico do Dieese ou membro da Força Sindical?
- 18-Quais são os componentes da comissão de negociação?
- 19-Como o Sindicato se comunica com os trabalhadores da Hyundai? Quadro de avisos?
- 20-Sindicato já organizou assembléia somente com os trabalhadores da Hyundai?

21-O Sindicato representa os trabalhadores das empresas contratadas pela Hyundai?

22-O sindicato estabelece alguma relação ou parceria com o Simecat?